



**Dr. Alexander Dietrich**  
Berufsmäßiger Stadtrat

An den  
Migrationsbeirat  
der Landeshauptstadt München

Burgstr. 4  
80331 München

Datum:

### **Kampagne für Vielfalt in der Stadt München**

Antrag Nr. 85 der Vollversammlung vom 09.12.2020

Sehr geehrte Damen und Herren,

auf Ihren Antrag Nr. 85 der Vollversammlung vom 09.12.2020 nehme ich Bezug und bedanke mich herzlich für Ihre Anregungen.

Wie Sie bereits unserer Karriereseite unter [www.muenchen.de/karriere](http://www.muenchen.de/karriere) entnehmen konnten, haben wir unter der Rubrik „Gleichstellung“ die Werte der LHM und auch die Erwartungen an ihre Beschäftigten dargestellt. Das dort - in Absprache mit der Gleichstellungsstelle - verwendete Foto soll die in der LHM gelebte Vielfalt zum Ausdruck bringen, die sich neben der ethnischen Herkunft natürlich u.a. auch auf das Geschlecht und das Alter bezieht.

Im Zuge des Projekts zur Neukonzeption der Arbeitgebermarke der Landeshauptstadt München wurde als Kernelement der Employer Value Proposition (EVP), also des Arbeitgeberversprechens, unter anderem die Dimension „Menschlichkeit und Wertschätzung“ herausgearbeitet. Dieses Kernelement fand auch bei der Validierung der EVP (z.B. in Form von Fokusgruppen-Workshops und einer Mitarbeiter\*innen-Befragung) einen hohen Zuspruch unter den Beschäftigten. Die LHM steht für eine hohe Diversität. „Bunte“ Teams mit gutem Zusammenhalt und Teamspirit führen zu einer hohen Offenheit unter Kolleg\*innen. Dabei stehen die Menschen und deren Vielfalt sowie die persönliche Wertschätzung im Fokus.

Die Umsetzung dieses Kernelements im Personalmarketing zeigt sich an einigen Beispielen der bisherigen Maßnahmen:

- Kampagne „München arbeitet bunt“. Als Stadtverwaltung möchten wir auch die Vielfalt in der Stadtgesellschaft widerspiegeln. Eines unserer Ziele ist dabei, Menschen mit Migrationshintergrund zu ermutigen, sich für eine Ausbildung, ein duales Studium oder eine Karriere bei der Landeshauptstadt zu bewerben. Noch immer denken viele, dass

Marienplatz 8  
80331 München  
Telefon: 089 233-92222  
Telefax: 089 233-27645



man nur mit einer deutschen Staatsbürgerschaft bei der Stadt arbeiten kann. Um diesem Irrtum entgegenzuwirken, nutzen wir unterschiedliche Kommunikationskanäle.

- Im Juli 2020 fand eine Schulung in Kooperation mit der ReDI School of Integration statt. Das Teilprogramm Digital Women zielt darauf ab, (geflüchtete) Frauen mit Migrationshintergrund in unterschiedlichen digitalen Bereichen fortzubilden. Nidan Tura, Mitarbeiterin im Personal- und Organisationsreferat, war eingeladen, den Schulungsteilnehmerinnen die Ausbildungsmöglichkeiten bei der Landeshauptstadt München und das Bewerbungsverfahren vorzustellen. Wegen Corona fand die Schulung online statt.
- Die Landeshauptstadt wurde zum achten Mal in Folge mit dem Total E-Quality-Prädikat und zum zweiten Mal auch mit dem Add-On Diversity ausgezeichnet. Prämiert werden Organisationen aus Wirtschaft, Politik und Verwaltung, die eine Personalpolitik verfolgen, die auf Chancengleichheit von Frauen und Männern ausgerichtet ist. "Als Best Practice Beispiel trägt die Landeshauptstadt München sehr nachhaltig zur positiven Entwicklung der Chancengleichheit in unserer Gesellschaft bei", heißt es in der Begründung der Jury.
- Die Digitalisierung hat zu einem veränderten Kommunikationsverhalten geführt. Damit gibt es mehr Möglichkeiten, Botschaften mit vielen Menschen aus unterschiedlichen Kulturkreisen zu teilen. Durch regelmäßige Postings in sozialen Medien zeigt die Stadtverwaltung, dass Diversity in ihrem Arbeitsalltag angekommen ist.
- Kampagne in Medien: Eine umfassende Kampagne (u.a im Münchner U-Bahn Fenster) war bereits für das Jahr 2020 geplant und vorbereitet. Hierfür wurden entsprechende Postkarten entworfen und gedruckt: Der Slogan „München arbeitet bunt. Bewerben Sie sich bei uns.“ wurde in 20 Sprachen übersetzt (der Migrationsbeirat erhielt bereits ein Set). Aufgrund der Corona-Pandemie und den damit verbundenen Einsparungserfordernissen hat man sich im Frühjahr 2020 gegen eine Ausstrahlung im Münchner U-Bahn-Fenster entschieden. Es ist geplant, die Postkarten zu einem späteren Zeitpunkt auf den social-media-Kanälen der Stadt zu präsentieren.
- Informationsveranstaltungen mit der Servicestelle zur Erschließung ausländischer Qualifikationen: POR-P5.02 bietet regelmäßig in Zusammenarbeit mit der Servicestelle zur Erschließung ausländischer Qualifikationen (Sozialreferat) Informationsabende für Menschen mit Migrationshintergrund an, die sich für eine Tätigkeit bei der LHM interessieren. Die Teilnehmenden sind Kund\*innen der Servicestelle, haben die Anerkennungsberatung durchlaufen, ihre Abschlüsse sind anerkannt und sie verfügen über Deutschkenntnisse auf B2-Niveau. Durch diese Informationsveranstaltungen konnten bereits neue Kolleg\*innen für die LHM gewonnen werden.
- Mentoring-Programm: POR-P5.02 beteiligt sich seit einigen Jahren an der Mentoring-Partnerschaft der Servicestelle zur Erschließung ausländischer Qualifikationen. Dies ist ein kostenloses Angebot für Menschen mit ausländischen Studienabschlüssen, die in den deutschen Arbeitsmarkt einsteigen möchten. Die Teilnehmer\*innen des Programms erfahren, was im stark formalisierten Bewerbungsverfahren in Deutschland von Bewerber\*innen erwartet wird und wie sie sich auf dem regionalen Arbeitsmarkt erfolgreich bewerben. Beide Mentees, die von POR-P5.02 betreut wurden, arbeiten

inzwischen im Verwaltungsdienst bei der LHM.

- Deutscher Diversity Tag: Jedes Jahr ruft die Charta der Vielfalt zum Deutschen Diversity Tag auf. Seit 2007 ist die LHM Mitglied in diesem Netzwerk. Das Personal- und Organisationsreferat organisiert jährlich Aktionen zum Thema „Perspektivenwechsel“, um die interkulturelle Kompetenz der Beschäftigten zu stärken. 2019 gewann die LHM den Diversity Preis.
- Flyer: 2019 entwarf das POR einen Flyer mit allen Zielen und Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung in der Personalarbeit. Der Flyer liegt bei.

Die beiden Fachstellen im Personal- und Organisationsreferat, die Zentrale Beschwerdestelle nach dem AGG POR-P1.04 und die Stabsstelle Demografie, betriebliche Gleichstellung und interkulturelle Öffnung in der Personalarbeit POR-P5.02, sind gerne bereit, dem Migrationsbeirat ihre Arbeit vorzustellen.

Seit Januar 2020 läuft das Projekt zur Neukonzeption der Arbeitgebermarke. Hieraus werden zahlreiche Maßnahmen entwickelt, die wesentlichen Merkmale der Arbeitgeberin LHM nach außen zu tragen (Roll out). Das Kernelement „Menschlichkeit und Wertschätzung“ und die damit einhergehende kulturelle Vielfalt findet bei der Arbeitgeberpositionierung besondere Beachtung. So werden beispielsweise auch die Inhalte der Karriereseite überarbeitet, es wird künftig auch eine zentrale Diversity-Seite der LHM auf muenchen.de geben.

Aus Budgetgründen sehen wir derzeit jedoch leider keine Möglichkeit für eine eigene Kampagne. Wir sind aber der festen Überzeugung, dass wir mit den Botschaften und Marketingmaßnahmen (Plakate, Imagefilm, Social Media etc.) aus der neuen Arbeitgebermarke dem von Ihnen gewünschten Vielfaltsgedanken entsprechen können.

Nach einer Information der Beschäftigten der LHM (Roll in) über die Ergebnisse der Arbeitgebermarke im März/April 2021, werden die entsprechenden Markenbotschaften im zweiten Halbjahr 2021 auch extern kommuniziert.

Dieses Schreiben habe ich – wie von Ihnen erbeten - mit der Fachstelle für Demokratie abgestimmt. Diese hat uns mit E-Mail vom 05.03.2021 ihr Einverständnis mitgeteilt.

Mit freundlichen Grüßen

Gez.

Dr. Dietrich  
Berufsmäßiger Stadtrat

**Anlage**  
Flyer „München arbeitet bunt“