

## **Förderung und Implementierung von interkulturellen Kompetenzen, Sensibilität und Empathie bei Referatsleitungen und Personalvertretungen der Landeshauptstadt München**

**Initiative: Akin Erdem / Mustafa Erciyas**

### **Antrag Nr. 112**

**Vollversammlung vom 30.03.2023**

#### **I. Antrag**

Wir ersuchen Frau Dietl, dritte Bürgermeisterin der Landeshauptstadt München, höflichst das Personalreferat und die Stelle für interkulturelle Arbeit anzuweisen, ein umfassendes und nachhaltiges Konzept zur Förderung und Implementierung von interkulturellen Kompetenzen, Sensibilität und Empathie bei den Referatsleitungen und Personalvertretungen der Landeshauptstadt München zu entwickeln und umzusetzen.

#### **II. Begründung**

Die Landeshauptstadt München ist mit über 43.000 Beschäftigten der größte Arbeitgeber in München und zeichnet sich durch eine vielfältige Belegschaft aus. Ein beträchtlicher Anteil der Mitarbeiter\*innen hat einen Migrationshintergrund, darunter schätzungsweise 2.000 Beschäftigte mit einem türkischen und syrischen Migrationshintergrund. Diese kulturelle Diversität sollte als Chance begriffen werden, um das Zusammenleben und das Arbeitsumfeld in München zu bereichern und eine inklusive Arbeitsatmosphäre zu schaffen.

Wir möchten betonen, dass die Stadt München unter der Führung von Herrn Oberbürgermeister Dieter Reiter bereits am 09.02.2023 vorbildhaftes Engagement für die Erdbebenopfer in der Türkei und Syrien gezeigt hat, indem sie ein Spendenkonto eingerichtet hat. Dieses Engagement ist in den türkischen und syrischen Gemeinden in München sehr positiv aufgenommen worden. Gleichwohl ist es erforderlich, diese interkulturelle Sensibilität auf allen Ebenen der städtischen Verwaltung zu verankern.

Die besondere Betroffenheit der eigenen städtischen Mitarbeiter\*innen mit einem türkischen und syrischen Migrationshintergrund blieb bei den Referatsleitungen und Personalvertretungen größtenteils unberücksichtigt. Viele dieser Mitarbeiter\*innen haben sich auf eigene Initiative hin in den Erdbebengebieten engagiert und dort Unterstützung geleistet. Nach ihrer Rückkehr wurde ihr Einsatz jedoch von ihren Vorgesetzten und Referatsleitungen nicht ausreichend gewürdigt.

Darüber hinaus gab es Mitarbeiter\*innen, die Angehörige durch das Erdbeben verloren haben und mit ihrem Trauma zurückkehrten. **Sie haben nicht nur Angehörige verloren, sondern auch die Stadt, die für sie eine Zuhause war, gibt es so nicht mehr. Sie liegt in Schutt und Asche. Die Mitarbeiter\*innen haben viel verloren und daher bitten wir die Stadt München nicht wegzuschauen, sondern in dieser Situation die Personen zu unterstützen, soweit es geht. Sie sollten ihre Trauer ausleben können und die**

**Zeit haben, um diese zu verarbeiten, ohne sich Sorgen um die Arbeit machen zu müssen. Es soll sich keiner allein gelassen fühlen.**

Dennoch arbeiteten sie weiterhin unter schwierigen Bedingungen, zum Beispiel auf Friedhöfen, ohne dass ihre besonderen Bedürfnisse berücksichtigt wurden. Die Personalvertretungen zeigten ebenfalls wenig Interesse an der Situation der betroffenen Kolleg\*innen.

Um diese Defizite zu beheben und eine inklusive Arbeitsatmosphäre zu fördern, ist es unerlässlich, ein umfassendes Konzept zur Förderung und Implementierung interkultureller Kompetenzen, Sensibilität und Empathie bei Referatsleitungen und Personalvertretungen der Landeshauptstadt München zu entwickeln. Dies könnte beispielsweise durch gezielte Mitarbeiterschulungen, Fortbildungen oder Führungskrafttrainings erreicht werden. Dabei sollten folgende Aspekte berücksichtigt werden:

1. Sensibilisierung für kulturelle Unterschiede und Gemeinsamkeiten: Schulungen sollten darauf abzielen, das Bewusstsein für kulturelle Unterschiede und Gemeinsamkeiten zu schärfen, um Stereotypen und Vorurteile abzubauen und ein besseres Verständnis für die Perspektiven der Mitarbeiter\*innen mit Migrationshintergrund zu entwickeln.
2. Kommunikationsstrategien: Die Entwicklung effektiver Kommunikationsstrategien, die auf kulturelle Unterschiede eingehen und das gegenseitige Verständnis fördern, sollte ein zentraler Bestandteil der Trainings sein.
3. Empathie und emotionaler Support: Die Schulungen sollten darauf abzielen, Empathie und emotionalen Support für Mitarbeiter\*innen in schwierigen persönlichen Situationen zu stärken, indem sie den Referatsleitungen und Personalvertretungen die nötigen Werkzeuge und Kenntnisse vermitteln, um angemessen auf die Bedürfnisse der Betroffenen einzugehen.
4. Einbeziehung von Expert\*innen: Die Zusammenarbeit mit Expert\*innen aus dem Bereich der interkulturellen Kommunikation und Diversity-Management sollte in den Trainings berücksichtigt werden, um die Qualität und Effektivität der Schulungen zu gewährleisten.
5. Regelmäßige Evaluation und Anpassung: Um den langfristigen Erfolg der Maßnahmen sicherzustellen, sollte das Konzept regelmäßig evaluiert und gegebenenfalls angepasst werden.

Die Entwicklung und Implementierung eines solchen Konzepts wird dazu beitragen, die Arbeitsatmosphäre in der Landeshauptstadt München inklusiver und empathischer zu gestalten und die Potenziale einer kulturell vielfältigen Belegschaft optimal auszuschöpfen.

### **III. Beschluss nach Antrag**

Mehrheitlich angenommen

gez.  
Dimitrina Lang  
Vorsitzende

gez.  
Theodora Sismani  
1. Stellvertretende Vorsitzende

gez.  
Nesrin Gül  
2. Stellvertretende Vorsitzende