

BESCHLUSSVORLAGE V0695/21 öffentlich	Referat	Referat I
	Amt	Organisations- und Personalentwicklung
	Kostenstelle (UA)	
	Amtsleiter/in	Kuch, Bernd
	Telefon	3 05-
	Telefax	3 05-
E-Mail	oe-pe@ingolstadt.de	
Datum	21.07.2021	

Gremium	Sitzung am	Beschlussqualität	Abstimmungs- ergebnis
Ausschuss für Verwaltung, Personal und Recht	28.07.2021	Kenntnisnahme	

Beratungsgegenstand

Diversity-Konzept und Antidiskriminierungs-Konzept
(Referenten: Oberbürgermeister Dr. Scharpf, Herr Kuch)

Antrag:

Das Projekt „Diversity“ in der Stadtverwaltung (der Stadt Ingolstadt) wird durch den Ausschuss zur Kenntnis genommen.

Dr. Christian Scharpf
Oberbürgermeister

Bernd Kuch
Berufsmäßiger Stadtrat

Finanzielle Auswirkungen:

Entstehen Kosten: ja nein

wenn ja,

Einmalige Ausgaben	Mittelverfügbarkeit im laufenden Haushalt	
Jährliche Folgekosten	<input type="checkbox"/> im VWH bei HSt: <input type="checkbox"/> im VMH bei HSt:	Euro:
Objektbezogene Einnahmen (Art und Höhe)	<input type="checkbox"/> Deckungsvorschlag von HSt: von HSt:	Euro:
Zu erwartende Erträge (Art und Höhe)	von HSt: <input type="checkbox"/> Anmeldung zum Haushalt 20	Euro:
<input type="checkbox"/> Die Aufhebung der Haushaltssperre/n in Höhe von Euro für die Haushaltsstelle/n (mit Bezeichnung) ist erforderlich, da die Mittel ansonsten nicht ausreichen.		
<input type="checkbox"/> Die zur Deckung herangezogenen Haushaltsmittel der Haushaltsstelle (mit Bezeichnung) in Höhe von Euro müssen zum Haushalt 20 wieder angemeldet werden.		
<input type="checkbox"/> Die zur Deckung angegebenen Mittel werden für ihren Zweck nicht mehr benötigt.		

Bürgerbeteiligung:

Wird eine Bürgerbeteiligung durchgeführt: ja nein

Kurzvortrag:

Das Projekt "Diversity" in der Stadtverwaltung (der Stadt Ingolstadt)

Seit 2006 gibt es die Charta der Vielfalt. Mit ihrer Unterzeichnung verpflichten sich Unternehmen, Institutionen und Verwaltungen, ein wertschätzendes und vorurteilfreies Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem sich alle Talente optimal entwickeln und entfalten können.

Die Vielfalt der modernen Gesellschaft, beeinflusst durch die Globalisierung und den demografischen Wandel, prägt das Wirtschaftsleben in Deutschland. Wir alle 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

Talente eröffnet Chancen für innovative und kreative Lösungen. Die Umsetzung der „Charta der Vielfalt“ in unserer Stadtverwaltung 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 schaffen Vorteile für unsere Verwaltung. Wir schaffen ein Klima der Akzeptanz und des gegenseitigen Vertrauens. Dieses hat positive Auswirkungen auf unser Ansehen bei Geschäftspartnern, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und Kundinnen und Kunden.

DIE STADT INGOLSTADT MÖCHTE DIE CHARTA DER VIELFALT UNTERZEICHNEN.

Die Charta der Vielfalt ist eine freiwillige Selbstverpflichtung – ein Symbol für eine wichtige Entscheidung.

Im Rahmen des Unterzeichnungsprozesses werden wir

- die Umsetzung der Charta zum Thema des internen und externen Dialogs machen
- unsere Kolleginnen und Kollegen über Diversity informieren und sie bei der Umsetzung der Charta einbeziehen
- Mit einer Diversity orientierten Bestandsaufnahme Strukturen überprüfen und Barrieren für mehr Vielfalt erkennen und so zukünftig Vielfaltspotenziale besser erschließen
- die Vielfalt der Gesellschaft innerhalb und außerhalb unserer Verwaltung anerkennen und die darin liegenden Potenziale wertschätzen und für unsere Verwaltung gewinnbringend einsetzen.
- Eine Organisationskultur pflegen, die die von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung jeder und jedes Einzelnen geprägt ist.

Warum ist Diversity Management für unsere Stadtverwaltung wichtig?

Diversity ist einer von 4 Megatrends der Zukunft.

Diversity wird mit dem Begriff Vielfalt – Verschiedenheit oder Unterschiedlichkeit gleichgesetzt. Diversity beschäftigt sich mit dem bewussten Umgang mit Vielfalt in der Gesellschaft. Die Berücksichtigung von Gemeinsamkeiten, Unterschieden und die Komplexität von Menschen und ihren Lebenslagen steht hierbei im Vordergrund. Das Ziel besteht darin, einen wertschätzenden, bewussten und respektvollen Umgang mit Verschiedenheit und Individualität zu erreichen. Es erfolgt keine Orientierung an Defiziten, sondern eine positive Haltung, ein Bewusstsein für Vielfalt als Chance und die Wahrnehmung der Potentiale und deren Förderung steht hier im Vordergrund.

Die Aspekte des AGG (Allgemeines Gleichstellungsgesetzes), die unter anderem die Bereiche Geschlecht, Ethnische Herkunft, Behinderung, Alter, Religion und Sexuelle Orientierung umfassen, sollen mit dem Thema Diversity abgedeckt werden. Für Arbeitgeber*innen erhalten die Aspekte, Berufsgruppen, Hierarchien und Berufserfahrung zusätzliche Relevanz.

Die aktuelle Situation in Ingolstadt, betrachtet unter dem Aspekt der Vielfalt innerhalb der Ingolstädter Stadtgesellschaft, stellt sich in Auszügen folgendermaßen dar:

- 45 % der Bevölkerung in Ingolstadt besitzt einen Migrationshintergrund
- Menschen aus ca. 150 Nationen leben in Ingolstadt
- 50,5 % der Bevölkerung in Ingolstadt ist weiblich, 49,5 % sind männlich

- Die Quote der Menschen mit LSBTIQ*-Hintergrund liegt in Deutschland statistisch bei ca. 7 %
- Laut statistischem Bundesamt betrug zum 31.12.2019 der Anteil schwerbehinderter Menschen an der gesamten Bevölkerung in Deutschland 9,5%. Im Vergleich zu anderen Städten ist der Anteil junger Menschen bis 30 Jahren in Ingolstadt sehr groß. Dies zeigt sich auch an dem Anteil von Menschen mit Behinderungen. So hat rund jeder 11. Ingolstädter*in eine Behinderung (Grad der Behinderung von 50 -100).
- Viele Verwaltungsbeschäftigte treten in den nächsten Jahren bzw. Jahrzehnten in den Ruhestand
- Fachkräftemangel als Herausforderung für die Wirtschaft und auch für die Stadt Ingolstadt

Das Diversity Management verfolgt verschiedene Ziele und Visionen und einen Paradigmenwechsel:

- | | |
|----------------------------------|----------------------------------|
| • Von Defiziten | → Ressourcen |
| • Von Maßnahmen für Minderheiten | → Vielfalt sind wir alle |
| • Von Integration | → Vielfalt und Inklusion |
| • Von eindimensionale Strategien | → ganzheitlicher Ansatz |
| • Von Vielfalt als Besonderheit | → Vielfalt als Alltagsnormalität |

Vorteile von Diversity für Kommunen und Verwaltungen

- Kompetenter Umgang mit Vielfalt
- Kreativität durch gemischte Teams
- Verbesserte Kundenorientierung
- Strategie gegen Rechtspopulismus – für sozialen Zusammenhalt

Breite Palette an Diversity Maßnahmen (kurz-, mittel-, langfristig)

Zentrale Ziele:

- Verbesserter Zugang von Zielgruppen auf Arbeitsmarkt → Kommune als attraktiver Arbeitgeber
- Bessere Repräsentation der vielfältigen kommunalen Gesellschaft in der Verwaltung
- Abbau von Diskriminierung und Erhöhung von Chancengleichheit
- Vorbildfunktion (In Ingolstadt hat aktuell nur AUDI die Charta der Vielfalt unterzeichnet)
- Strategien entwickeln, um einem Wissens- und Erfahrungsverlust durch das Ausscheiden der Dienstälteren entgegenzuwirken.
- Diversity Management als Ergänzung in einem fortlaufenden Modernisierungsprozess der Stadtverwaltung

Historie:

Beim Arbeitskreis Gesundheit-Demographie-Familie (GDF) Teil 15 am 20.01.2020 wurde seitens des Personalreferenten Christian Siebendritt der Auftrag erteilt Ideen für ein Diversity-Konzept im Jahr 2020 vorzustellen.

Der Beirat für Gleichstellungsfragen hat am 16.06.2020 der Zeichnung der Charta der Vielfalt grundsätzlich zugestimmt.

Anstoß eines Diversity-Prozesses zum GDF 17 am 29.04.2021 mit Präsentation eines ersten Konzepts durch die Gleichstellungsbeauftragte Anja Assenbaum, die Inklusionsbeauftragte Inge Braun und die Integrationsbeauftragte Ingrid Gumplinger, die die Kerngruppe bilden.

Ergänzt wird diese Kerngruppe durch eine divers zusammengesetzte Steuerungsgruppe unterschiedlichster Mitarbeiter*innen der Stadtverwaltung.

Das Projekt Diversity wird von der Spitze der Stadtverwaltung unterstützt.

Unter der fachlichen Begleitung von Silke Foth, die unter anderem den Diversity-Prozess bei BMW begleitet hat, werden im ersten Schritt vier Workshops für das Jahr 2021 vereinbart und durchgeführt.

Im bereits durchgeführten Initiationsworkshop mit der Kerngruppe und der Steuerungsgruppe wurden bereits folgende Arbeitskreise gegründet:

- Datensammlung (intern und extern)
- Befragung der Mitarbeitenden der Stadtverwaltung
- Technik für die Zusammenarbeit
- Öffentlichkeitsarbeit (Stadtkulisse, Intranet, etc.)
- Visionen für das Projekt 2026

Nächste Schritte:

- Datensammlung zur Analyse der Ist-Situation
- Festlegung von gemeinsamen Zielen für ein Diversity-Konzept der Stadt Ingolstadt als Arbeitgeberin
- Erstellung eines Maßnahmenkatalogs
- Fortlaufende Information der Mitarbeiter*innen
- Umsetzung von Maßnahmen
- Evaluation und Monitoring der Maßnahmen

Ab Herbst 2021 werden wir als Kernteam und auch in vielfältig aufgestellten Gruppen Ziele und dazugehörige Maßnahmen entwickeln.

Ab dem Frühjahr 2022 sind das „Roll-out“ der Maßnahmen und deren Umsetzung geplant.

Neben dem Diversity-Konzept und den damit verbundenen Maßnahmen ist auch die Einrichtung einer Anti-Diskriminierungs-Stelle geplant. Wenn auch das Thema Diversity und die Einrichtung einer Antidiskriminierungsstelle thematisch getrennt voneinander zu betrachten sind, bedarf es gleichwohl ein abgestimmtes Orga-/Personalbedarfskonzept. Dieses soll projektbegleitend ab Herbst 2021 gemeinsam mit der Organisationsentwicklung/ Personalentwicklung (OE/PE) erarbeitet und dem Stadtrat in Q1/2022 im Rahmen eines Gesamtbeschlusses vorgelegt werden.

Quellen: Charta der Vielfalt: Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion – Diversity Management in öffentlichen Verwaltungen und Einrichtungen
 BIHA: Inklusion und Innovation im Unternehmen – Strategische Handlungsempfehlung

