



Rassistische Diskriminierung in München – ein kurzer Überblick



I. Fachstelle für Demokratie

Wir stellen uns vor



Fachstelle für Demokratie

Zentrale Aufgaben

- Beratung von OB, Stadtspitze, Stadtrat und Stadtverwaltung
- Koordination Verwaltungshandeln gegen Rassismus, Antisemitismus und Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit
- Vernetzung und Informationsaustausch mit den Münchner Bezirksausschüssen
- Unterstützung von und Zusammenarbeit mit Bürger*innen und Zivilgesellschaft
- Veranstaltungsreihen und Kampagnen (z.B. Internationale Wochen gegen Rassismus)



Das Kommunale Netzwerk

Anlaufstellen gegen Rechtsextremismus, Rassismus, religiöse Radikalisierung und Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit in München

- **Fachinformationsstelle Rechtsextremismus** in München, Recherche, Dokumentation und Information
- **BEFORE e. V.**, Unterstützung für Betroffene bei Diskriminierung, Rassismus und rechter Gewalt
- **Pädagogische Angebote** (u. a. Stadtjugendamt (Bereich Politische Bildung), „Die Pastinaken“, Fachstelle demokratische Jugendbildung KJR-M, Netzwerk demokratische Bildung)
- **Beauftragte gegen Rechtsextremismus** der Bezirksausschüsse, Stadtteilarbeit
- **München ist bunt**, Zivilgesellschaftliches Bündnis



II:

Rassismus

Diskriminierung

Rassistische Diskriminierung



Rassismus und andere Formen der Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit

- Fremdkonstruktion von Gruppen anhand vermeintlich „ethnischer Linien“ → „die XY“
- Reduktion von Menschen auf ein Identitätsmerkmal (z. B. Religion bei Muslimen, Hautfarbe bei schwarzen Menschen)
- Verallgemeinerung: Behauptung einer einheitlichen / unveränderlichen Wesensart für alle Menschen aus einer Gruppe → „die XY sind alle...“
- Wertung: Abwertung / Aufwertung

„Neue Rechte“? Strategiewechsel innerhalb der extremen Rechten

- „Kultur“ ersetzt „Rasse“
- Konstante: Ideologie der Ungleichwertigkeit
- Vermeintliche Abkehr von klassischen ideologischen Versatzstücken der extremen Rechten
- Strategischer Fokus: kulturalistischer Rassismus („Ethnopluralismus“) statt biologistischer Rassismus
- „Das vornehme Wort Kultur tritt anstelle des verpönten Ausdrucks Rasse, bleibt aber ein bloßes Deckbild für den brutalen Herrschaftsanspruch.“ (Theodor W. Adorno)



Diskriminierung

Unrechtmäßige Behandlung, Ungleichbehandlung,
Benachteiligung

Diskriminierung kann intendiert oder nicht intendiert sein.
Für die Wirkungen / Auswirkungen auf die Betroffenen ist das
irrelevant.



Formen (Ebenen) von rassistischer Diskriminierung

- individuell
- institutionell
- strukturell

Besonders wichtig für die Bearbeitung von rassistischer Diskriminierung in Institutionen / Einrichtungen:
Institutionelle und individuelle Ebene



Funktionen

- individuell: Erklärung für Ungerechtigkeit, Frustabbau
- gesellschaftlich: Legitimierung bzw. Festigung von Hierarchien, Privilegien, Machtpositionen (strukturelle und historische Dimension)

Für Betroffene

- Ausgrenzungs- und Abwertungs- bzw. Diskriminierungserfahrungen ziehen sich durch alle Lebensbereiche (z. B. Arbeitsmarkt, Wohnungsmarkt, öffentlicher Raum)

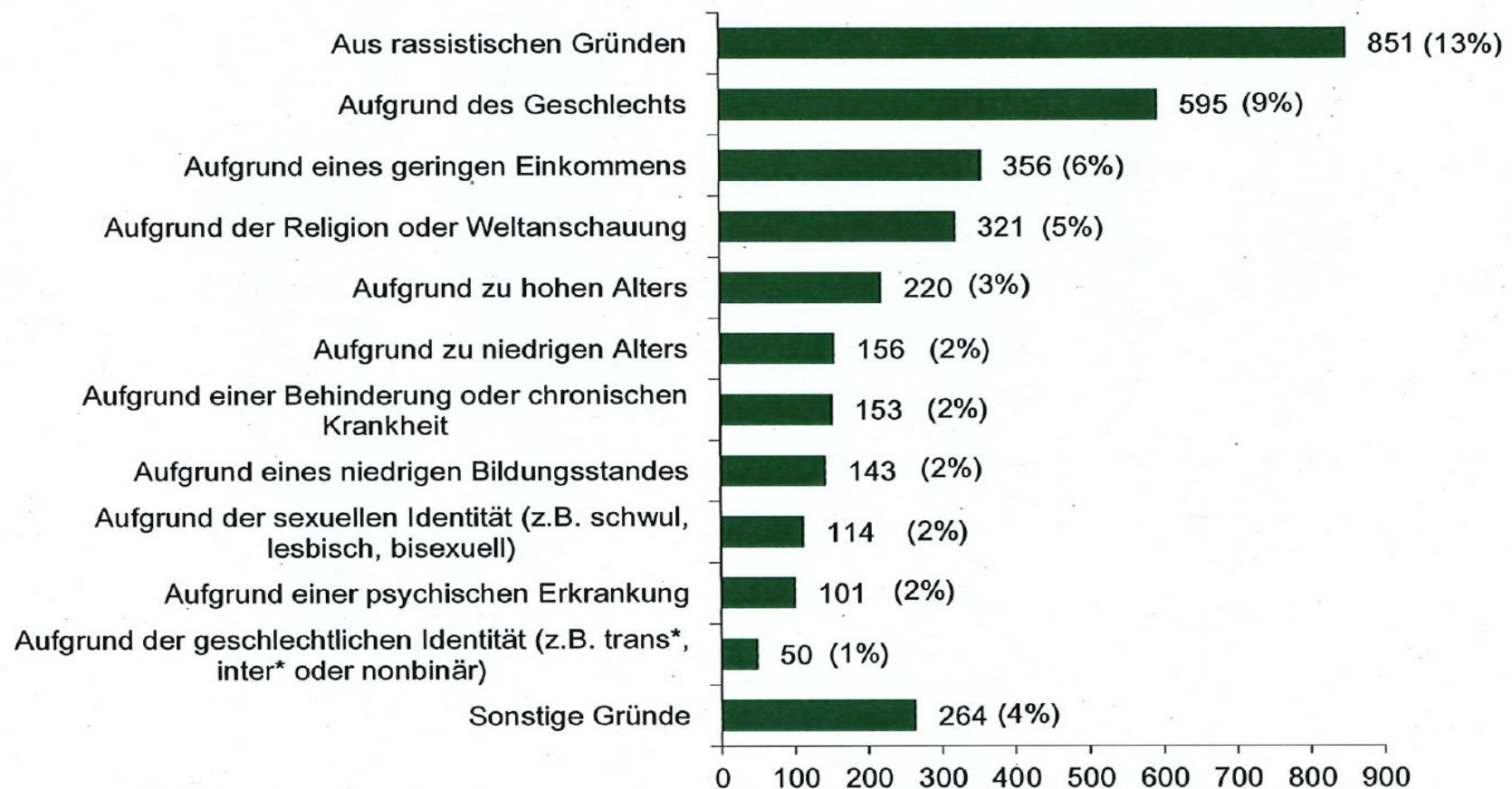


III. Rassismus in München



Münchner Bevölkerungsbefragung 2021

Abbildung 54: Diskriminierungserfahrungen (in Prozent von allen Befragten), Mehrfachnennungen möglich



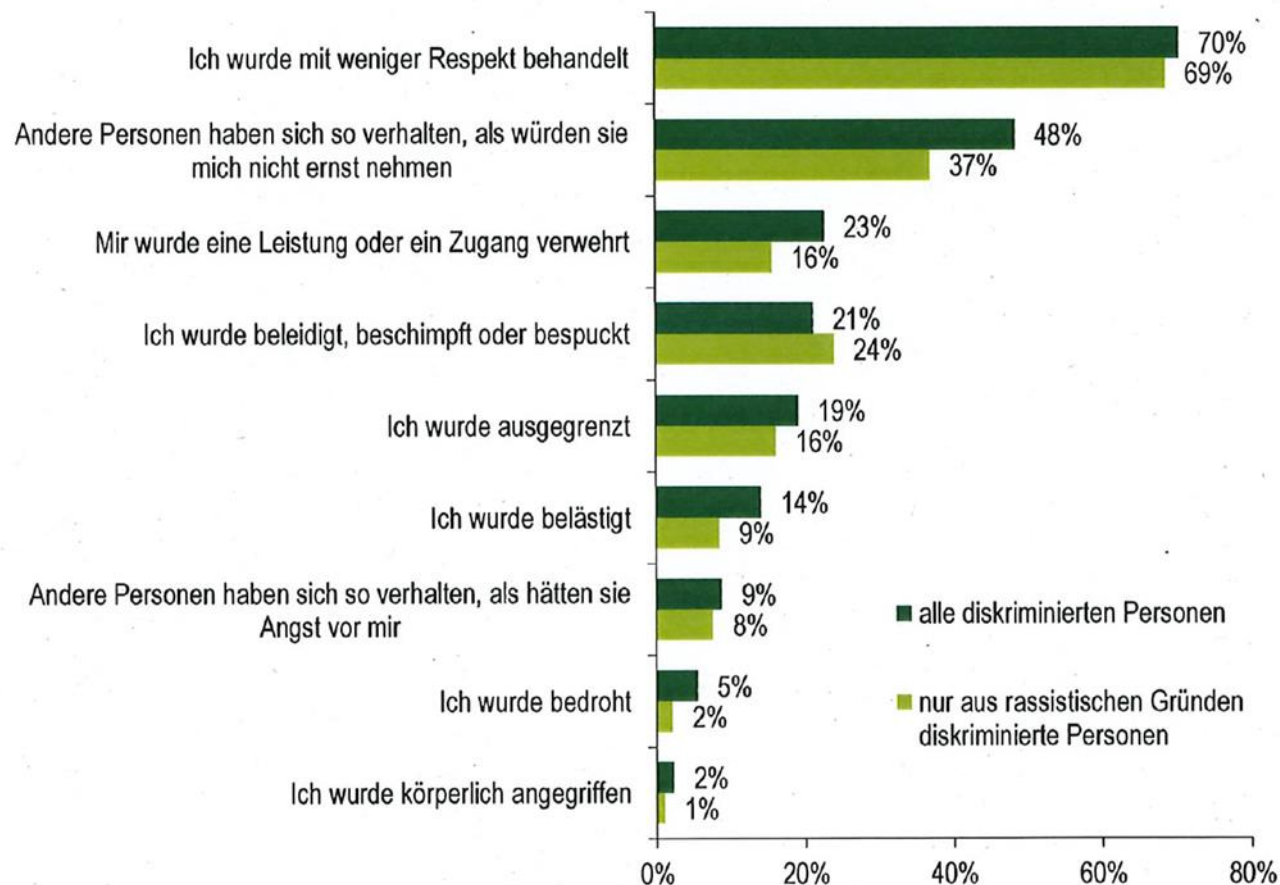
Weeber+Partner, Bevölkerungsbefragung München 2021, F48. Sind Sie persönlich in den letzten 24 Monaten in München aus den folgenden Gründen diskriminiert worden?, Mehrfachantworten, n=1.645.



Münchner Bevölkerungsbefragung 2021

Diskriminierungsformen

Abbildung 55: Diskriminierungsformen (nur Personen mit Diskriminierungserfahrungen)



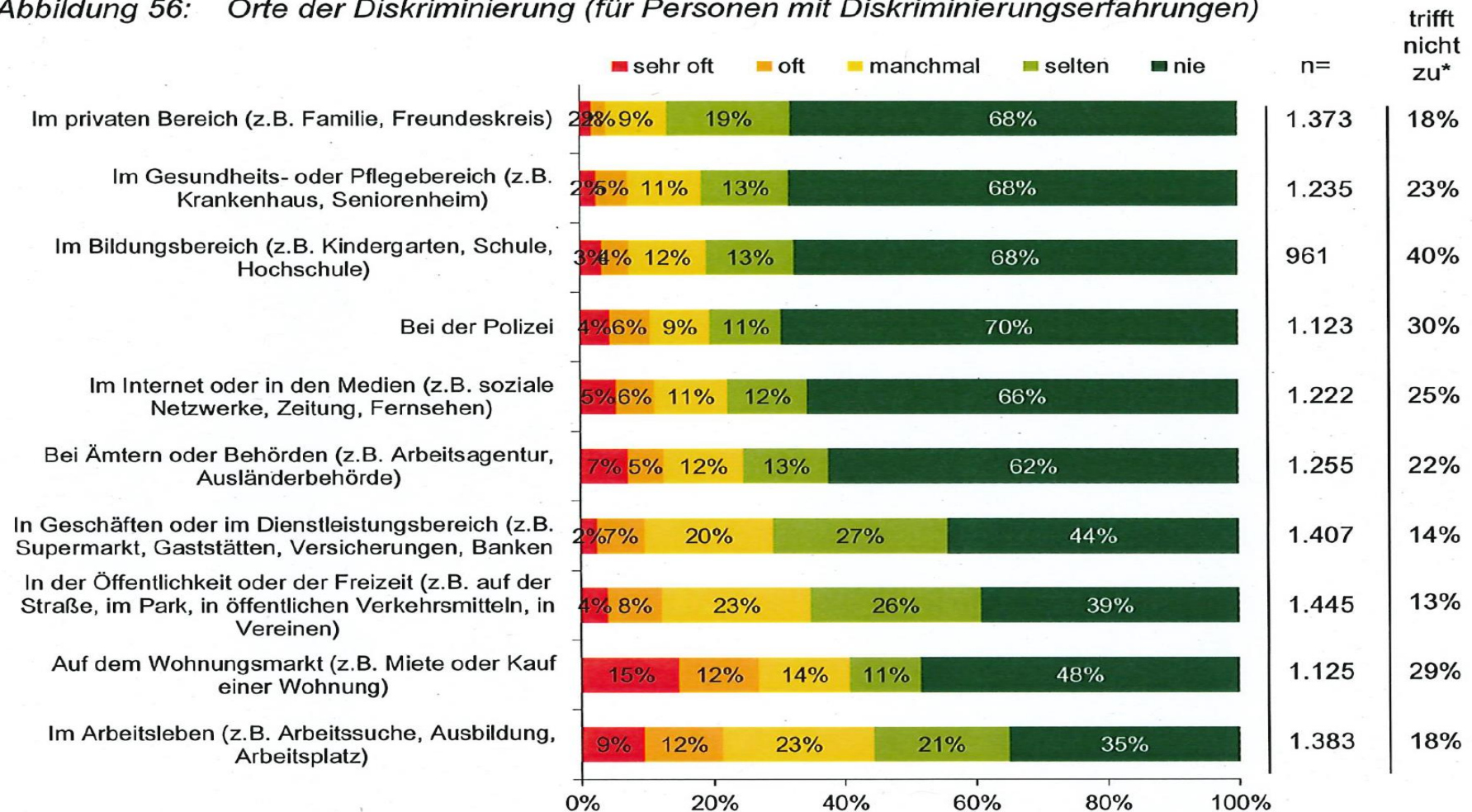
Weeber+Partner, Bevölkerungsbefragung München 2021, F49. Wenn Sie in den letzten 24 Monaten in München diskriminiert wurden, wie äußerte sich das konkret?, Mehrfachantworten, n=1.586 (alle diskriminierten Personen), n=221 (nur aus rassistischen Gründen diskriminierte Personen).



Münchner Bevölkerungsbefragung 2021

Orte der Diskriminierung

Abbildung 56: Orte der Diskriminierung (für Personen mit Diskriminierungserfahrungen)





IV. Umgang mit Rassismus im Arbeitsalltag



Im Arbeitsleben

- Arbeitsleben: Spiegel der gesellschaftlichen Situation
- Arbeitssuche, Ausbildung, Arbeitsplatz: am häufigsten genannte Diskriminierungsorte



Was können Arbeitgeber*innen tun?

- Positionierung Arbeitgeber*in
- Leitbild und Selbstverständnis
 - Operationalisierung durch Geschäfts- bzw. Handlungsanweisungen
- Offenlegung von Problemen im eigenen Arbeitsbereich
 - Klar definierte Meldewege, Anlaufstellen schaffen, auf externe Anlaufstellen hinweisen



Positionierung der Arbeitgeberin – das Beispiel LHM

- Arbeitgeber*in setzt (zusammen mit Arbeitnehmer*innen) die Rahmenbedingungen im Arbeitskontext
- Die LHM steht für eine klare Haltung gegen Rassismus, Antisemitismus und Menschenfeindlichkeit und unterstützt ihre Mitarbeiter*innen
- FgR berät bei der Positionierung der Institution



Der normative Rahmen: Leitbild und Selbstverständnis der LHM



muenchen.de
Das offizielle Stadtportal



[Rathaus](#)

[Branchenbuch](#)

[Veranstaltungen](#)

[Kino](#)

[Freizeit](#)

[Restaurants](#)

[Shopping](#)

[Hotels](#)

[Sehenswertes](#)

[Verkehr](#)

[Wirtschaft](#)

[Jobs](#)

[Leben](#)

[🏠](#) > [Stadtpolitik](#) > [Leitbild Selbstverständnis](#)

Leitbild und Selbstverständnis der Stadtverwaltung München



Landeshauptstadt
München



Für eine zukunftsfähige Stadt im
Gleichgewicht

München soll eine zukunftsfähige Stadt im
Gleichgewicht sein, ein gesunder,
familienfreundlicher Lebensraum und eine
wirtschaftlich florierende Stadt, die
Arbeitsplätze schafft und erhält; eine schöne
Stadt mit einem vielfältigen kulturellen Leben
und eine solidarische Stadt, die den sozialen

Frieden sichert, Bildungschancen eröffnet und alle Bevölkerungsgruppen einbezieht; eine Stadt der
Lebensfreude, der Toleranz und Weltoffenheit.



Allgemeine Geschäftsweisung der LHM (AGAM)

1.2 Geschlechtergerechter und diskriminierungsfreier Umgang innerhalb und außerhalb der Stadtverwaltung

1.2.1 Grundsatz

Es sind alle Maßnahmen und Verhaltensweisen zu unterlassen, wodurch Frauen und Männer aufgrund ihres Geschlechts, ihres Alters, ihrer kulturellen, sozialen und ethnischen Herkunft, Hautfarbe, Religion, Weltanschauung, Behinderung oder sexuellen und geschlechtlichen Identität (z. B. lesbische, schwule, bisexuelle und transsexuelle Lebensweisen sowie intersexuelle Menschen) behelligt, belästigt, verletzt oder in sonstiger Weise diskriminiert werden oder sich diskriminiert fühlen.

1.2.2 Unterlassung von Diskriminierung und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Jegliche Form von Diskriminierung und sexueller Belästigung (sowohl gegenüber Bürgerinnen und Bürgern, Schutzbefohlenen als auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern) ist zu unterlassen.

Offenlegung von Problemen im eigenen Arbeitsbereich

Bei der LHM u.a.

- Fachstelle für Demokratie
- AGG-Stelle: An diese können sich Mitarbeiter*innen wenden, wenn sie sich aufgrund eines AGG-relevanten Merkmals diskriminiert fühlen durch
 - den Arbeitgeber selbst, z.B. durch Beschäftigungs-/Arbeitsbedingungen
 - Kolleg*innen/Führungskräfte
 - Kund*innen/Bürger*innen



Sensibilität für Rassismus und Diskriminierung erhöhen

Zum Beispiel:

- Anerkennung der Vielfalt in der eigenen Belegschaft
- Förderung von Vielfalt
- Schulungen des Personals zur Sensibilisierung
- Schulungen, die Personal fit machen im Umgang mit rassistischen / antisemitischen Äußerungen in der Belegschaft oder im Kundenkontakt
- Empowerment-Trainings für Betroffene in der eigenen Belegschaft



Arbeits- und Lebensbereich Langzeitpflege

- Rassismus kann von eigener Belegschaft ebenso ausgehen wie von den zu Pflegenden / „Kundschaft“
- Rassismus kann zwischen Arbeitnehmer*innen stattfinden
- Rassismus kann innerhalb der Institution zwischen zu Pflegenden / „Kund*innen“ stattfinden.



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Unsere Materialien sind erhältlich unter:

www.muenchen.de/demokratie

fgr@muenchen.de