

Telefon: 089/233 – 92 430  
Telefax: 089/233 – 27 458

**Direktorium**  
Fachstelle für Demokratie  
FgR

**Aktiv im Kampf gegen Vorurteils kriminalität im beruflichen Kontext:  
Fortbildungsprogramm „Den Menschen im Blick“ implementieren  
(Maßnahmen gegen Vorurteils kriminalität III – Teil 1)**

Antrag Nr. 20-26 / A 02183 Fraktion Die Grünen – Rosa Liste, SPD / Volt-Fraktion, CSU-Fraktion, Stadtratsfraktion DIE LINKE / Die PARTEI, FDP BAYERNPARTEI Stadtratsfraktion, Fraktion ÖDP / München Liste, Freien Wähler vom 30.11.2021, eingegangen am 30.11.2021

**Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 05501**

5 Anlagen

**Beschluss des Verwaltungs- und Personalausschusses vom 06.04.2022 (VB)**  
Öffentliche Sitzung

**I. Vortrag des Referenten**

**1. Einführende Hinweise zur Vorlage**

Die Mitglieder der Fraktion Die Grünen – Rosa Liste, der SPD / Volt-Fraktion, der CSU-Fraktion, der Stadtratsfraktion DIE LINKE / Die PARTEI, der FDP BAYERNPARTEI Stadtratsfraktion, der Fraktion ÖDP / München Liste sowie die Freien Wähler im Stadtrat haben am 30.11.2021 beantragt, dass das Personal- und Organisationsreferat (nachfolgend: POR) und die Fachstelle für Demokratie gemeinsam aktiv werden im Kampf gegen Vorurteils kriminalität im beruflichen Kontext. Dabei sollen laut dem genannten Antrag insbesondere folgende Aspekte erörtert und konkrete Schritte zu deren Umsetzung unter-  
nommen werden:

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

In der Begründung des genannten Antrags legen die Antragsteller\*innen dar, vor welchen großen Herausforderungen die Landeshauptstadt München in Bezug auf Vorurteils kriminalität steht. Als Grundlage ziehen sie insbesondere die von der Fachstelle für Demokratie in Auftrag gegebene Studie „Hasskriminalität in München“ von 2021 heran. Diese Studie zeigt deutlich, dass der Arbeitsplatz ein Ort ist, an dem häufig vorurteilsmotivierte (Straf-)Taten begangen werden. Die Antragsteller\*innen fordern neben den o.g. Maßnahmen die LHM auf, mit erfolgreichen Projekten dann auch auf den privaten Sektor in der Landeshauptstadt München zuzugehen und dafür zu werben, dass dieser sich ebenfalls des Themas annimmt.

Zwischen Fachstelle für Demokratie und POR wurde einvernehmlich vereinbart, dass der oben genannte Antrag in zwei separaten Beschlussvorlagen bearbeitet wird. Die Federführung für den ersten Teil des Antrags (Erhöhung der Diskriminierungssensibilität in der Verwaltung durch geeignete Schulungsangebote), der in der vorliegenden Beschlussvorlage bearbeitet wird, liegt bei der Fachstelle für Demokratie. Der zweite Teil des Antrags (weitere Förderung der Vielfalt in der Belegschaft der LHM und Austauschgespräch zu diesem Thema) bleibt hingegen aufgegriffen und wird zu einem späteren Zeitpunkt federführend durch das POR bearbeitet. Beide Stellen binden sich gegenseitig konstruktiv in die Erstellung der jeweiligen Beschlussvorlagen ein.

## **2. Einführung eines geeigneten Fortbildungsangebots zur Erhöhung der Diskriminierungssensibilität in der Münchner Stadtverwaltung**

### **2.1 Fortbildungsangebote für die moderne Verwaltung – Darstellung des Bedarfs**

Diskriminierung und Vorurteils kriminalität stellen – auch in München – reale und alltägliche Gefahren für größere Teile der Münchner Stadtgesellschaft dar. Dies zeigt nicht zuletzt die jüngste Bevölkerungsbefragung der LHM: So gaben in dieser repräsentativen Umfrage von 2021 28% der Befragten an, dass sie in den letzten zwei Jahren diskriminiert wurden. Die größte Einzelgruppe bildeten dabei Personen, die angaben, rassistische Diskriminierung erfahren zu haben. Dies traf auf 13% aller Münchner\*innen zu. Ebenfalls deutlich wurde, dass es am Arbeitsplatz häufig zu Diskriminierung kommt: Gefragt nach den Orten der Diskriminierung gaben 65% der Befragten an, diskriminierende Erfahrungen am Arbeitsplatz gemacht zu haben.<sup>1</sup> Die von der LHM in Auftrag gegebene Studie zu Vorurteils kriminalität in München kommt diesbezüglich zu ähnlichen Einschätzungen.<sup>2</sup> Auch hier zeigte sich, dass der Arbeitsplatz ein Ort ist, an dem in erheblichem Umfang vorurteilsmotivierte Taten stattfinden. Die Datenlage zeigt demnach sehr deutlich, dass vonseiten der LHM als Arbeitgebende Handlungsbedarf besteht.

Konkret geht es zum einen darum, sicherzustellen, dass ein Großteil der Beschäftigten der LHM die in der Belegschaft der Münchner Stadtverwaltung vorhandene Vielfalt als (positive) Realität lebt und anerkennt. Zum anderen – und dies gilt insbesondere für die Bereiche der städtischen Verwaltung mit Publikumsverkehr – sollten alle Bürger\*innen, die mit der Münchner Stadtverwaltung in Kontakt treten, auf professionelle und tolerante Beschäftigte treffen, die jeden Menschen als Individuum wahrnehmen und sich nicht von Stereotypen oder Vorurteilen leiten lassen.

Um die oben genannten Ziele zu erreichen, werden Fortbildungsformate benötigt, die den Beschäftigten dabei helfen, rassistisch motivierte Handlungen und diskriminierende Strukturen in ihren jeweiligen Arbeitskontexten zu erkennen, diese kritisch zu reflektieren und – soweit möglich – abzubauen. Auch Vorgesetzte und Teamleitungen benötigen Unterstützung bei der Etablierung einer Arbeitsatmosphäre, in der Vielfalt

1 Vgl. Sitzungsvorlage 20-26 / V 04661: Perspektive München Münchner Bevölkerungsbefragung zur Stadtentwicklung 2021, S. 77ff.

2 Vgl. Fröhlich, Werner (2021): Hasskriminalität in München. Vorurteils kriminalität und ihre individuellen und kollektiven Folgen, S. 29f.

positiv gelebt wird – sowohl im Parteiverkehr als auch im Miteinander in der Belegschaft.

Auch, wenn es schon verschiedene Angebote in diesem Bereich (AGG-Schulung, Interkulturelle Fortbildung, dienststellenspezifische Formate) gibt, gilt: Die bisher angebotenen Fortbildungen in der Stadtverwaltung können diesen spezifischen Bedarf weder inhaltlich umfassend abdecken, noch kann durch die bisherigen Angebote die immer weiter steigende Nachfrage nach entsprechenden Trainings bedient werden. Seit 2017 hat die Fachstelle für Demokratie jährlich 10-20 Trainings für verschiedene Bereiche der Verwaltung durchgeführt, um mit dem Konzept „Entschieden Auftreten gegen Rassismus, Antisemitismus und Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit“ den Beschäftigten Handlungsempfehlungen für Situationen zu geben, in denen sie beruflich oder privat mit Facetten von Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit konfrontiert sind. Diese Trainings orientieren sich sehr stark an der beruflichen Praxis der Beschäftigten. Im Rahmen dieser Schulungen diskutiert die Fachstelle für Demokratie mit den Teilnehmer\*innen aus der Münchner Stadtverwaltung verschiedene Handlungsmöglichkeiten, die den Beschäftigten zur Verfügung stehen, um sowohl dem Bedürfnis nach inhaltlicher Positionierung gerecht zu werden, als auch um professionell im Rahmen des Leitbilds der LHM zu handeln. Ein Grundgedanke hierbei ist, dass es in spezifischen Situationen nicht die *eine* „richtige Reaktion“ gibt, sondern dass die Umstände und die persönlichen Präferenzen und Ressourcen der betroffenen Mitarbeiter\*innen bei der Wahl der Handlungsweise Berücksichtigung finden müssen. Obwohl auch das Training „Entschieden auftreten gegen Rassismus, Antisemitismus und Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit“ grundsätzliche Mechanismen von Diskriminierung und Rassismus thematisiert, werden diese Aspekte nicht vollumfänglich abgedeckt. Insbesondere die Reflexion der eigenen, oftmals unbewussten Vorurteile und Stereotype sowie strukturelle Aspekte von Diskriminierung können nur angerissen werden.

Dass bei den bisher angebotenen Trainings genau an dieser Stelle eine inhaltliche Lücke besteht und zusätzliche Angebote erwünscht sind, wurde der Fachstelle für Demokratie in den vergangenen Jahren auch immer wieder vonseiten der Beschäftigten mitgeteilt: So wurde u.a. in der anonymisierten Evaluation zum Trainingsformat „Entschieden Auftreten gegen Rassismus, Antisemitismus und Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit“ sehr häufig der Wunsch geäußert, sich eingehender und auch selbstkritisch mit rassistischer Diskriminierung auseinanderzusetzen und die eigene Sensibilität und Wahrnehmungsfähigkeit diesbezüglich zu verbessern.<sup>3</sup> Ähnliche Bedarfe wurden auch von Beschäftigten geäußert, die die vom POR durchgeführte AGG-Schulung für Führungskräfte besucht haben. Dies zeigt auch, dass sehr viele Beschäftigte der LHM eine hohe Eigenmotivation besitzen, um sich hier noch weiter fortzubilden und diese Kompetenzen im Arbeitsumfeld gewinnbringend für die LHM einzusetzen.

Der Bedarf für weitere Trainings, insbesondere für einzelne Dienststellen, wurde der Fachstelle für Demokratie darüber hinaus häufig im Rahmen von Organisationsberatungen mitgeteilt. Seit mehreren Jahren führt die Fachstelle für Demokratie strukturierte Beratungen für städtische Verwaltungseinheiten, Eigenbetriebe und Beteiligungsgesellschaften durch. Ausgangspunkt sind häufig rassistische bzw. diskriminierende Sachverhalte. Die Betriebe und Dienststellen sind in der Folge zumeist bemüht, einen Umgang mit dem konkreten Fall zu finden und darüber hinaus wichtige Weichen zu stellen, um die Organisationseinheit fit zu machen für den Umgang mit

3 Vgl. Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 02212: Jahresbericht 2020 der Fachstelle für Demokratie, S. 6.

Diskriminierung, Rassismus und Antisemitismus. Im Rahmen dieser Beratungsprozesse zeigt sich deutlich, dass Trainings zur Erhöhung der Diskriminierungssensibilität für Führungskräfte und / oder für Mitarbeiter\*innen ein wichtiger Baustein für die Verbesserung des institutionellen Umgangs mit Diskriminierung (insbesondere Rassismus und Antisemitismus) sind.<sup>4</sup>

Es besteht also bereits seit einiger Zeit der Bedarf, ein Trainingsformat zu implementieren, das die bestehenden Schulungen (u.a. AGG-Schulungen, „Entschieden Auftreten gegen Rassismus, Antisemitismus und Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit“ sowie Programme beispielsweise im Bereich der Gleichstellung von LGBTIQ\*, von Frauen oder im Bereich der Interkulturellen Öffnung) ergänzt.

## **2.2 Das Trainingskonzept „Den Menschen im Blick – Landeshauptstadt München“**

Das Trainingskonzept „Den Menschen im Blick“ wurde seit 2017 am Lehrstuhl für Politische Systeme und Europäische Integration des Geschwister-Scholl-Instituts der LMU entwickelt. Es stützt sich auf aktuelle interdisziplinäre Forschung aus den Bereichen Politikwissenschaft, Soziologie, Erziehungswissenschaften, Psychologie und Rechtswissenschaft. Begleitet wird die Entwicklung von einem hochkarätigen Fachbeirat, in dem Repräsentant\*innen aus Wissenschaft, Bildungspraxis und diversen Institutionen vertreten sind.<sup>5</sup> Das Konzept wird heute bundesweit eingesetzt, beispielsweise von der Arbeiterwohlfahrt (AWO).

### **Ausgangspunkt des Trainingskonzepts „Den Menschen im Blick“**

Ausgangspunkt des Trainingskonzepts „Den Menschen im Blick“ ist folgende grundlegende Analyse: Die deutsche Gesellschaft und die Menschen, die sie ausmachen, werden zunehmend vielfältiger und offener. Dennoch werden Personen immer wieder mit Rassismus und Diskriminierung konfrontiert. Abwertende Einstellungen gegen Menschen aufgrund ihrer vermeintlichen Nicht-Zugehörigkeit oder „Andersartigkeit“ können in Ungleichbehandlung münden oder zu menschenfeindlicher Hetze und Gewalt führen. Rassismus und Diskriminierung sind keine individuellen Probleme, sie sind durch tradiertes Wissen in Handlungsabläufe eingeschrieben. In Arbeitskontexten werden sie zum institutionellen Problem. Ihnen kann und muss etwas entgegengesetzt werden, da sie die menschliche Würde verletzen, das wertschätzende Miteinander stören und professionelles Arbeiten torpedieren.

### **Ziel des Trainingskonzepts „Den Menschen im Blick“**

Ziel des Trainingskonzepts „Den Menschen im Blick“ ist es, „Mitarbeitende, Führungskräfte und Organisationen darin zu stärken, Situationen, in denen es zu Diskriminierung oder Rassismus kommt, zu erkennen und professionell zu klären. Damit wird das Arbeitsumfeld innerhalb der Organisation sensibilisiert, gleichwohl wirken sich die Trainings auch positiv auf den Umgang mit Ratsuchenden und Kund\*innen aus.“

Kern des Trainingskonzepts „Den Menschen im Blick“ sind praktische Übungen und praxisnahe Materialien, die Führungskräfte und Mitarbeitende befähigen, souverän und professionell mit allen Menschen (z. B. Beschäftigten, Klient\*innen) in einer zunehmend diversen Gesellschaft und in zunehmend diversen Organisationen bzw. Verwaltungen umzugehen und sie fit zu machen für einen sicheren Umgang mit ras-

4 Vgl. Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 02212: Jahresbericht 2020 der Fachstelle für Demokratie, S. 7.

5 Vgl. <https://www.den-menschen-im-blick.de/expertise/dmib/roundtable.php>.

sistischen und anderen menschenfeindlichen Orientierungen. Dafür werden neben Inhalten der Personalentwicklung auch Aspekte der Organisationsentwicklung reflektiert.

### **2.3 Weiterentwicklung des Trainingskonzepts „Den Menschen im Blick“ und Adaption an die Bedürfnisse der LHM**

Aufgrund der gemeinsamen thematischen Arbeit und angesichts der oben dargestellten Bedarfslage steht die Fachstelle für Demokratie seit 2020 im engen Austausch mit dem wissenschaftlichen Team vom Lehrstuhl für Politische Systeme und Europäische Integration der LMU. Im Zuge der gemeinsamen Arbeit wurde das dort entwickelte Konzept „Den Menschen im Blick“<sup>6</sup> an die Anforderungen und Bedarfe der städtischen Verwaltung angepasst, d.h. es wurden bestimmte Methoden und Trainingseinheiten speziell für den Einsatz in der Münchner Stadtverwaltung aus dem Gesamtangebot<sup>7</sup> extrahiert und es wurden einzelne Übungen gezielt für den Einsatz in der Münchner Stadtverwaltung adaptiert.<sup>8</sup> Maßgabe für die Entwicklung eines an die Bedürfnisse der Münchner Stadtverwaltung angepassten Konzepts („Den Menschen im Blick – Landeshauptstadt München“) war dabei immer die obige Bedarfsanalyse.

Die so zusammengestellten Trainingseinheiten befördern bei den Teilnehmer\*innen einen selbstkritischen Blick auf verinnerlichte Vorurteile und Stereotypen. Die Sensibilität der Beschäftigten für verschiedene Diskriminierungsformen und -momente wird erhöht. Die Trainings bieten den Teilnehmenden Handlungsorientierung im städtischen Kontext und vermitteln einen Überblick über verschiedene Beratungsstellen innerhalb und außerhalb der Verwaltung, die bei konkreten Vorfällen kontaktiert werden können.

Ziel ist es, die „rassismuskritischen und diskriminierungssensiblen Kompetenzen und Strukturen (der LHM) weiter zu professionalisieren und München als Stadt der Vielfalt zu stärken. Dabei sollen Grundlagen für die Stärkung von Führungskräften und Mitarbeitenden, Teams, Abteilungen und ganzen Organisationen gelegt werden, damit souverän und professionell mit Beschäftigten und Ratsuchenden in der pluralen, demokratischen Gesellschaft umgegangen werden kann und Teilhabe inklusiv ermöglicht wird.“<sup>9</sup>

Das Konzept „Entschieden Auftreten gegen Rassismus, Antisemitismus und Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit“, ebenso wie beispielsweise die AGG-Schulungen oder weitere Schulungsformate einzelner (Fach-)stellen verlieren durch das neue Schulungsangebot keineswegs ihre Daseinsberechtigung. Diese Formate werden vielmehr logisch und stimmig ergänzt und vertieft. Dort, wo von den zuständigen Fachstellen oder Beauftragten eine besondere Berücksichtigung einzelner Diskriminierungsformen angeregt wird, wie vom Behindertenbeauftragten bzw. -beirat im Hinblick auf das Thema Ableismus, wird diese Anregung aufgegriffen.

6 Zu den Hintergründen und der Genese des ursprünglichen Konzepts „Den Menschen im Blick“ siehe: <https://www.den-menschen-im-blick.de/expertise/dmib/muenchen.php>.

7 Schellenberg, Britta (2020), Training Antidiskriminierung. Den Menschen im Blick, Wochenschau-Verlag

8 Vgl. Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 02212: Jahresbericht 2020 der Fachstelle für Demokratie, S. 6.

9 <https://www.den-menschen-im-blick.de/expertise/dmib/muenchen.php>.

## **2.4 Implementierung des Trainings „Den Menschen im Blick“ in der LHM in 2022 und Verstetigung in 2023**

Wie bereits dargestellt, ist die Fachstelle für Demokratie seit 2020 im Austausch mit dem wissenschaftlichen Team der LMU vom Lehrstuhl für Politische Systeme und Europäische Integration. Als Vorarbeit für die Implementierung des Trainingskonzepts „Den Menschen im Blick – Landeshauptstadt München“ wurden zunächst Bedarfe ermittelt und inhaltliche Schwerpunkte definiert (siehe 2.2). Das Jahr 2021 wurde für Testtrainings genutzt. Insgesamt wurden vier Testschulungen in unterschiedlichen Bereichen der Verwaltung durchgeführt und evaluiert. Die Trainings wurden hierbei nach jedem Test angepasst und weiterentwickelt. Bei einem Fachtag im November 2021 wurden die Ergebnisse Multiplikator\*innen und Expert\*innen, sowohl von innerhalb als auch von außerhalb der Verwaltung, präsentiert. Die Rückmeldungen sowohl zu den Testtrainings als auch zum Fachtag waren durchweg äußerst positiv. Bis Dezember 2021 erstellte das wissenschaftliche Team vom Lehrstuhl für Politische Systeme und Europäische Integration der LMU daraufhin das Trainingskonzept „Den Menschen im Blick – Landeshauptstadt München“ und stellte es der Fachstelle für Demokratie zur Verfügung.

Das für die LHM optimierte Training kann nun sowohl als eintägiges als auch als zweitägiges Format angeboten werden. Beide Formate können entweder in Präsenz oder digital durchgeführt werden. Auch ein hybrides Angebot ist möglich. Pro Training werden rund 15 Teilnehmende von je zwei Trainer\*innen angeleitet und begleitet. Die Trainer\*innen-Tandems sollen aus jeweils einem\*einer Trainer\*in aus der Verwaltung und einem\*einer externen Trainer\*in bestehen, um sowohl den „internen Blick“ als auch den „externen Blick“ auf Verwaltungshandeln zu inkludieren. Darüber hinaus soll die Zusammensetzung der Tandems Diversität abbilden. Versucht wird daher insbesondere auch Trainer\*innen einzubinden, die selbst Rassismuserfahrungen haben. Im laufenden Jahr 2022 wird das Konzept „Den Menschen im Blick – Landeshauptstadt München“ durch die Fachstelle für Demokratie und das POR erstmals implementiert. Im ersten Schritt erfolgt 2022 die – zunächst auf ein Jahr befristete – Ausschreibung eines Trainer\*innen-Pools. Die Trainer\*innen werden in drei verpflichtenden Workshops durch die Wissenschaftler\*innen vom Lehrstuhl für Politische Systeme und Europäische Integration der LMU und die Fachstelle für Demokratie ausgebildet und dazu befähigt, die Trainings jeweils im Tandem durchzuführen. Im Jahr 2022 sollen ca. 12-15 Trainings stattfinden (zwei im offenen Fortbildungsprogramm der LHM und ca. 10-13 dienststellenbezogene Maßnahmen). Die Trainings werden in möglichst unterschiedlichen Bereichen der Verwaltung durchgeführt, um ein großes Spektrum an Erfahrungen und Rückmeldungen zu erhalten. Zudem sollen so die Nachfrage und die Bedarfe der städtischen Verwaltung besser einschätzt werden können. Über das Jahr 2022 werden die Trainer\*innen engmaschig von dem wissenschaftlichen Team vom Lehrstuhl für Politische Systeme und Europäische Integration der LMU und der Fachstelle für Demokratie betreut. Einsätze werden vor- und nachbereitet. Die Ergebnisse sowie die Rückmeldungen der Teilnehmer\*innen fließen in die Anpassung des Konzepts für 2023 ein. Das POR übernimmt die Organisation, Vermittlung und Abwicklung der Trainings.

Die wissenschaftliche Fundierung und Qualitätssicherung im Zuge der Implementierung des Trainings „Den Menschen im Blick“ in der LHM wird durch die kontinuierliche Kooperation zwischen der Fachstelle für Demokratie und dem wissenschaftlichen

Team am Lehrstuhl für Politische Systeme und Europäische Integration der LMU sichergestellt. Auch der Austausch mit dem hochkarätig besetzten Fachbeirat des Projekts an der LMU ist ein Garant für die Qualität des Angebots: Durch den kontinuierlichen Knowledge-Transfer werden Aktualität, Passgenauigkeit, wissenschaftliche Fundierung und damit höchste Qualität garantiert.

Für 2022 deckt die Fachstelle für Demokratie die anfallenden Kosten für die erstmalige Implementierung aus ihrem laufenden Budget. Hierunter fallen insbesondere die Leistungen des wissenschaftlichen Teams vom Lehrstuhl für Politische Systeme und Europäische Integration der LMU, für die Begleitung und Durchführung der Ausbildung der Trainer\*innen, die Vor- und Nachbereitung der Einsätze sowie die abschließende Anpassung des Trainingskonzepts. Das POR unterstützt hierbei vor allem logistisch und mit Know-How bei der Ausschreibung des Trainer\*innenpools sowie bei der Planung der Einsätze. Die Dienststellen, Referate, Eigenbetriebe und Tochtergesellschaften sind angehalten, die bei ihnen durchgeführten Trainings aus ihren Fortbildungsbudgets zu begleichen.

Ab dem Jahr 2023 soll das Angebot basierend auf dem Konzept „Den Menschen im Blick – Landeshauptstadt München“ verstetigt werden. Die Erfahrungen aus der Erstausschreibung des Trainer\*innen-Pools und aus den ersten ca. 15 Trainings im Jahr 2022 dienen als Grundlage für die dauerhafte Ausschreibung des Trainer\*innen-Pools im ersten Quartal 2023. Die im Jahr 2022 ermittelten Bedarfe wirken sich auch auf die Größe des Trainer\*innen-Pools ab 2023 aus. Ebenso erfolgt vor diesem Hintergrund der Feinschliff bezüglich der eingesetzten Übungen und Module. Auch die Kosten für die Ausbildung des ab 2023 neu ausgeschriebenen Trainer\*innenpools in Höhe von ca. 18.000 Euro werden aus dem laufenden Budget der Fachstelle für Demokratie übernommen.

Nach aktuellem Stand und den bisherigen Rückmeldungen geht die Fachstelle für Demokratie davon aus, dass mittelfristig ein Bedarf von rund 15 Trainings pro Jahr besteht: zwei feste Termine im offenen Fortbildungsprogramm des POR und im Fortbildungsprogramm des Sozialreferats sowie weitere dienststellenbezogene Maßnahmen in den städtischen Referaten, bei Eigenbetrieben und Tochtergesellschaften. Falls es hier tatsächlich mittel- und langfristig zu höheren Bedarfen kommt, hat die LHM die Möglichkeit, weitere Personen in den Trainer\*innen-Pool aufzunehmen und nachzuschulen. Eine solche Nachschulung wird ohnehin rund alle zwei Jahre notwendig werden, um Fluktuationen im Trainer\*innen-Pool auszugleichen.

Da sich „Den Menschen im Blick – Landeshauptstadt München“ als lernendes Konzept begreift, kann es stetig angepasst werden. Dadurch bleibt das Konzept langfristig für die LHM nutzbar. Mit dem hier vorgestellten Konzept und der zügigen Implementierung kann die LHM außerdem dem Wunsch der Antragsteller\*innen gerecht werden, als Vorbild für andere Arbeitgeber\*innen in München zu fungieren. Insbesondere Beteiligungsgesellschaften und Eigenbetriebe können dadurch davon überzeugt werden, sich in ähnlicher Weise gegen Diskriminierung und Rassismus stark zu machen.

### **3. Darstellung der Kosten und der Finanzierung**

Wie ausgeführt, deckt die Fachstelle für Demokratie die im Haushaltsjahr 2022 anfallenden Kosten aus ihrem laufenden Budget. Auch die Kosten für die Ausbildung des

ab 2023 neu ausgeschrieben Trainer\*innenpools in Höhe von ca. 18.000 Euro werden aus dem laufenden Budget der Fachstelle für Demokratie übernommen. Um die dauerhafte Verstärkung von „Den Menschen im Blick – Landeshauptstadt München“ ab 2023 zu gewährleisten, ist die Bereitstellung zusätzlicher finanzieller Ressourcen für das POR und die Fachstelle für Demokratie erforderlich.

Die Vermittlung der geplanten ca. 15 Trainings pro Jahr an die Dienststellen, die Koordinierung und Verwaltung der Trainings sowie deren Evaluierung nach bestehenden Standards wird vom POR übernommen.

Darüber hinaus fallen pro Training Honorarkosten für das Trainer\*innen-Tandem aus internen (520€) und externen Trainer\*innen (750€) in Höhe von etwa 1.270€ an. Bei geplanten 15 Trainings pro Jahr entstehen demnach Honorarkosten in Höhe von insgesamt 19.050€. Diese Kosten werden in der Regel aus dem zentral beim POR liegenden Fortbildungsbudget bestritten, auf das die einzelnen Referate und Dienststellen zurückgreifen können. Um die Inanspruchnahme des neuen Fortbildungsangebots durch die Dienststellen zu fördern und den Beschäftigten und Dienststellen zu ermöglichen, das neue Fortbildungsangebot tatsächlich als zusätzliches Angebot wahrzunehmen, soll dieses Budget ab 2023 pro Jahr um 19.050 € erhöht werden. Das Konzept „Den Menschen im Blick – Landeshauptstadt München“ soll – federführend durch die Fachstelle für Demokratie unter Einbindung der Ludwig-Maximilians-Universität – entsprechend der Bedarfe und gesamtgesellschaftlichen Entwicklungen fortlaufend inhaltlich und konzeptionell angepasst und überarbeitet werden. Dafür sowie für die Betreuung, Nachschulung, Pflege und Weiterentwicklung des Trainer\*innen-Pools durch die Fachstelle für Demokratie unter Einbindung des LMU-Teams fallen insgesamt Kosten in Höhe von 15.000€ pro Jahr an.

Es ist geplant, den erforderlichen zusätzlichen Finanzbedarf i. H. v. 34.050 Euro (davon an FgR 15.000 Euro und an POR 19.050 Euro) zum Eckdatenbeschluss 2023 anzumelden.

### **Weitere Mitzeichnungen und Stellungnahmen**

Die Beschlussvorlage ist mit der Gleichstellungsstelle, mit der Koordinierungsstelle zur Gleichstellung von LGBTIQ\*, mit der Stelle für Interkulturelle Arbeit, mit dem Behindertenbeirat und dem Behindertenbeauftragten sowie dem Personal- und Organisationsreferat abgestimmt. Der Wunsch von GSt und KGL nach einer regelmäßigen Information bzw. einem Fachaustausch wird im weiteren Umsetzungsprozess aufgegriffen. Die Änderungs- bzw. Ergänzungswünsche von S-III-L/IK wurden übernommen, sofern sie nicht der Systematik der Beschlussvorlage (Spiegelstriche Nr. 2 und 4) oder dem Text des Stadtratsantrags (Spiegelstrich Nr. 5) entgegenstanden. Wie bereits in der Beschlussvorlage ausgeführt, bleiben die Schulungsformate anderer (Fach-) Stellen durch das neue Schulungsangebot in ihrer Daseinsberechtigung unberührt. Das Personal- und Organisationsreferat und die Stadtkämmerei haben einen Abdruck dieser Vorlage erhalten.

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



## II. Antrag des Referenten

1. Vom Vortrag des Referenten wird Kenntnis genommen.
2. Das Trainingsangebot „Den Menschen im Blick – Landeshauptstadt München“ soll ab 2023 dauerhaft als Trainingsmaßnahme innerhalb der Verwaltung der LHM im oben genannten Umfang implementiert werden, der hierfür erforderliche Finanzierungsbedarf wird zum Eckdatenbeschluss 2023 angemeldet.
3. Die inhaltliche Federführung für „Den Menschen im Blick – Landeshauptstadt München“ liegt bei der Fachstelle für Demokratie. Für die fachliche Qualitätssicherung bindet die Fachstelle für Demokratie das wissenschaftliche Team vom Lehrstuhl für Politische Systeme und Europäische Integration der LMU ein. Zudem ist die Fachstelle für Demokratie für die inhaltliche Ausschreibung, Betreuung, Ausbildung, Schulung und etwaig erforderliche Nachschulung des Trainer\*innenpools verantwortlich.
4. Die organisatorische Federführung für die Durchführung der Trainings, und mögliche Ausschreibungen zum Trainer\*innen-Pool liegt beim POR. Vorbehaltlich der zu ermittelnden Bedarfe und deren regelmäßiger Anpassung, sollen jährlich ca. 15 Trainings (offenes Fortbildungsprogramm und dienststellenbezogene Maßnahmen) innerhalb der städtischen Verwaltung durchgeführt werden. Zur dauerhaften Erfüllung der städtischen Qualitätsstandards für Fortbildungen und Schulungen, bindet die Fachstelle für Demokratie das POR in die Weiterentwicklung des Konzepts und die Ausbildung der Trainer\*innen ein, insbesondere mit Blick auf pädagogische Fragestellungen.
5. Teil 1 des Antrags 20-26 / A 02183 ist damit geschäftsordnungsmäßig erledigt.  
Teil 2 des Antrags 20-26 / A 02183 bleibt aufgegriffen und wird federführend durch das Personal- und Organisationsreferat unter Einbindung der Fachstelle für Demokratie beantwortet.
6. Dieser Beschluss unterliegt nicht der Beschlussvollzugskontrolle.

**III. Beschluss**  
nach Antrag.

Über den Beratungsgegenstand wird durch die Vollversammlung des Stadtrates endgültig beschlossen.

Stadtrat der Landeshauptstadt München

Der / Die Vorsitzende

Der Referent

Ober-/Bürgermeister/-in  
ea. Stadtrat / -rätin

Dieter Reiter  
Oberbürgermeister

**IV. Abdruck von I. mit III.**  
über die Stadtratsprotokolle

**an das Direktorium - Dokumentationsstelle**  
**an die Stadtkämmerei**  
**an das Revisionsamt**  
**an das Personal- und Organisationsreferat**  
z. K.

**V. Wv. Direktorium - Fachstelle für Demokratie**

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

2. An GST  
An KGL  
An Stelle für Interkulturelle Arbeit  
An Behindertenbeirat und dem Behindertenbeauftragten

z. K.

Am