

Beschlussvorlage der Verwaltung

Gremium	Sitzung am	Beratung
Migrationsrat	26.08.2009	öffentlich
Finanz- und Personalausschuss	01.09.2009	öffentlich
Hauptausschuss	03.09.2009	öffentlich
Rat der Stadt Bielefeld	10.09.2009	öffentlich
Beratungsgegenstand (Bezeichnung des Tagesordnungspunktes)		
Diversity Management Charta der Vielfalt der Unternehmen in Deutschland		
Beschlussvorschlag: Die Stadt Bielefeld begrüßt die Charta der Vielfalt der Unternehmen in Deutschland als grundlegendes Bekenntnis zum wirtschaftlichen Nutzen von Vielfalt und zu Toleranz, Fairness und Wertschätzung von Menschen in Unternehmen und öffentlichen Institutionen. Herr OB David wird gebeten, die Charta der Vielfalt für die Stadt Bielefeld zu unterzeichnen.		
Begründung: Die „Charta der Vielfalt“ ist eine Unternehmensinitiative, die von der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration koordiniert wird. Sie ist 2006 ins Leben gerufen worden. Erstunterzeichner waren die Deutsche BP AG, Deutsche Bank AG, Deutsche Telekom AG und die DaimlerChrysler AG. Inzwischen ist die Charta bundesweit von 600 Unternehmen unterzeichnet worden. Auf OWL-Ebene haben die Charta insgesamt 34 Institutionen unterschrieben (u. a. die Bertelsmann AG, die Bertelsmann Stiftung, der WDR Bielefeld, Randstadt, die Gauselmann AG, die Sparkasse Rietberg, die Horstmanngroup, Neotechnik, Neumann Reisen, Teckentrup GmbH & Co. KG ...). Die „Charta“ steht im Kontext konkurrierender Länder um Erwerbstätige und zielt darauf ab, Fähigkeiten und Kompetenzen von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte stärker als bisher zu integrieren. Sie ist • primär ein strategisches Personalinstrument, • ein (kostenloses) freiwilliges Selbstbekenntnis für Vielfalt, Toleranz, Fairness und Wertschätzung im Unternehmen/Betrieb. Durch die Unterzeichnung verpflichten sich die beitretenden Unternehmen/Betriebe, ➤ ein Arbeitsumfeld zu schaffen, dass frei von Vorurteilen und Ausgrenzung ist, ➤ eine offene „Unternehmenskultur“ zu etablieren, die auf Einbeziehung, gegenseitigem Respekt und Wertschätzung basiert,		

- die unterschiedlichen Talente in der Belegschaft und im Arbeitsfeld zu erkennen und zu nutzen, um Märkte optimal zu bedienen,
- Personalprozesse zu überprüfen und sicherzustellen, dass diese den vielfältigen Fähigkeiten und Talenten aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie den Leistungsansprüchen des Betriebs/Unternehmens gerecht werden,
- die Vielfalt der Gesellschaft innerhalb und außerhalb des Unternehmens anzuerkennen, die darin liegenden Potentiale wertzuschätzen und für den Betrieb/das Unternehmen gewinnbringend einzusetzen,
- die Umsetzung der „Charta“ zum Thema des internen und externen Dialogs zu machen,
- über die (eigenen) Aktivitäten und den Fortschritt bei der Förderung der Vielfalt und Wertschätzung jährlich und öffentlich Auskunft zu geben,
- die Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter über Diversity zu informieren und sie bei der Umsetzung der „Charta“ einzubeziehen.

Der Wortlaut der „Charta“ ist als Anlage beigelegt.

Die Landräte-/OB-Bezirkskonferenz hat am 09.06.09 über die „Charta der Vielfalt“ beraten und herausgestellt, dass es insbesondere

- aus demographischen Gründen erforderlich ist, dass sich auch öffentliche Arbeitgeber zu attraktiven Betrieben für alle Bevölkerungsgruppen einer vielfältigen (Stadt-)Gesellschaft weiterentwickeln,
- wichtig ist, um junge Erwerbstätige zu werben, um einen evtl. drohenden Fachkräftemangel abzuwenden und hierbei verstärkt auch Menschen mit Zuwanderungsgeschichte zu berücksichtigen,
- bedeutsam ist, (mehr) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Zuwanderungsgeschichte zu generieren, die äußerst hilfreich sein können, um auf die veränderten Anforderungen vielfältiger (Stadt-)Gesellschaften adäquat reagieren zu können.

Die Konferenz hat eine Beratung in den politischen Gremien und eine Unterzeichnung aller kommunalen Mitglieder befürwortet. Die Regierungspräsidentin hat eine Unterzeichnung der „Charta“ ebenso begrüßt.

Die Stadt Bielefeld fühlt sich Themen der Förderung von Vielfalt und Toleranz, der gegenseitigen Wertschätzung und des Respekts voreinander und auch der Nutzung unterschiedlicher Stärken und Fähigkeiten aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verpflichtet und hat hierzu bereits Aktivitäten entwickelt. Beispielhaft seien genannt:

- Führungsleitbild mit Vorgaben zu Wertschätzung und Vertrauen, Schutz der Bediensteten vor Diskriminierung und Benachteiligung, Ausbau und Nutzung von Stärken und Fähigkeiten der Bediensteten.
- Thematisierung der Stärken, Fähigkeiten und Talente der Bediensteten in den jährlichen Förder- und Beratungsgesprächen sowie Überlegungen und Zielsetzungen, wie diese im dienstlichen Bereich ausgebaut, erstmalig oder besser genutzt werden können.
- Spezielle Fortbildungsangebote für Organisationseinheiten zum Thema der interkulturellen Kompetenz.
- Thematisierung der interkulturellen Öffnung – auch in der öffentlichen Verwaltung – innerhalb des Projektes „Wir fördern Integration! – Integrationskonzept für Bielefeld“.
- Zielgerichtete Veröffentlichungen in den VMitt (Verwaltungsmittelungen) und im städt. Intranet zum Benachteiligungsverbot.
- Etablierung von Handlungsleitlinien gerade im Hinblick auf die benachteiligungsfreie Ausschreibung und Besetzung von Stellen.
- Einrichtung einer Beschwerdestelle, die Beschwerden von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern über eine Benachteiligung im Sinne des AGG prüft, Rückmeldung an die jeweiligen Beschwerdeführerinnen bzw. -führer gibt und ggf. Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung anstößt.

Die Verwaltung wird im Rahmen der regelmäßig erfolgenden Personal- und Organisationsberichterstattung ebenfalls wie im Rahmen des künftigen Integrationsmonitorings auf der Basis des noch zu beratenden und zu beschließenden Bielefelder Integrationskonzepts jeweils über die Umsetzung von der Zielrichtung der Charta unterliegenden Maßnahmen informieren.

Oberbürgermeister

Wenn die Begründung länger als drei Seiten ist, bitte eine kurze Zusammenfassung voranstellen.

“Die Vielfalt der modernen Gesellschaft, beeinflusst durch die Globalisierung und den demographischen 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 unserem Unternehmen hat zum Ziel, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen ist. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen Wertschätzung erfahren - unabhängig von Geschlecht, Rasse, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität. Die Anerkennung und Förderung dieser vielfältigen Potentiale schafft wirtschaftliche Vorteile für unser Unternehmen.

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

- eine Unternehmenskultur pflegen, die von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung 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.
- unsere Personalprozesse überprüfen und sicherstellen, dass diese den vielfältigen Fähigkeiten und Talenten aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie unserem Leistungsanspruch gerecht werden.
- die Vielfalt der Gesellschaft innerhalb und außerhalb des Unternehmens anerkennen, die darin liegenden Potentiale wertschätzen und für das Unternehmen gewinnbringend einsetzen.
- die Umsetzung der Charta zum Thema des internen und externen Dialogs machen.
- über unsere Aktivitäten und den Fortschritt bei der Förderung der Vielfalt und Wertschätzung jährlich öffentlich Auskunft geben.
- 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.“