

## **Beschlussvorlage**

**Drucksachen-Nr. 0112/2016**  
**öffentlich**

<b>Gremium</b>	<b>Sitzungsdatum</b>	<b>Art der Behandlung</b>
Ausschuss für Soziales, Wohnungswesen, Demografie und Gleichstellung von Frau und Mann	14.04.2016	Beratung
Rat der Stadt Bergisch Gladbach	03.05.2016	Entscheidung

### **Tagesordnungspunkt**

#### **Empfehlung des Integrationsrates zur Erstellung eines Sachstandberichtes und Fragebogens zum Thema "Diversity Management"**

#### **Beschlussvorschlag:**

Die Verwaltung wird beauftragt, die Leitgedanken des Vielfältigkeitsmanagements weiterhin im Zusammenhang mit dem Personalmanagement zu berücksichtigen und mithilfe einer innerdienstlichen Mitteilung alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die Anlaufstellen - im Falle einer Diskriminierung - zu informieren.

## **Sachdarstellung / Begründung:**

Gemäß § 1 Sätze 4 bis 6 Geschäftsordnung für den Integrationsrat der Stadt Bergisch Gladbach berät der Integrationsrat den Rat, die Ausschüsse und die Bürgermeisterin/den Bürgermeister in allen Angelegenheiten, die nichtdeutsche Mitbürgerinnen und Mitbürger betreffen. Der Integrationsrat kann sich mit allen Angelegenheiten der Stadt Bergisch Gladbach befassen. Hierzu ergreift er Initiativen, stellt Anträge und gibt Anregungen, Empfehlungen und Stellungnahmen.

Der Integrationsrat hat sich in seiner Sitzung am 19.11.2015 auf Antrag der „Demokratischen Liste“ vom 05.10.2015 mit der Thematik „Erstellung eines Sachstandsberichtes und Fragebogens zum Thema Diversity Management“ befasst. Der Integrationsrat fasste mehrheitlich bei zwei Enthaltungen folgenden Beschluss:

Der Integrationsrat regt an, der Rat möge beschließen, die Verwaltung zu beauftragen

1. einen Sachstandsbericht zu den bisherigen Bemühungen im Hinblick auf das „Diversity Management“ zu erstellen
2. einen anonymen Fragebogen mit den angegebenen Fragen zu erstellen und den Mitarbeitenden der Stadt- und Kreisverwaltung zur Teilnahme vorzulegen. Die Auswertung ist dem Integrationsrat mitzuteilen. Die Verwaltung solle beauftragt werden, mit Hilfe eines externen Dritten im Rahmen einer kostenfreien Studienarbeit die Umfrage durchzuführen

In der Sitzung des Rates am 30.09.2014 wurde die Empfehlung des Integrationsrates zu einem Beitritt zur Charta der Vielfalt und zur Erstellung von Konzepten im Sinne eines Diversity-Managements mehrheitlich abgelehnt.

Die Vorlagen aus den Sitzungen des Integrationsrates am 19.11.2015 und des Rates am 30.09.2014 sind mitsamt den diesbezüglichen Auszügen aus den Niederschriften über die betreffenden Sitzungen dieser Vorlage als Anlagen beigefügt.

Zu der Empfehlung des Integrationsrates nimmt die Verwaltung wie folgt Stellung:

### Zu Ziffer 1. des Antrages:

Der Leitgedanke des Diversity Managements ist die Wertschätzung und Anerkennung der Vielfalt von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern – unabhängig von Alter, Geschlecht, Behinderung, sexueller Identität, Nationalität, von ethnischer Herkunft, Religion und Weltanschauung. Dies wird durch das Vorhandensein von Rahmenbedingungen erreicht, die es allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erlauben, ihre Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft uneingeschränkt entwickeln und entfalten zu können.

Die Verwaltung ist sich der Bedeutung des Vielfältigkeitsmanagement bewusst und berücksichtigt den Leitgedanken bei allen sozialen und personellen Maßnahmen. Eine Sachstandsermittlung zum Thema Diversity Management ist bereits durch Stellungnahme der Verwaltung erfolgt und wurde dem Integrationsrat zu seiner Sitzung am 19.11.2015 vorgelegt. Die Sachstandsermittlung zeigt auf, dass Vielfältigkeitsmanagement bei der Stadt Bergisch Gladbach auf vielen verschiedenen Ebenen besteht und bewusst in der Personalpolitik verankert ist:

- Ziele und Maßnahmen zur Gleichstellung von Frau und Mann (Plan zur Chancengleichheit)
- Aktionsplan Inklusion zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention wurde vom Rat beschlossen und wird umgesetzt
- Inklusionsbeirat und Seniorenbeirat wurden als freiwillige Beiräte neben dem pflichtig einzurichtenden Integrationsrat eingerichtet und werden von der Verwaltung geschäftsführend begleitet
- Integrationskonzept wurde vom Rat beschlossen und wird umgesetzt
- Stelle einer/eines Integrationsbeauftragten wurde geschaffen
- Eine Integrationsvereinbarung mit dem Ziel der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben wurde geschlossen
- Maßnahmen der Personalverwaltung im Hinblick auf eine lebensphasenorientierte und familienfreundliche Personalpolitik (z.B. alternierende Teleheimarbeit, Teilzeitbeschäftigung)
- Maßnahmen der Personalverwaltung im Rahmen der Personalauswahl (z.B. bei Stellenausschreibungen)
- Hinweis bei externen Stellenausschreibungen, dass schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber entsprechend der gesetzlichen Bestimmungen besonders berücksichtigt werden und der Hinweis, dass die Ausschreibung sich ausdrücklich auch an Menschen mit Migrationshintergrund wendet
- Hinweis auf „Frauenförderung“ wird bei allen Stellenausschreibungen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, angefügt
- Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten bei allen sozialen, organisatorischen und personellen Maßnahmen
- Internes Fortbildungsangebot (z.B. Alter werden im Beruf, Generationenunterschiede)

#### Zu Ziffer 2. des Antrages:

Als Beweggrund für die beantragte Erstellung eines Fragebogens mit anschließender anonymer Abfrage der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt- und Kreisverwaltung sowie der anschließenden Auswertung und Information des Integrationsrates führen die Antragsteller wie folgt aus:

*„Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (der Stadt oder Kreisverwaltung, wird an dieser Stelle offen gelassen) berichten von Vorgesetzten, die sich rassistisch gegenüber der Herkunft des Zunamens äußerten und sich zudem rassistischen Beleidigungen im Arbeitsalltag ausgesetzt sahen. Besonders schwerwiegend ist in diesen Fällen, dass die Diskriminierung seitens der Vorgesetzten ausging und sich die Betroffenen damit in einer besonders hilflosen Situation befanden. Außerdem wird berichtet, dass auch die interne Anlaufstelle, die Gleichstellungsbeauftragte, keine weiteren Maßnahmen ergriff, um den Betroffenen zu helfen. Dadurch waren sie gezwungen, sich externe Hilfe zu suchen“.*

Nach den Ausführungen der Antragstellerinnen und Antragsteller bleibt unter anderem offen, ob die geschilderten Sachverhalte überhaupt in die Zuständigkeit der Stadt Bergisch Gladbach (auf die sich auch die Zuständigkeit des Integrationsrates der Stadt Bergisch Gladbach beschränkt) oder in die Zuständigkeit des Rheinisch-Bergischen Kreises fallen. Folglich wurde der Integrationsrat in seiner Sitzung vom 19.11.2015 durch Stellungnahme der Verwaltung gebeten, diese Vorwürfe zu konkretisieren. Seitens der Antragstellerinnen und Antragsteller wurde mitgeteilt, dass zum Schutz der Mitarbeitenden keine näheren Angaben gemacht werden.

Sobald der Verwaltung Anhaltspunkte einer Diskriminierung bekannt werden, sind sachgerechte und pragmatische Einzelfalllösungen zu wählen, um diesen Tatbestand zu beseitigen. Dies begründet sich bereits durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), durch das Arbeitgeber generell dazu aufgefordert sind, erforderliche und angemessene Maßnahmen zu ergreifen, um ungerechtfertigte Benachteiligungen aufgrund einer ethnischen oder rassistischen Diskriminierung zu verhindern oder zu beseitigen. Bei einer anonymen Fragebogen-Aktion kann es sich daher nicht um eine geeignete Vorgehensweise handeln.

Im Falle einer Diskriminierung können sich betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Bergisch Gladbach an die Antidiskriminierungsbeauftragte wenden. Durch das Inkrafttreten des AGG sind alle Arbeitgeber dazu verpflichtet, den Beschäftigten das Recht einzuräumen, sich bei einer zuständigen Stelle über eine Diskriminierung zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis von ihrem Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes benachteiligt fühlen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden hierüber in Kenntnis gesetzt und die zuständige Ansprechpartnerin wurde benannt. Die Beschwerden werden durch vorgenannte entgegengenommen und vertraulich behandelt. Der Sachverhalt wird geprüft und erforderlichenfalls Maßnahmen eingeleitet oder getroffen. Das Recht der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sich im Diskriminierungsfall auch an die Gleichstellungsbeauftragte, den Personalrat, die Schwerbehindertenvertretung, die/den Integrationsbeauftragte/n (derzeit N.N.), unmittelbare Führungskräfte sowie die Fachbereichsleitungen zu wenden, bleibt hiervon unberührt.

Insbesondere im Hinblick auf die bevorstehende Organisationsuntersuchung und die damit notwendige Begleitung externer Dienstleister, können seitens der Verwaltung keine weiteren personellen Ressourcen für die Begleitung eines weiteren Projektes – in Form einer Studienarbeit - bereitgestellt werden.

Die Verwaltung wird die Leitgedanken des Vielfältigkeitsmanagements weiterhin im Zusammenhang mit dem Personalmanagement berücksichtigen und mithilfe einer innerdienstlichen Mitteilung, alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die Anlaufstellen - im Falle einer Diskriminierung - informieren.

Dieser Vorlage sind folgende Anlagen beigelegt:

- Anlage 1:** Vorlage Nr. 0430/2015 aus der Sitzung des Integrationsrates am 19.11.2015: Antrag der „Demokratischen Liste“ – Erstellung eines Sachstandberichtes und Fragebogens zum Thema „Diversity Management“ mitsamt ihren Anlagen
- Anlage 2:** Auszug aus der Niederschrift über die Sitzung des Integrationsrates am 19.11.2015

- Anlage 3:** Vorlage-Nr. 0246/2014 aus der Sitzung des Integrationsrates am 26.06.2014:  
Antrag des Integrationsratsmitglieds Frank Samirae – Diversity-Management  
für die Stadt Bergisch Gladbach und Beitritt zur Charta der Vielfalt –
- Anlage 4:** Auszug aus der Niederschrift über die Sitzung des Rates am 30.09.2014