

21.04.2015

Herr Fastenrath

Telefon: 16 - 32 56

Telefax: 16 - 1 32 56

E-Mail: Lars.Fastenrath@remscheid.de

1. Wird in der Stadtverwaltung über ein Diversity-Konzept nachgedacht?

Bei der Stadtverwaltung Remscheid befindet sich ein übergreifendes Gesamtkonzept zu Themenkomplex „Diversity“ derzeit nicht in Planung.

2. In welcher Form ist eine Kooperation zum Thema Diversity zwischen dem Fachbereich Gleichstellung von Mann und Frau, dem Kommunalen Integrationszentrum und dem Behindertenbeirat vorstellbar?

Die Kooperation zwischen den v. g. Verwaltungsbereichen ist sowohl projekt- als auch einzelfallbezogen durch stetige gegenseitige Einbindung und einem entsprechenden Informations- und Kommunikationsverständnis vorstellbar.

Dies entspricht der bereits gegenwärtigen Verwaltungspraxis.

3. Welcher Fach- oder Zentralbereich kann das Thema Diversity federführend koordinieren und leiten?

Übergreifend betrachtet könnte einer der zentralen Bereiche der Verwaltung (z. B. Fachdienst Gleichstellung, Zentraldienst Integration und Migration, Zentraldienst Personal und Organisation) eine koordinierende, bündelnde Rolle einnehmen. Das wäre aber abhängig zum machen von der strategischen Akzentuierung der Thematik.

Als zweckmäßig und zielführend hat sich hierbei bislang die projekt- und einzelfallbezogene Koordinierung und Leitung in der Verwaltungspraxis bewährt, was den über die dezentralen Ressourcenverantwortung zugewiesenen Verantwortlichkeiten entspricht.

So hat bspw. der Zentraldienst Integration und Migration das zentrale Projekt „Kommln Remscheid“ mit externer Unterstützung koordiniert und geleitet. Hieraus sind unterschiedliche Teilprojekte entstanden, die wiederum in die zuständigkeitsorientierte Verantwortlichkeiten der jeweiligen Fach- und Zentraldienste übergangen, etabliert wurden, bis heute fortwirken und weiterentwickelt wurden (vgl. auch Ausführungen zu Frage 4).

Projekt- und einzelfallabhängig kämen dann folgende Verwaltungsbereiche in Betracht:

- Gleichstellung,
- Personal und Organisation,
- Stadtentwicklung,
- Büro des Oberbürgermeisters (Bürgerorientierung),
- Integration und Migration,
- Bürgerservice,
- Jugend / Soziales / Wohnen,
- Kommunales Bildungszentrum und/oder
- das Fachdezernat Bildung, Jugend, Soziales, Gesundheit und Sport.

4. Welche Maßnahmen plant die Verwaltung zur Verankerung von Diversity und der Förderung von Zusammenhalt und Respekt vor der Verschiedenheit in der kommunalen Zivilgesellschaft?

Die Verwaltung hat den Grundgedanken von Diversity und des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) bzw. des Benachteiligungs-/Diskriminierungsverbotes generell sowohl in den einzelnen Fachplanungen (z. B. Planungsprozesse Integration / Migration, Schulentwicklungsplanung, Bedarfsplanung Kindertageseinrichtungen, Jugendhil-

feplanung) als auch in der entsprechenden Strukturierung, Ausgestaltung und Kultur darauf aufbauender Angebote, Leistungen und Aufgaben bereits verankert. Die konkreten Auswirkungen auf die jeweiligen (externen) Zielgruppen sind aus den Berichterstattungen zu den jeweiligen Fachplanungen bzw. den einzelnen Konzepten und Projektdokumentationen ersichtlich. Bei detailliertem Informationsbedarf wäre eine detailliertere Zusammenstellung der jeweiligen Zentral- und Fachdienste der Verwaltung nachzureichen.

Konzentriert auf den Kontext der Personalentwicklung fanden zur managementorientierten Implementierung des AGGs und von Diversity im Jahr 2007 entsprechende E-Learning-Einheiten für sämtliche Führungskräfte als Pflichtschulungen statt. Darüber hinaus bietet die Verwaltung die ihrerseits zugleich aktiv und erfolgreich beworbene Fortbildungsreihe der interkulturellen Kompetenz an, um diese als Schlüsselkompetenz in der Verwaltung in ihrem Handeln und Verständnis nachhaltig zu verankern. Soweit diese für die Aufgabenwahrnehmung erforderlich ist, ist sie fester Bestandteil der jeweiligen Stellenbeschreibung und des darauf aufbauenden Anforderungsprofils bei Stellenausschreibungen.

Aktuell nimmt die Stadt Remscheid zudem an einem bundesweit laufenden, auf lediglich drei Kommunen limitierten Projekt „Interkulturelles Netzwerk vor Ort“ in Kooperation mit dem Institut für interkulturelle Management- und Politikberatung (imap) teil. Hierin werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Bürgerservices (im Fachdienst Bürger, Sicherheit und Ordnung) in Workshops befähigt, ihre Angebote und Leistungen auf die Ansprüche und Bedarfe einer zunehmend diversifizierten Gesellschaft auszurichten. Das Projekt ist dabei auf die kommunalen Bedarfe zugeschnitten. Bei positivem Projektverlauf und -ergebnis ist es seitens der Verwaltung angedacht, ein solches Projekt auch in anderen Bereichen der Verwaltung durchzuführen (z. B. Ausländerbehörde).

Darüber hinaus richtet sich die Verwaltung an den Anregungen zu Maßnahmen und Strategien der Fachstelle Diversity Management des Netzwerks „Integration durch Qualifizierung IQ“ aus (Arbeitspapier 01/2012).

5. Wird bei Bewerbungsverfahren versucht, über die Anwendung von Din-Normen (DIN 33430¹) oder z.B. anonymisierte Bewerbungen für Auszubildende Diskriminierungen u.a. von Frauen, Menschen mit Behinderungen, älteren Bewerber*innen, Menschen mit Migrationshintergrund zu vermeiden?

Die Verwaltung orientiert sich in ihren Konzepten, Überlegungen, Verhaltens- und Vorgehensweisen bei Eignungsbeurteilungen/-verfahren an den rechtsunverbindlichen Empfehlungen der DIN-Norm 33430 und der darauf aufbauenden Empfehlungen der Kommunalen Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement (KGSt.) im Bericht Nr. 10/2003 „Professionelle Personalauswahl“.

Darüber hinaus richtet sich die Verwaltung in den verschiedenen Handlungsfeldern des Personalmanagements (u. a. der Aus- und Fortbildung, Personalauswahl, Personalführung) am Bericht Nr. 2/2011 „Interkulturelles Personalmanagement“ der KGSt. aus.

So hat die Verwaltung verstärkte Maßnahmen im Ausbildungs- und Personalmarketing (Maßnahmen zur Personalgewinnung bzw. Personalbindung) ergriffen, um auf verschiedenen Kanälen (wie bspw. Veranstaltungen, Internet/web 2.0, Social Media, Erfahrungsberichte, Ermutigungsklauseln in Ausschreibungen, Schülerpraktika, Teilnahme am Remscheider Ausbildungsmarkt) möglichst viele Informationen an alle potentiellen, ge-

¹ Die DIN-Norm DIN 33430 beschreibt „Anforderungen an Verfahren und deren Einsatz bei berufsbezogenen Eignungsbeurteilungen“, s. <http://www.zpid.de/redact/category.php?cat=540>, (Stand: 10.04.2015).

sellschaftlichen Zielgruppen zu geben und damit eine stärkere Präsenz und bedarfsdeckende Nachfrage zu erreichen. Damit verbundenen werden alle an Auszubildende / Bewerber gestellten Anforderungen dahingehend gesichtet und stetig überprüft, ob sie „Zutrittsbarrieren“ und damit latente oder gar offene Diskriminierungstatbestände beinhalten. Sollte dem so sein, werden diese umgehend neutralisiert.

Im Bereich der Ausbildung kann bspw. verzeichnet werden, dass der Anteil an Auszubildenden mit Migrationshintergrund allgemein betrachtet - insbesondere im Durchschnitt der letzten fünf Jahre - jährlich konstant bei rd. 20-25% lag.

Darüber hinaus ist aber zu berücksichtigen, dass die rechtlich vorgegebenen, diskriminierungsfreien Auswahlgrundsätze (wie Bestenauslese) weiterhin Anwendung zu finden haben und bei der Verwaltung entsprechend stringent und durchgängig angewendet werden.

Speziell das Verfahren der anonymisierten Bewerbung hat die Stadt Remscheid noch nicht implementiert. Gleichwohl bleibt festzuhalten, dass weder einer Bevor- noch Benachteiligung von Bewerber/innen stattfindet, sollten im Lebenslauf Angaben z. B. zum Alter und/oder Geschlecht und das Bewerbungslichtbild enthalten sein oder fehlen. Im Zuge der strategischen Überlegungen zum E-Government finden aber derzeit Diskussionen und Überlegungen dahingehend statt, die Möglichkeit einer vollkommen anonymisierten Bewerbung auf elektronischem Wege zu realisieren.

6. Hat die Stadtverwaltung ein strategisches Personalentwicklungsziel, was die Verschiedenheiten, die auch in der Stadtgesellschaft sichtbar werden, berücksichtigt? Wenn ja, bitte erläutern.

Die Förderung der interkulturellen Kompetenz und die Vermeidung von Benachteiligungen und Diskriminierungen versteht die Verwaltung als integralen Bestandteil und Eckpfeiler der Personalentwicklung. Interkulturelle Kompetenz, Öffnung und kulturelle Vielfalt werden zudem als gewinnbringend, bereichernd und notwendig erachtet, um auch kommunale Aufgaben im erforderlichen / notwendigen Umfang und der festgelegten Güte und Qualität auch weiterhin erbringen zu können.

So ist die „Interkulturelle Kompetenz“ auch bereits fester, inhaltlicher Bestandteil verwaltungsbezogener Aus-, Fort- und Weiterbildungslehrgänge. Dies gilt auch und ebenso für alle Fortbildungsmaßnahmen für alle angehenden und etablierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie für alle angehenden/potenziellen als auch gestandene Führungskräfte (z. B. interkulturelles Verständnis und Sozialverhalten).

Darüber hinaus zählen hierzu sowohl eine individualisierte Personalentwicklung, die das Ziel der Chancengleichheit unterstützt, als auch die Durchführung gezielter Fachkarrierberatungen und deren Förderung. Als Instrumente seien hier beispielhaft benannt: Mitarbeitergespräche, Coaching und kollegiale Beratung.

Des Weiteren plant die Verwaltung im Wege der konzeptionellen Weiterentwicklung, ein neues, eigenständiges Anforderungsmerkmal „interkulturelle Kompetenz“ im derzeitigen System der dienstlichen Beurteilungen zu implementieren.

Außerdem sieht die Verwaltung eine gezielte Organisationsentwicklung vor, um das v. g. strategische Ziel zu erreichen.

Neben den bereits implementierten Übersetzungsunterstützungen („Dolmetscherpool“) und den etablierten Qualitätszirkeln/Netzwerken zielt die Verwaltung insbesondere eine verstärkte, ämterübergreifende und netzwerkorientierte/-bildende Zusammenarbeit über Projekt- und Matrixorganisationen an.

Die Verwaltung richtet sich dabei u. a. an den bereits benannten, interkommunalen bzw. übergreifenden Anregungen, Empfehlungen und Grundlagen aus.

7. In welcher Form ist die Implementierung eines Diversity-Managements umsetzbar? Wäre es als ersten Schritt möglich einen Runden Tisch „Diversity“, bestehend aus Verwaltung und städtischen Beteiligungen ins Leben zu rufen?

Zur faktischen Implementierung eines (übergreifend-strategischen) Diversity-Managements schlägt die Verwaltung vor, dass die Stadt Remscheid der „Charta der Vielfalt“ beitreten sollte. Dafür wäre ein Beschluss des Rates der Stadt Remscheid erforderlich, der sich haushaltsneutral und (bei entsprechender Formulierung) sowohl auf die Verwaltung als auch die Beteiligungen der Stadt Remscheid unmittelbar und verbindlich auswirken würde.

Die Charta ist im Wortlaut unter dem Link www.charata-der-vielfalt.de/charata-der-vielfalt/die-charta-im-wortlaut.html abrufbar.

Hierüber würde sich die Stadt Remscheid im Innen- und Außenverhältnis zu den Zielen und Intentionen von Diversity, Gleichbehandlung und Anti-Diskriminierung/-Benachteiligung klar, sichtbar und verbindlich erkennen und erklären.

Der Charta beigetreten sind aus NRW bereits die Städte Essen, Köln, Krefeld, Mülheim an der Ruhr, Münster und Wuppertal sowie die Städteregion Aachen.

Ein regelmäßiger Austausch zwischen Vertreterinnen und Vertreter der Verwaltung und der städtischen Beteiligungen könnte über die jeweils koordinierende und leitende Stelle (vgl. Ausführungen zu Frage 2 und 3).