



Landeshauptstadt
München
**Personal- und
Organisationsreferat**

Diversity und AGG in der Praxis der Landeshauptstadt München

Dr. Sylvia Dietmaier-Jebara

Dr. Eva Kaster-Müller

Fachtag „Was heißt hier 'alt'?“ der FAM am 15. April 2016

worklife
munich

Inhalt



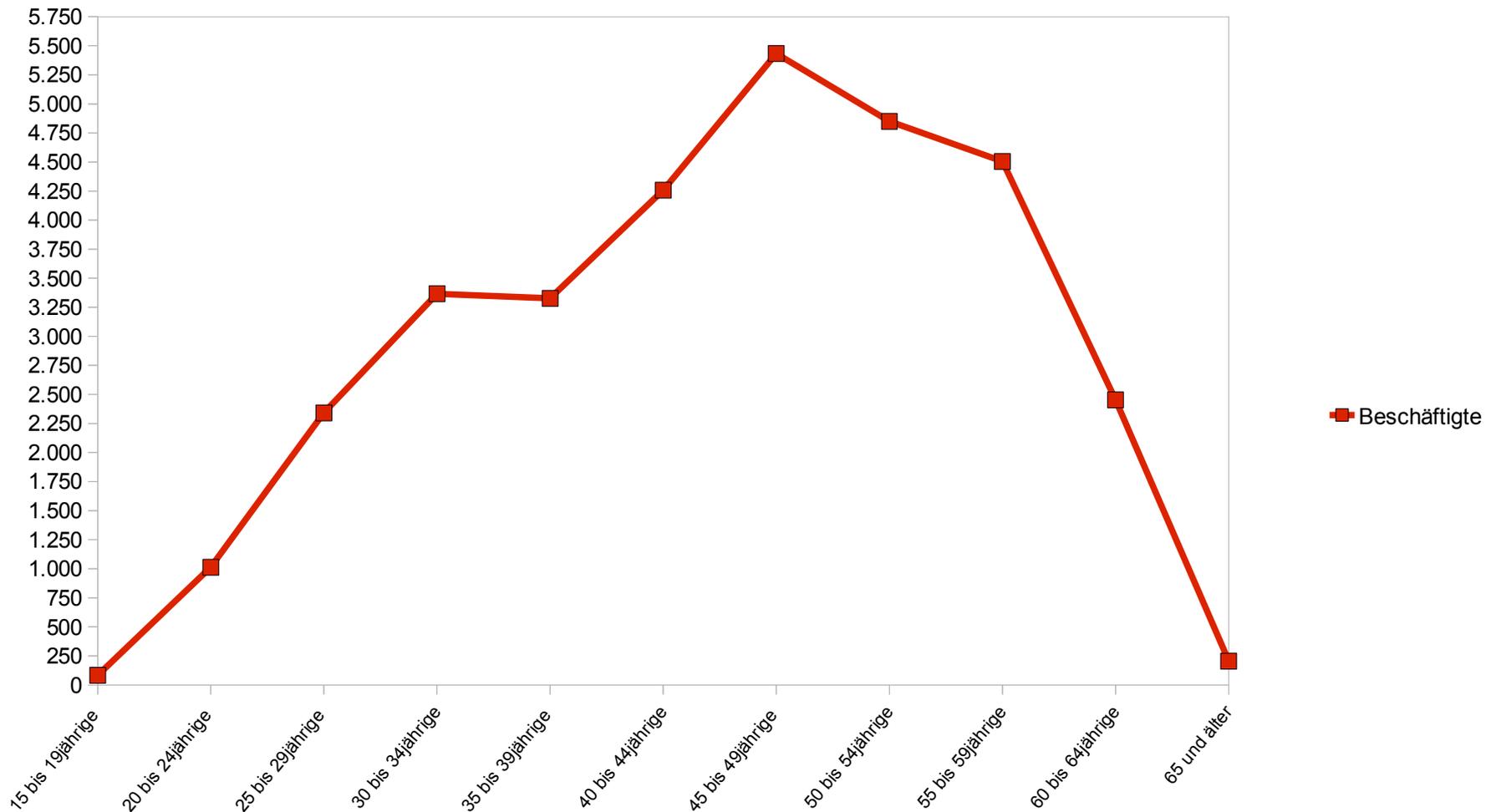
1. Rahmendaten
2. Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsarbeit
3. Vielfalt gestalten: nach außen und nach innen
gerichtete Maßnahmen



- ◆ 11 Referate plus Direktorium
- ◆ ca. 35.000 Beschäftigte
- ◆ 21 Berufsgruppen
 - ◆ Verwaltungsberufe ca. 7.000
 - ◆ Sozial- und Erziehungsberufe ca. 6.000
 - ◆ Lehrberufe ca. 4.000
- ◆ Frauenanteil 58 %
- ◆ Durchschnittsalter 45 Jahre
- ◆ Anteil Beschäftigte mit Migrationshintergrund rd. 18 %

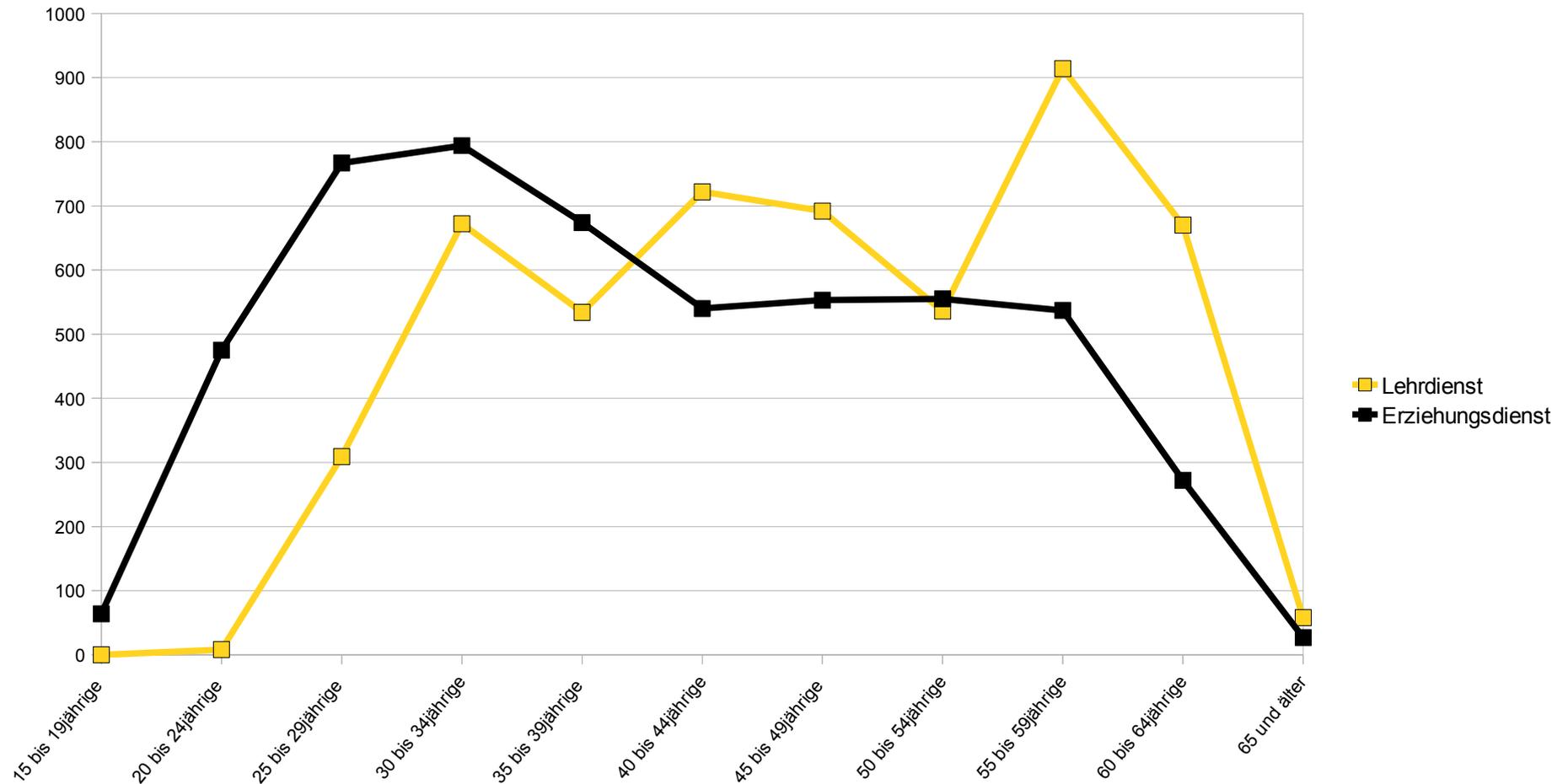


Altersstruktur Aktiv Beschäftigte

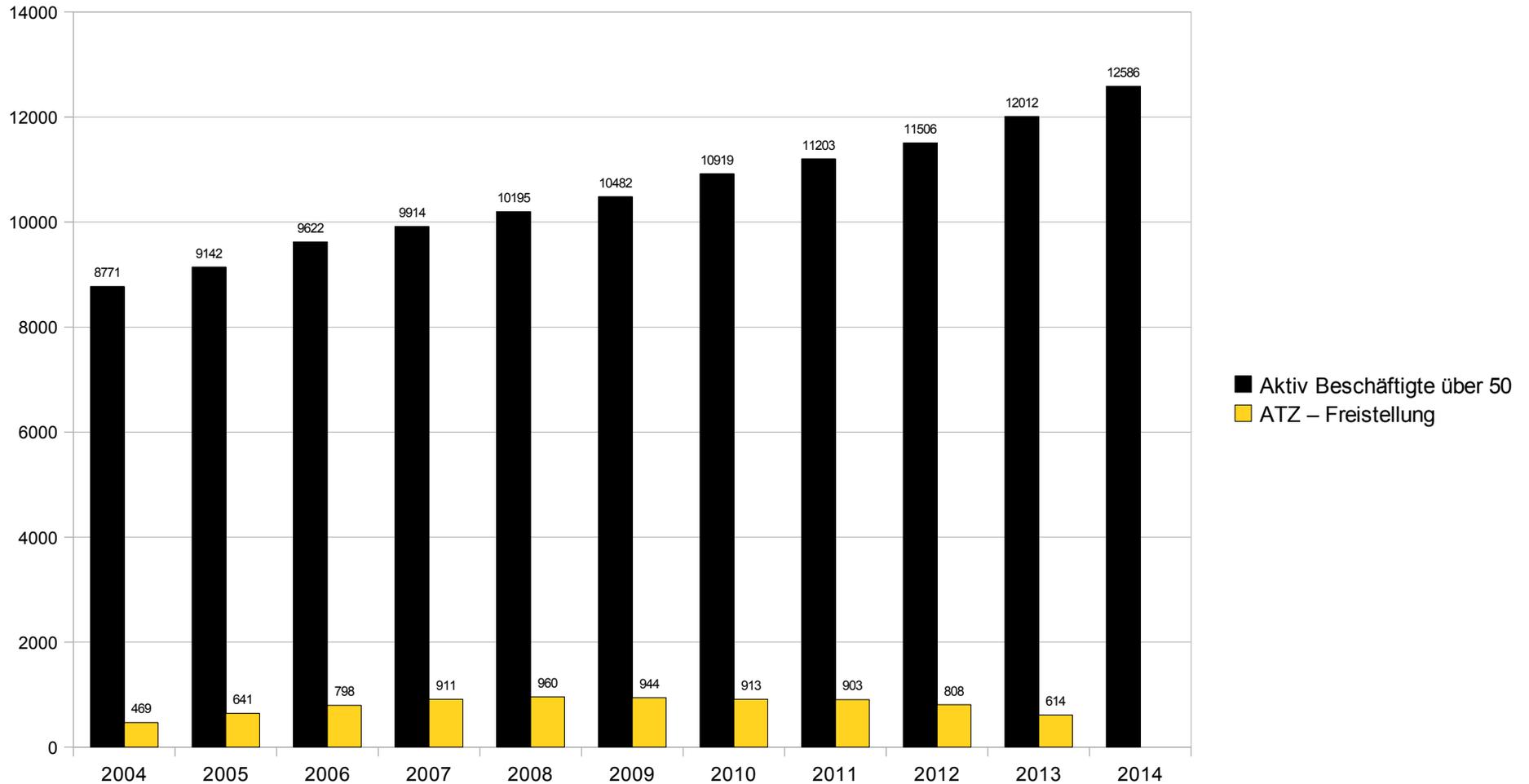




Verteilung Altersstruktur Fachrichtungen



Entwicklung aktiv Beschäftigter über 50 Jahre





Arbeitsfähigkeit (WAI) nach Alter

Ziel: Arbeits-
fähigkeit

...erhalten

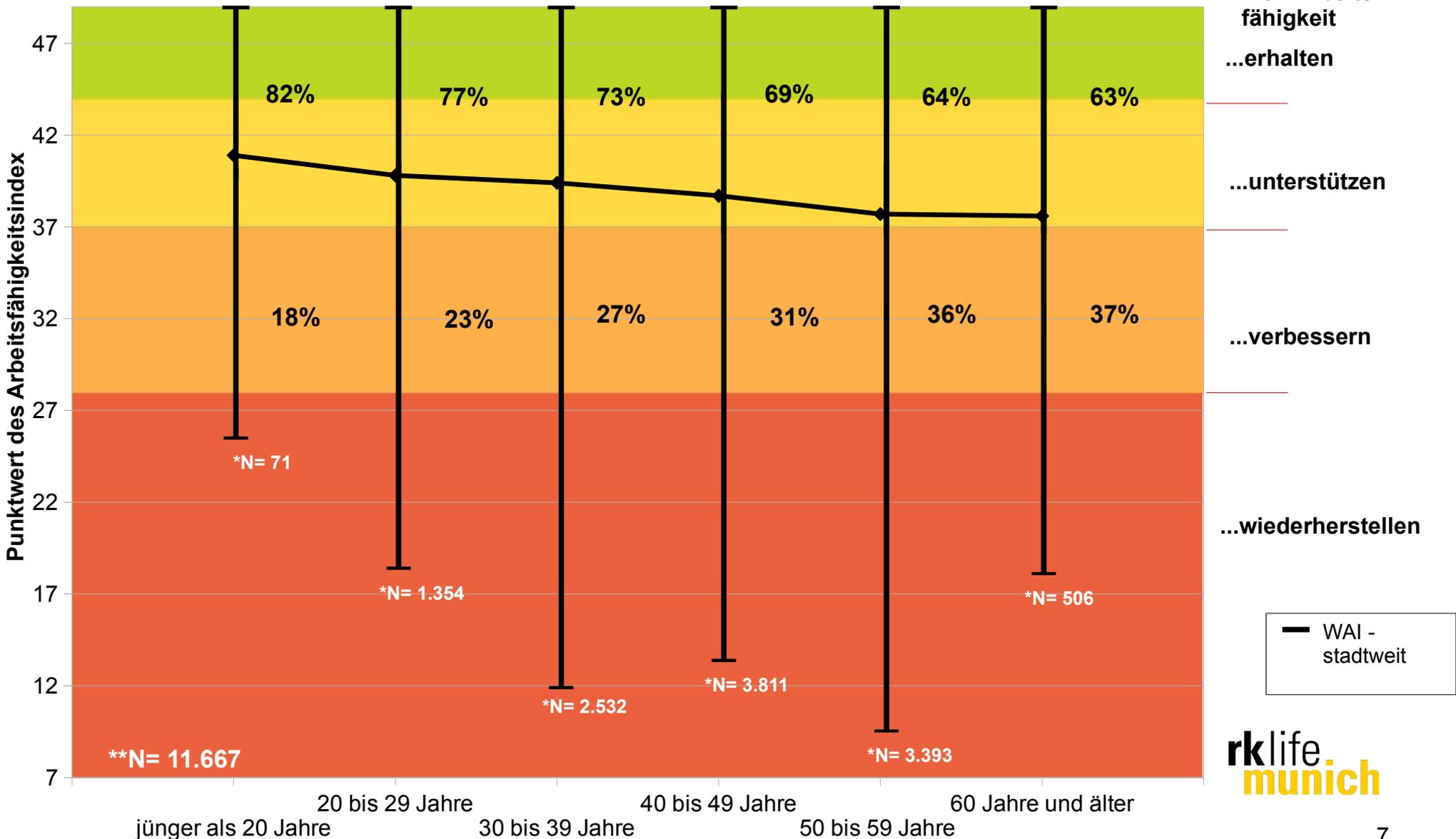
...unterstützen

...verbessern

...wiederherstellen

— WAI -
stadtweit

rklife
munich



**N= 11.667

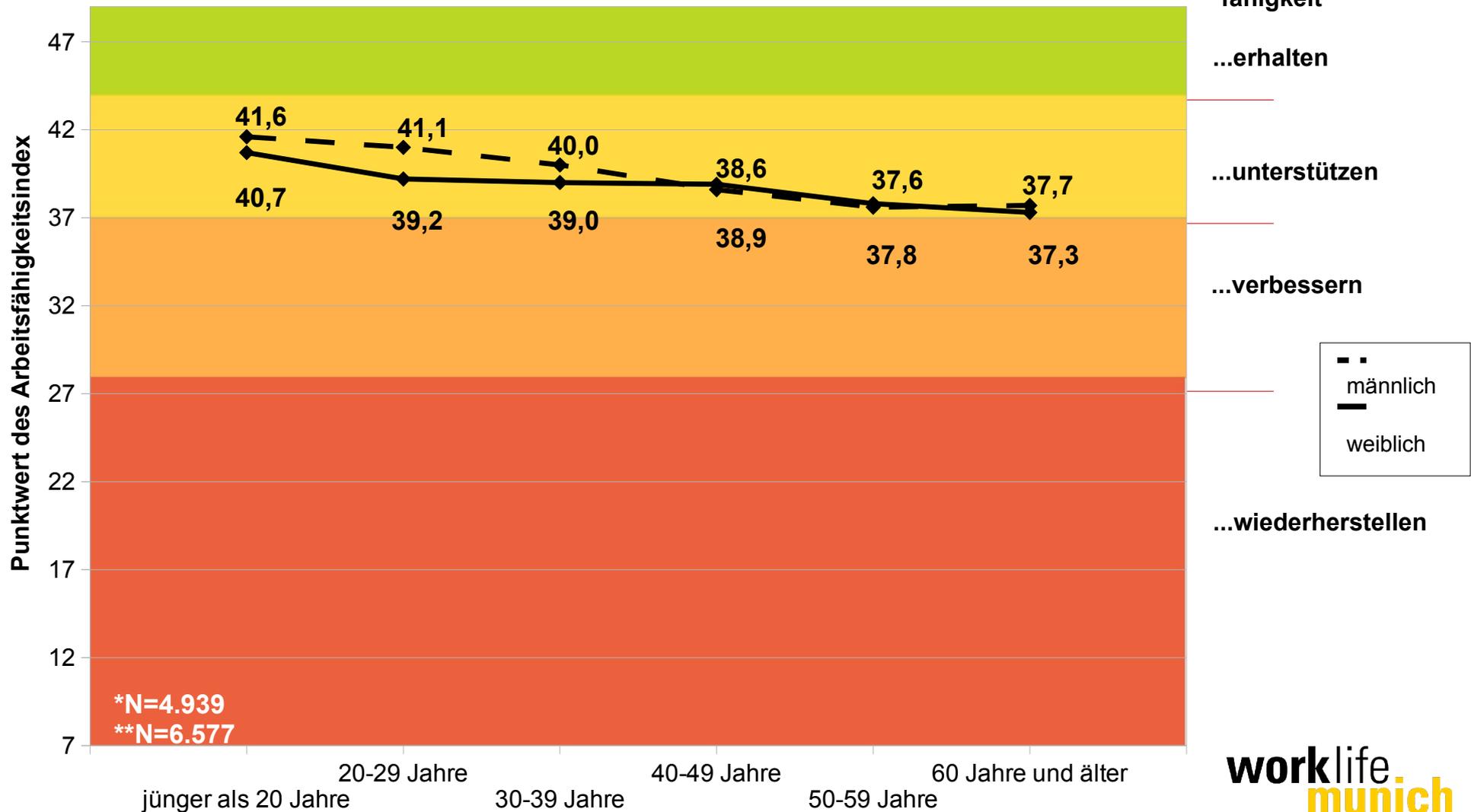
*N= 3.393

Arbeitsfähigkeit (WAI) nach Geschlecht



Landeshauptstadt
München
**Personal- und
Organisationsreferat**

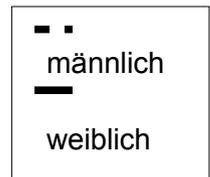
Ziel: Arbeits-
fähigkeit



...erhalten

...unterstützen

...verbessern



...wiederherstellen

**worklife
munich**

Arbeitszufriedenheit älterer Beschäftigter



Ältere Beschäftigte sind z. T. zufriedener als jüngere

Zustimmungswerte sind in den Kategorien

- ◆ Respekt (z.B. Unterstützung für berufliche Entwicklung)
- ◆ Stolz (z.B. Beitrag für Gesellschaft, Stolz auf AG)
- ◆ Teamgeist (z.B. Verlässlichkeit der KollegInnen)

bei über 60jährigen höher als in der Altersklasse bis 49 Jahre

Zentrale Beschwerdestelle nach dem AGG



Landeshauptstadt
München
**Personal- und
Organisationsreferat**



- ◆ Entgegennahme von Beschwerden nach dem AGG unter Berücksichtigung von Intersektionalität
- ◆ Aufklärung und Prüfen der Vorwürfe
- ◆ Veranlassen der erforderlichen Maßnahmen

Übersicht über weitere Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsstellen



- ◆ Stabsstelle betriebliche Gleichstellung von Frauen und Männern, Demografie, interkulturelle Öffnung Personalarbeit
- ◆ Fachstelle für Demokratie - gegen Rechtsextremismus, Rassismus und Menschenfeindlichkeit
- ◆ Gleichstellungsstelle für Frauen
- ◆ Koordinierungsstelle für gleichgeschlechtliche Lebensweisen
- ◆ Stelle für interkulturelle Arbeit
- ◆ Koordinierungsbüro zur Umsetzung der UN-BRK
- ◆ Ausländerbeirat
- ◆ Behindertenbeirat
- ◆ Mädchenbeauftragte, Jungenbeauftragter

Gemeinsame Grundsätze der Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsstellen



Landeshauptstadt
München
**Personal- und
Organisationsreferat**

- ◆ Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsarbeit ist Querschnittsaufgabe
- ◆ Verschiedenheit und Vielfalt werden wertgeschätzt und gefördert
- ◆ Abbau von Benachteiligungen durch Schutz und Hilfe für Einzelne

und bei Bedarf

- ◆ Strukturveränderungen

Diversity ist also Teil dieser Grundsätze!

Zusammenarbeit der Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsstellen



Landeshauptstadt
München
**Personal- und
Organisationsreferat**

- ◆ Fachgespräche mit dem Stadtrat
- ◆ Fachstellentreffen (z.B. Koordinierungstreffen der Fachstellen für Frauen-, Mädchen-, Jungen- und Geschlechterfragen und Gleichstellungsbeauftragte in den städtischen Referaten)
- ◆ Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsgremium (GuAD)
- ◆ Arbeitsgruppen (z.B. Leitfaden für Trainerinnen und Trainer)

Welche Ziele verfolgt die Landeshauptstadt München mit der Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsarbeit?



Landeshauptstadt
München
**Personal- und
Organisationsreferat**

- ◆ Diskriminierungen verhindern und ungerechtfertigte Benachteiligungen abbauen
- ◆ Chancengleichheit ermöglichen und Teilhabe herstellen
- ◆ Alltagsrassismen bekämpfen
- ◆ Vielfalt gestalten
- ◆ Inklusion fördern
- ◆ Potentiale anerkennen und einbeziehen
- ◆ Wertschätzung leben

Positionspapier: Gemeinsam. Für Respekt. Gegen Diskriminierung



Landeshauptstadt
München
**Personal- und
Organisationsreferat**



Beitrag der Arbeitgeberin:

- ◆ Schutz vor Diskriminierung
- ◆ Reaktion bei Benachteiligungen

Erwartung an die Beschäftigten:

- ◆ respektvoller Umgang
- ◆ Solidarität
- ◆ Zivilcourage

worklife
munich

Verbot der Altersdiskriminierung



Landeshauptstadt
München
**Personal- und
Organisationsreferat**

Änderung städtischer Regelungen

- ◆ Abschaffung der Altersgrenze (40 Jahre) für die Fortbildungsreihe für Führungskräfte (auch nicht für Potenzialerkennungsseminare)
- ◆ Dienstliche Beurteilung auch für Dienstkräfte über 55 Jahren



worklife
munich

Beispielsfall



Eine Lehrerin (Beamtin) am Gymnasium wollte gern über die Altersgrenze hinaus arbeiten. Sie hatte Freude an der Arbeit und ihr Schulleiter wollte sie gern weiterbeschäftigen.

Auch finanziell wäre es für sie wichtig gewesen, da sie wegen Kinderbetreuung 20 Jahre Teilzeit gearbeitet hat und ihre Pension daher entsprechend vermindert werden sollte.

Sie wandte sich zur Beratung an die AGG-Beschwerdestelle.

Ziel: Vielfalt gestalten



Landeshauptstadt
München
**Personal- und
Organisationsreferat**

- ◆ Nach außen: Arbeitgebermarketing
- ◆ Nach innen: Sensibilisierung von Führungskräften und Beschäftigten



Landeshauptstadt
München

**Arbeiten
für das,
was man
schätzt.**

Verlässlichkeit: Sicherheit finden.

Gemeinschaft: Verantwortung

übernehmen. **Sinnhaftigkeit:** die Stadt-
gesellschaft mitgestalten. **Flexibilität:**

den eigenen Weg gehen. **Vielfalt:** Chancen-
gleichheit leben. **Jetzt bewerben!** Wir

freuen uns auf Sie. www.muenchen.de/stellen



**worklife
munich**

VIELFALT



Die Leistungsfähigkeit und die Lebensqualität einer modernen Stadtgesellschaft liegt auch in ihrer Vielfalt. Jeder Mensch kann sich entsprechend seinen Fähigkeiten für unsere Stadt einbringen. Diese reiche Vielfalt spiegelt sich im Selbstverständnis der Stadt als Arbeitgeberin. Die Unternehmenskultur ist von Offenheit, gegenseitigem Respekt und Anerkennung geprägt. Chancengleichheit von Frauen und Männern, unabhängig von ihrer sexuellen Identität, Alter, Behinderung, Hautfarbe, Religion sowie kultureller und sozialer Herkunft ist uns ein besonderes Anliegen.

Die Imagekampagne



Landeshauptstadt
München
**Personal- und
Organisationsreferat**

08:30 Uhr Impfung in d
14:00 Uhr Studie über T
17:30 Uhr Englischen G

Bei uns stimmt die Work-Life-Bal
Gemeinsam die Stadt f
Weitere Infos finden Sie unter W

08:30 Uhr Meeting „WLAN in M
14:00 Uhr Präsentation „mobile
17:30 Uhr Feierabend in den Isa

Bei uns stimmt die Work-Life-Balance.
**Gestalten Sie als IT-ler/in oder
das München der Zukunft mit u**
Weitere Infos finden Sie unter www.mu

08:00 Uhr Teambespr
13:00 Uhr Lebensmitt
16:30 Uhr Jonas von

Bei uns stimmt die Work-Life-
Gemeinsam die Stad
Weitere Infos finden Sie unter

08:30 Uhr Eröffnung Tunnel am
14:00 Uhr Sitzung Wettbewerbi
17:30 Uhr Wohnungseinweihun

Bei uns stimmt die Work-Life-Balanc
Gemeinsam die Vielfalt der S
Weitere Infos finden Sie unter www.n

10:00 Uhr Jour fixe Europa-A
14:30 Uhr Runder Tisch „inte
18:00 Uhr Café am Gärtnerpl

Bei uns stimmt die Work-Life-Balanc
Gemeinsam die Vielfalt der S
Weitere Infos finden Sie unter www.n

09:30 Uhr Kulturaussc
14:30 Uhr Vorbereitun
19:00 Uhr Startschuss

Bei uns stimmt die Work-Life-B
Mit der Stadt Münch
Weitere Infos findest Du unter

08:30 Uhr Unterricht „Vielfalt schlägt Einfach“
15:00 Uhr Lerngruppe im Rathaus
18:00 Uhr Surfen Eisbachwelle

Bei uns stimmt die Work-Life-Balance.
Gestalte Deine Ausbildung mit uns!
Weitere Infos findest Du unter www.muenchen.de/ausbildung

worklife
munich

**worklife
munich**

Neueingestellte Personen nach Alter 2014



Landeshauptstadt
München
**Personal- und
Organisationsreferat**

Altersklasse	Anzahl	%
Jünger als 20 bis 34 Jahre	2195	61 %
35 – 49 Jahre	977	27 %
50 bis 65 und älter	432	12 %
Gesamt	3604	100 %

Welche konkreten Maßnahmen gibt es?



- Gesundheit: Präventionsprogramm zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit
- Fortbildung: Schulung „Fit bleiben im Beruf“
- Sensibilisierung von Führungskräften: Online-Training „Führen im demografischen Wandel“
- Demografie-Projekt „ZusammenWachsen – ArbeitGestalten“ mit Gesamtpersonalrat
 - Schulung zu altersgerechten Berufsverläufen

Welche konkreten Maßnahmen gibt es?



- Gesundheit: Präventionsprogramm zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit
- Fortbildung: Schulung „Fit bleiben im Beruf“
- Sensibilisierung von Führungskräften: Online-Training „Führen im demografischen Wandel“
- Demografie-Projekt „ZusammenWachsen – ArbeitGestalten“ mit Gesamtpersonalrat
 - Schulung zu altersgerechten Berufsverläufen



Fragestellung I: Was müssen wir tun, damit Beschäftigte gesund und leistungsfähig bis zum Renteneintritt (67 Jahre) bleiben?

- Berufe mit hohen körperlichen
 - z.B. Münchner Stadtentwässerung, Feuerwehr
- und psychischen Belastungen
 - z.B. Lehrdienst, Bezirkssozialarbeit,
Erziehungsdienst, erschwerter Parteiverkehr



Fragestellung II: Wollen/müssen Beschäftigte länger als bis 67 arbeiten?

- Rechtslage soll Weiterbeschäftigung erleichtern (geplant)
- Praxis bei der Stadt München bis 2015: nur in Ausnahmefällen. Wurde Mitte 2015 gelockert
- Wir gehen davon aus, dass Nachfrage steigen wird (Altersarmut ist „weiblich“)



Fragestellung III: Wie gestaltet sich die Zusammenarbeit von jüngeren und älteren Beschäftigten?

- Altersgemischte Teams
- Junge Führungskraft – ältere Beschäftigte
- Führung älterer Beschäftigter

Instrumente vorhanden (z.B. Coaching, Schulungen)



**Arbeiten für das,
was man schätzt**

Vielen Dank für Ihr Interesse