



Stadt Eschweiler
Der Bürgermeister
501 Abteilung für Integrationsangelegenheiten

Vorlagen-Nummer

154/10

1

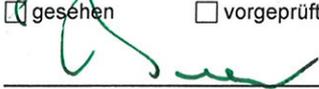
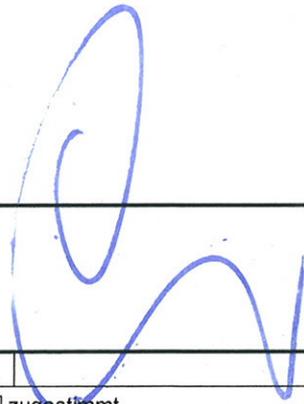
Sitzungsvorlage

Datum: **07. Mai 2010**

Beratungsfolge			Sitzungsdatum	TOP
1. Beschlussfassung	Integrationsrat	öffentlich	24.06.2010	
2. Beschlussfassung	Stadtrat	öffentlich	30.06.2010	
3.				
4.				

Charta der Vielfalt

Beschlussentwurf: Der Rat der Stadt Eschweiler beschließt durch Unterzeichnung der **Charta der Vielfalt** beizutreten.

A 14 - Rechnungsprüfungsamt <input checked="" type="checkbox"/> gesehen <input type="checkbox"/> vorgeprüft 		Unterschriften 	
1	2	3	4
<input type="checkbox"/> zugestimmt <input type="checkbox"/> zur Kenntnis genommen <input type="checkbox"/> abgelehnt <input type="checkbox"/> zurückgestellt	<input type="checkbox"/> zugestimmt <input type="checkbox"/> zur Kenntnis genommen <input type="checkbox"/> abgelehnt <input type="checkbox"/> zurückgestellt	<input type="checkbox"/> zugestimmt <input type="checkbox"/> zur Kenntnis genommen <input type="checkbox"/> abgelehnt <input type="checkbox"/> zurückgestellt	<input type="checkbox"/> zugestimmt <input type="checkbox"/> zur Kenntnis genommen <input type="checkbox"/> abgelehnt <input type="checkbox"/> zurückgestellt
Abstimmungsergebnis		Abstimmungsergebnis	
<input type="checkbox"/> einstimmig <input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> einstimmig <input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> einstimmig <input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> einstimmig <input type="checkbox"/> ja
<input type="checkbox"/> nein	<input type="checkbox"/> nein	<input type="checkbox"/> nein	<input type="checkbox"/> nein
<input type="checkbox"/> Enthaltung	<input type="checkbox"/> Enthaltung	<input type="checkbox"/> Enthaltung	<input type="checkbox"/> Enthaltung

A) Sachverhalt:

Charta der Vielfalt

Vielfalt als Chance

Das Konzept des „**Diversity Management**“ (DIM) ist die Wertschätzung der Vielfalt der Mitarbeiter/innen in Hinblick auf den Erfolg des Unternehmens. DIM ist ein ganzheitliches Konzept des Umgangs mit personeller Vielfalt in Unternehmen und Organisationen. Die Verschiedenheit der Mitarbeiter/innen rückt in den Mittelpunkt der Personalpolitik und der Nutzen der Unternehmen oder Organisationen in den Vordergrund. Um die Umsetzung auf eine solide Basis zu stellen wurde in Deutschland eine sog. „Charta der Vielfalt“ entwickelt. Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, Staatsministerin Prof. Dr. Maria Böhmer, befürwortet und unterstützt die Initiative. Bundeskanzlerin Dr. Angela Merkel ist Schirmherrin. Die „Charta der Vielfalt“ ist eine Unternehmensinitiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen.

Die Initiative will die Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Vielfalt in der Unternehmenskultur in Deutschland voranbringen. Die Unternehmen sind aufgefordert ein vorurteilsfreies Arbeitsumfeld zu schaffen. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen Wertschätzung insbesondere unabhängig von ihrem Geschlecht, ihrer Rasse, ethnischer Herkunft, ihrer Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung erfahren.

Wer kann Unterzeichner der „Charta der Vielfalt“ werden?

Jedes Unternehmen, das sich bereit erklärt, die Chartagrundsätze zu erfüllen, kann die Charta unterschreiben. Dies gilt auch für **öffentliche Arbeitgeber wie die Stadt Eschweiler** und andere Organisationen.

Verpflichtungen nach der Unterzeichnung der Charta:

Die „Charta der Vielfalt“ beschreibt sechs Aktionsfelder und gibt damit einen Rahmen vor, in dem Aktivitäten zum Thema Vielfalt begonnen bzw. ergänzt werden können.

1. Unternehmenskultur - im Hinblick auf Richtlinien und die Verantwortlichkeit der Führung
2. Personalprozesse - Überprüfung der Prozesse auf Chancengleichheit
3. Vielfalt und Repräsentation - Erkennen von Vielfalt und Repräsentation
4. Kommunikation – Vielfalt als Teil der Unternehmenskommunikation
5. Nachhaltigkeit – im Sinne von Erfolgsmessung und Fortschritt
6. Einbeziehung der Belegschaft - Einbeziehung aller Betroffenen und Partner

Auf regelmäßig stattfindenden Charta-Veranstaltungen haben die Unterzeichner die Möglichkeit, sich mit anderen Teilnehmern auszutauschen. Als Charta-Mitglied werden sie durch den regelmäßigen Newsletter über alle Aktivitäten und Neuerungen rund um die „Charta der Vielfalt“ auf dem Laufenden gehalten.

Diversity als Instrument kommunaler Zuwanderungs- und Integrationspolitik

Auf kommunaler Ebene ergänzen sich wirtschaftliche und politische Interessen. Die Integrationspolitik der Stadt Eschweiler in Kombination mit ihrem Integrationskonzept würde das Bewusstsein und den respektvollen Umgang mit Differenz untermauern.

Soziale oder strukturelle Probleme würden nicht oberflächlich behandelt und ethnisiert und geschlechtsspezifische Aspekte würden nicht ignoriert werden. Der Umgang mit gesellschaftlicher Heterogenität würde zur üblichen und normalen Vorgehensweise werden. Außerdem würde „Diversity“ als Querschnittsaufgabe verstanden werden. Die Chancengleichheit wird nicht auf eine bestimmte Gruppe eingeschränkt. „Diversity-Ansätze“ würden das bereits vorhandene Verständnis im Bereich der interkulturellen Öffnung auf kommunaler Ebene weiter fördern und ausbauen. Die Integration findet primär in der Kommune statt. Gesellschaftliche und politische Veränderungen sowie der demographische und kulturelle Wandel kann mit „Diversity“ zum Wohl der Gesellschaft gesteuert und gefördert werden.

Auszug aus der zu unterzeichnenden Charta:

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.

Im Rahmen dieser Charta werden wir

1. 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.
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 des Unternehmens anerkennen, die darin liegenden Potenziale wertschätzen und für das Unternehmen 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.

Nutzen der Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“

- Gewinnung von Talenten, also bevorzugter Arbeitgeber zu sein und eine größere Auswahl von Bewerberinnen und Bewerbern zu haben
- Hohe Motivation einer innovativen und kreativen Belegschaft und Beständigkeit durch weniger Personalwechsel
- Erschließung neuer Märkte durch eine Belegschaft, die das geschäftliche Umfeld reflektiert, kennt und optimal bedienen kann
- Erfolgreiche Zusammenarbeit in Teams, die unterschiedlich zusammengesetzt sind
- Risikovorbeugung bei gesetzlichen Rahmenbedingungen wie dem AGG

Verfahrensweg

Durch die Absichtserklärung zur Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“ wird die Grundlage für die Teilnahme geschaffen. Das Organisationsbüro nennt einen möglichen Termin zur Unterzeichnung. Mit der Unterzeichnung verpflichtet sich der Teilnehmer zur Umsetzung der Charta.

Wo kann die Charta unterzeichnet werden?

Im Laufe des Jahres werden Möglichkeiten zur Unterzeichnung der Charta der Vielfalt seitens der Verantwortlichen gegeben.

B) Rechtslage:

C) Finanzielle Auswirkungen:

Für die Stadt Eschweiler entstehen keine direkten Kosten bei der Umsetzung der „Charta der Vielfalt“, lediglich Reisekosten für Veranstaltungen der „Charta der Vielfalt“ sind zu berücksichtigen.

D) Personelle Auswirkungen:

Die Aufgabe kann mit vorhandenem Personal von 501 bewältigt werden. Die bereits vorhandenen Ansätze, beispielsweise interkulturelle Öffnung der Verwaltung würden durch die Unterzeichnung gestärkt werden.