



MITTEILUNGSVORLAGE

VORL.NR. 324/15

Federführung:
FB Organisation und Personal

Sachbearbeitung:
Holger Heß
Datum:
05.08.2015

Beratungsfolge	Sitzungsdatum	Sitzungsart
Ausschuss für Wirtschaft, Kultur und Verwaltung	06.10.2015	ÖFFENTLICH
Gemeinderat	28.10.2015	ÖFFENTLICH

Betreff: Unterzeichnung der Charta der Vielfalt
Bezug SEK:

Bezug:

Anlagen: Broschüre "Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion - Diversity Management in öffentlichen Verwaltungen und Einrichtungen"

Sachverhalt/Begründung:

Zusammenfassung

Die Arbeitgeberin Stadtverwaltung Ludwigsburg engagiert sich seit Jahren in verschiedensten Bereichen der Personalentwicklung, auch und insbesondere bei der Frage, wie Chancengleichheit und Inklusion immer besser gelingen kann. Mit der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt soll den Maßnahmen, ein wertschätzendes und vorurteilsfreies Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem sich alle Talente optimal entwickeln und entfalten können, zusätzlicher Auftrieb gegeben werden.

Einleitung

Seit den 1990er Jahren zeichnet sich in Verwaltungen – auf kommunaler, Landes- oder Bundesebene – ein starker Modernisierungstrend ab. Neben Faktoren wie demografischer Wandel, veränderter Dienstleistungsanspruch der Bürger/-innen oder der Beschäftigten im öffentlichen Dienst, steht hierbei vor allem auch die Frage im Vordergrund, wie Ressourcen gespart und gebündelt werden können. In Ludwigsburg ergänzt um den besonderen Fokus der nachhaltigen Stadtentwicklung kombiniert mit einem generationengerechtem Haushalt.

Viele Ansätze sind deckungsgleich oder weisen zumindest große Schnittmengen mit Zielen und Maßnahmen des Diversity-Konzepts – etwa in Bezug auf eine verbesserte Bürger/-innenorientierung – auf. Die Umsetzung von Diversity Management in der Verwaltung ist daher keine zusätzliche Belastung, sondern eine Unterstützung und Ergänzung eines fortlaufenden Modernisierungsprozesses

Über die Charta

Die Charta der Vielfalt ist eine Unternehmensinitiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen und Institutionen. Bundeskanzlerin Dr. Angela Merkel ist Schirmherrin.

Die Initiative will die Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Vielfalt in der Unternehmenskultur in Deutschland voranbringen. Organisationen sollen ein Arbeitsumfeld schaffen, das frei von Vorurteilen ist. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen Wertschätzung

erfahren – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität.

Die Charta der Vielfalt wurde von Daimler, der BP Europa SE (ehemals Deutsche BP), der Deutschen Bank und der Deutschen Telekom im Dezember 2006 ins Leben gerufen. Mehr als 2.000 Unternehmen und öffentliche Einrichtungen haben die Charta der Vielfalt bereits unterzeichnet und kontinuierlich kommen neue Unterzeichner hinzu. Träger der Initiative ist seit 2010 der gemeinnützige Verein Charta der Vielfalt e.V.

Kommunale Unterzeichner der Charta in Baden-Württemberg (Stand 8/2015)

Große Kreisstadt Crailsheim, Unterzeichnerin seit: 06/2015

Landeshauptstadt Stuttgart, Unterzeichnerin seit: 11/2007

Stadt Heilbronn, Unterzeichnerin seit: 06/2015

Stadt Mannheim, Unterzeichnerin seit: 09/2014

Stadt Ravensburg, Unterzeichnerin seit: 03/2008

Stadt Reutlingen, Unterzeichnerin seit: 09/2012

Stadtverwaltung Schwäbisch Gmünd, Unterzeichnerin seit: 11/2014

Die Charta im Wortlaut

Diversity als Chance - Die Charta der Vielfalt der Unternehmen in Deutschland

Die Vielfalt der modernen Gesellschaft, beeinflusst durch die Globalisierung und den demografischen Wandel, prägt das Wirtschaftsleben in Deutschland. Wir können wirtschaftlich nur erfolgreich sein, wenn wir die vorhandene Vielfalt erkennen und nutzen. Das betrifft die Vielfalt in unserer Belegschaft und die vielfältigen Bedürfnisse unserer Kundinnen und Kunden sowie unserer Geschäftspartner.

Die Vielfalt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ihren unterschiedlichen Fähigkeiten und Talenten eröffnet Chancen für innovative und kreative Lösungen.

Die Umsetzung der „Charta der Vielfalt“ in unserer Organisation hat zum Ziel, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen ist. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen Wertschätzung erfahren – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität. Die Anerkennung und Förderung dieser vielfältigen Potenziale schafft wirtschaftliche Vorteile für unsere Organisation.

Wir schaffen ein Klima der Akzeptanz und des gegenseitigen Vertrauens. Dieses hat positive Auswirkungen auf unser Ansehen bei Geschäftspartnern, Verbraucherinnen und Verbrauchern sowohl in Deutschland als auch in anderen Ländern der Welt.

Im Rahmen dieser Charta werden wir

- 1. eine Organisationskultur pflegen, die von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung jeder und jedes Einzelnen geprägt ist. Wir schaffen die Voraussetzungen dafür, dass Vorgesetzte wie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter diese Werte erkennen, teilen und leben. Dabei kommt den Führungskräften bzw. Vorgesetzten eine besondere Verpflichtung zu.*
- 2. unsere Personalprozesse überprüfen und sicherstellen, dass diese den vielfältigen Fähigkeiten und Talenten aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie unserem Leistungsanspruch gerecht werden.*
- 3. die Vielfalt der Gesellschaft innerhalb und außerhalb der Organisation anerkennen, die darin liegenden Potenziale wertschätzen und für das Unternehmen oder die Institution gewinnbringend einsetzen.*
- 4. die Umsetzung der Charta zum Thema des internen und externen Dialogs machen.*
- 5. über unsere Aktivitäten und den Fortschritt bei der Förderung der Vielfalt und Wertschätzung jährlich öffentlich Auskunft geben.*
- 6. unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über Diversity informieren und sie bei der*

Umsetzung der Charta einbeziehen.

Wir sind überzeugt: Gelebte Vielfalt und Wertschätzung dieser Vielfalt hat eine positive Auswirkung auf die Gesellschaft in Deutschland.

Nächste Schritte

Ziel ist es, mit mehreren kleinen Schritten das Thema voranzubringen. Interkulturelle Öffnung bedeutet Kulturveränderung. Und Kulturveränderungen brauchen Zeit. Die Menschen und das System Stadtverwaltung müssen mitgenommen werden. Die ersten Schritte dazu werden sein:

In dem internen Fortbildungsprogramm 2016 werden „Stipendien“ für ein Trainingsprogramm „Interkulturelle Kompetenz“ angeboten. Ziel ist es, dass in jedem Fachbereich mindestens eine Person eine Basic-Schulung absolviert hat. Darüber hinausgehende Qualifikationen müssen sich am Bedarf im jeweiligen Fachbereich orientieren.

In unseren Stellenausschreibungen wird unsere schöne Stadt Ludwigsburg u.a. als modern, barock, urban, wirtschaftsstark, schwäbisch, bildungsorientiert, kulturbegeistert, medienaffin beschrieben. Hier anknüpfend muss die Botschaft kommen, dass die Stadtverwaltung u.a. Wert auf interkulturelle Kompetenz legt. Dieses Anforderungsmerkmal muss bei der Abteilung Personal- und Organisationservice nachprüfbar konkretisiert werden und, damit es nicht nur ein Etikett ist, auch bei der Personalgewinnung beachtet werden.

Sowohl bei der Personalgewinnung, als auch in der Ausbildung wird dem Ziel der interkulturellen Öffnung Rechnung getragen. Im Übrigen ist dies bereits auch an der Hochschule für öffentliche Verwaltung angekommen und hat Eingang in den Lehrplan gefunden. Vor diesem Hintergrund sollen unabhängig von den og. Stipendien die Personalsachbearbeiterinnen und –sachbearbeiter und die Ausbildungsleitung den Basic-Lehrgang (s.o.) absolvieren um dann die weiteren Schritte einzuleiten: Kontakt zu Migrantenvereinen, Integrationsbeirat; direkte Ansprache über Ausbildungsbotschafter an den Schulen, gezielte Formulierung der Stellenangebote, usw.

Unterschriften:

Nitzsche

Finanzielle Auswirkungen?				
<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein	Gesamtkosten Maßnahme/Projekt:		EUR
Ebene: Haushaltsplan				
Teilhaushalt		Produktgruppe		
ErgHH: Ertrags-/Aufwandsart				
FinHH: Ein-/Auszahlungsart				
Investitionsmaßnahmen				
Deckung		<input type="checkbox"/> Ja		
		<input type="checkbox"/> Nein, Deckung durch		
Ebene: Kontierung (intern)				
Konsumtiv			Investiv	
Kostenstelle	Kostenart	Auftrag	Sachkonto	Auftrag

Verteiler:
Alle Fachbereiche/1