

Datum: 09.05.2022

Telefon: 0 233- [REDACTED]

Telefax: 0 233- [REDACTED]

Frau [REDACTED]

fgr@muenchen.de

Direktorium

Fachstelle für Demokratie

FgR

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 Fraktion Die Grünen - Rosa Liste, SPD / Volt - Fraktion, CSU-Fraktion, Stadtratsfraktion DIE LINKE / Die PARTEI, FDP BAYERNPARTEI Stadtratsfraktion, Fraktion ÖDP/München-Liste, Freie Wähler vom 30.11.2021

Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V05996

Die Fachstelle für Demokratie nimmt zu o.g. Beschlussvorlage wie folgt Stellung:

Für eine Mitzeichnung wird gebeten in Anlage 4 („Maßnahmen des Organisationsbereich POR-2/2 Talententwicklung; POR-2/22 SC Personalentwicklung“) folgende Schulung in den AGG-Dimensionen „Diskriminierung, Rassismus, Antisemitismus“ aufzunehmen: „Den Menschen im Blick (Diskriminierungssensibilität erhöhen; passend zum Münchner Kompetenzmodell)“.

Es wird außerdem gebeten, folgende Hinweise zu berücksichtigen:

3.1, S. 3: Streichung „Weltanschauung“ wie folgt

„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 **oder** Religion ~~oder Weltanschauung~~ anzuerkennen, niemand zu bevorzugen oder zu diskriminieren, Chancengleichheit zu fördern und Unterschiede zu respektieren.“

Begründung FgR: Insbesondere Rechtsextreme berufen sich immer wieder auf die Weltanschauungsfreiheit, um Hass und Hetze zu legitimieren. „Weltanschauung“ wird weiter oben bereits als Zitat des AGG genannt, eine Wiederholung ist hier nicht zweckdienlich.

4.2., S. 5: Ergänzung „Diskriminierungssensibilität“ wie folgt

„In dem KC Vielfalt und Gleichstellung werden die Themen Gleichstellung der Geschlechter, Interkulturelle Öffnung, Demografie, **Diskriminierungssensibilität** und der Focal Point des POR zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention subsumiert.“

4.3, S. 6: Ergänzung des Fortbildungsangebots „Den Menschen im Blick“ wie folgt

„Im engen Austausch mit der Fachstelle für Demokratie sowie unter deren inhaltlicher Federführung wird aktuell das an der Ludwig-Maximilians-Universität 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.

4.4, S. 6: Streichung 2. Absatz wie folgt

„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.“

Begründung FgR: In diesen beiden Absätzen werden die Begriffe / Konzepte „Personen mit ausländischer Herkunft“ und „Migrationshintergrund“ vermischt. Allerdings handelt es sich de facto um zwei sehr verschiedene Personenkreise. In seiner derzeitigen Form kontextualisiert die BV an dieser Stelle „ausländische Herkunft“ mit der statistischen Kategorie „Migrationshintergrund“. Durch eine Streichung oder ggf. Umarbeitung des Textes würde der Eindruck eines kausalen Zusammenhangs vermieden.

Anlage 6, Zeile 3: Umformulierung wie folgt o.ä.:

„Die Digitalisierung hat zu einem veränderten Kommunikationsverhalten geführt. Damit gibt es mehr Möglichkeiten, Botschaften mit vielen Menschen aus unterschiedlichen Kulturkreisen **mit unterschiedlichen Zielgruppen** zu teilen. Durch regelmäßige Postings in sozialen Medien zeigt die Stadtverwaltung, dass Diversity in ihrem Arbeitsalltag angekommen ist und dass sie eine vielfältige und bunte Belegschaft hat.“

Begründung FgR: Der Begriff „Kulturkreise“ suggeriert Geschlossenheit und Kohärenz großer, sich selbst nicht als Einheit verstehender Menschengruppen und leistet deshalb vor allem der Unterscheidung von Menschen Vorschub – ohne individuelle Spezifika und Identitäten zu berücksichtigen. Als solcher steht der Begriff in den Kultur- und Sozialwissenschaften seit vielen Jahren bereits in der Kritik. Auch aufgrund der intensiven Verwendung des Begriffs in rechtsextremen Kreisen und durch die Neue Rechte steht der Begriff in der Kritik.

Anlage 7, Zeile 2: Streichung wie folgt:

„Verpflichtende Beobachtungsschulung für neue Recruiter*innen, in der speziell auf Aspekte wie „Wahrnehmungsfehler“, „Schubladendenken“, „Klischees“ und „Vorurteile“ eingegangen bzw. mittels Selbstreflektion dafür sensibilisiert wird.
Strategie gegen Benachteiligung von Bewerber*innen mit vielfältigen Hintergründen bei der Personalgewinnung.
~~Erhöhung von Beschäftigten mit Migrationshintergrund. Migrationshintergrund als explizites Auswahlkriterium heranzuziehen, ist aus Gründen der Gleichbehandlung unzulässig.“~~

Begründung FgR: „Bewerber*innen mit vielfältigen Hintergründen“ schließt Menschen mit Migrations- und /oder Diskriminierungserfahrung bereits ein.

Mit freundlichen Grüßen

gez.

[REDACTED]