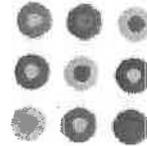


Anlage:

## Charta der Vielfalt - Unternehmensinitiative für Diversity und Diversity Management

charta der vielfalt



### DIE CHARTA IM WORTLAUT

Die Vielfalt der modernen Gesellschaft, beeinflusst durch die Globalisierung und den demografischen 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 unserer Organisation 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 schafft wirtschaftliche Vorteile für unsere Organisation.

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

1. eine Organisationskultur pflegen, die von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung jeder und 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 der Organisation anerkennen, die darin liegenden Potenziale wertschätzen und für das Unternehmen oder die Institution 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.

Wir sind überzeugt: Gelebte Vielfalt und Wertschätzung dieser Vielfalt hat eine positive Auswirkung auf die Gesellschaft in Deutschland.

**Beschluss**  
**des Nürnberger Rates für Integration und Zuwanderung**  
**vom 18.10.2011**

-öffentlich-  
-einstimmig-

**Interkulturelle Öffnung der Verwaltung**  
*Einstellung von mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Migrationshintergrund  
und interkultureller Kompetenz*

Der Integrationsrat bittet Herrn Oberbürgermeister und den Stadtrat, die Verwaltung aufzufordern, konkrete Maßnahmen zu entwickeln, um die schon im Jahre 2004 vom Stadtrat beschlossene Leitlinie Nr. 9 des Integrationsprogramms zu realisieren. Darin heißt es:

„Die Stadt Nürnberg strebt in ihrer Verwaltung und in den städtischen Unternehmen eine verstärkte Beschäftigung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Migrationshintergrund an und will damit auch eine Vorbildfunktion als Arbeitgeber übernehmen. Die Mehrsprachigkeit und die Kenntnisse anderer Sprachen und Kulturen sind bei Bewerbungen als wichtige Zusatzqualifikationen anzusehen. Generell wird interkulturelle Kompetenz als wichtige Schlüsselqualifikation städtischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter betrachtet.“

Der Anteil der städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund sollte längerfristig in etwa den gleichen Prozentsatz wie in der Bevölkerung haben. Um diesem Ziel ernsthaft näher zu kommen, erklärt die Stadt als mittelfristiges Ziel, ihren Anteil von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Migrationshintergrund in einem Zeitraum von ca. 5 Jahren mindestens zu verdoppeln.

Dem Integrationsrat und der Integrationskommission des Stadtrats soll ein Bericht vorgelegt werden, in welchem die Bemühungen der Stadt Nürnberg seit 2005 dargelegt werden.

Der Integrationsrat macht konkret folgende Vorschläge:

- In Ausschreibungen – insbesondere für Stellen mit intensivem Publikumsverkehr - soll zukünftig zusätzlich der Satz aufgenommen werden: „Mehrsprachigkeit und die Kenntnisse anderer Sprachen sowie interkulturelle Kompetenz werden als Zusatzqualifikation angesehen.“
- Das Personalamt bemüht sich aktiv, mehr Menschen mit Migrationshintergrund bei der Stadt Nürnberg einzustellen und erarbeitet dazu ein Programm zur interkulturellen Öffnung der Verwaltung analog zum Frauenförderprogramm. Dabei werden auch die Erkenntnisse anderer Städte überprüft (bspw. Hamburg, München etc.).
- Die Stadt Nürnberg geht aktiv in Nürnberger Abschlussklassen von Schulen mit einem großen Anteil von Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund, um für eine Ausbildung bei der Stadt Nürnberg zu werben. Die Ausschreibungen für Ausbildungsplätze werden auch gezielt in muttersprachlichen lokalen/regionalen Veröffentlichungen der Presse und der Vereinsrundschreiben der Nürnberger Bevölkerung mit Migrationshintergrund veröffentlicht (ggf. mit Übersetzungen für die Eltern).
- Die Aus- und Weiterbildung der städtischen Mitarbeiter/innen bezüglich „interkultureller Kompetenz“ wird systematisch ausgebaut. Insbesondere sollen sich auch die Amts- und Dienststellenleiter mit diesem Thema befassen.

- Die Verwendung der Muttersprache am Arbeitsplatz im Umgang mit den entsprechenden Klienten wird ausdrücklich begrüßt.
- Im Bericht nennt das Personalamt statistische Zahlen, wie viele Auszubildende mit Migrationshintergrund in den letzten Jahren einen Ausbildungsplatz bei der Stadt Nürnberg erhielten (bitte Auflistung der Azubis möglichst nach Sprachgruppen).
- Die Gesamtzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund bei der Stadt Nürnberg soll benannt werden. Veränderungen bei Neueinstellungen in den letzten Jahren sind darzulegen. Wünschenswert wäre eine detaillierte Aufstellung insbesondere in den sozialen Kernbereichen mit viel Publikumsverkehr (z.B. Allgemeiner Sozialdienst, Sozialamt, Jugendamt, Kulturamt, Bildungszentrum, Schulverwaltung, Einwohneramt, Standesamt, Ordnungsamt, Gesundheitsamt, Wohnungsamt).

Begründung:

Im vergangenen Jahrzehnt wurde mehrfach die notwendige interkulturelle Öffnung der Stadtverwaltung gefordert. Während in den meisten global agierenden Firmen auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus aller Welt arbeiten, haben sich die Stadtverwaltungen in Nürnberg wie auch in anderen deutschen Städten nicht ausreichend geöffnet. Die Gründe sind vielfacher Natur. Es ist an der Zeit, dies zu überwinden.

Der Integrationsrat versteht die interkulturelle Öffnung in zwei Richtungen. Einerseits müsste sich auch in der Verwaltung die multikulturelle Vielfalt der Nürnberger Bevölkerung widerspiegeln (über 1/3 der Nürnberger Bevölkerung hat Migrationshintergrund), andererseits sollten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verwaltung ihre interkulturelle Kompetenz in interkulturellen Trainings erweitern. Dazu ist ein längerfristiges Förderprogramm nötig. Insbesondere bei Neueinstellungen sollten auch die muttersprachlichen Kenntnisse von Menschen mit Migrationshintergrund als Zusatzqualifikation bewertet werden. Interkulturelle Kompetenz ist als soziale Schlüsselkompetenz zu verstehen.

Obwohl die Leitlinien zur Integrationspolitik schon im Jahre 2004 verabschiedet wurden, ist die geforderte interkulturelle Öffnung nur unzureichend umgesetzt worden. Es ist an der Zeit, die auf dem Papier stehenden Ziele auch in die Praxis umzusetzen.

Wenn mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund in der Kernverwaltung der Stadt und auch in leitenden Positionen arbeiten würden, wäre dies auch ein deutliches Signal in die Stadtgesellschaft für die Integration. Es liegt im ureigenen Interesse der Stadt, dass die Bürgernähe und die Partizipation aller Menschen der Stadt auch in der Personalstruktur sichtbar werden, sodass sich die Verwaltung zumindest ansatzweise als ein Spiegelbild der Bevölkerung darstellt.

Nürnberg, 18.10.2011

Vorsitzende

*D. Liberova*

Diana Liberova

Schriftführerin

*N. Adah*

Natalya Adah

**Beschluss**

**des Nürnberger Rates für Integration und Zuwanderung  
vom 26.06.2012**

-öffentlich-  
-einstimmig-

**Erhöhung des Anteils der Beschäftigten und Auszubildenden mit Migrationshintergrund bei der Stadt Nürnberg**

Der Integrationsrat bittet den Stadtrat einen Beschluss zu fassen, die Verwaltung möge die notwendigen Maßnahmen ergreifen bzw. intensivieren, um den Anteil der Beschäftigten und Auszubildenden mit Migrationshintergrund bei der Stadt Nürnberg zu erhöhen. Konkret sollten folgende Maßnahmen ergriffen werden:

1. Beim Personalamt wird eine Stelle für die interkulturelle Öffnung bzw. multiethnische Personalpolitik geschaffen, die explizit für eine qualifizierte Person mit Migrationsgeschichte und muttersprachlichen Kenntnissen ausgeschrieben wird (im Sinne einer positiven Diskriminierung mit Verweis auf § 5 AGG).
  2. Die Stadt Nürnberg erklärt als Ziel, die kommunalen Personalentwicklungsstellen und die Stellen der Recruiter sollen zukünftig die Vielfalt der städtischen Bevölkerung – entsprechend des Diversity-Ansatzes – repräsentieren.
  3. Das Personalamt wird gezielt Auszubildende mit Migrationshintergrund und muttersprachlichen Kenntnissen anwerben.
  4. Die muttersprachlichen Kenntnisse werden – neben Deutsch – von der Stadt Nürnberg ausdrücklich als Zusatzqualifikation anerkannt.
  5. Der Anteil der städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund sollte längerfristig in etwa den gleichen Prozentsatz wie in der Bevölkerung haben. Um diesem Ziel ernsthaft näher zu kommen, erklärt die Stadt als mittelfristiges Ziel, ihren Anteil von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Migrationshintergrund in einem Zeitraum von ca. 5 Jahren mindestens zu verdoppeln.
  6. Für die einzelnen Dienststellen der Stadt mit einem vielfältigen Publikumskontakt und mit Service- und/oder Beratungsfunktion (z.B. Einwohneramt, Jugendamt, Sozialamt) wird ein konkreter Plan erarbeitet, um die Beschäftigungsstruktur gezielt interkulturell zu verändern.
  7. Stellenausschreibungen werden zukünftig ähnlich wie in München mit dem Hinweis versehen, dass Vielfalt, Gleichbehandlung und Integration wichtige Erfolgsfaktoren für einen weltoffenen und zukunftsfähigen Wirtschaftsstandort sind. Daher begrüßt es die Stadt Nürnberg, Bewerbungen von Frauen und Männern unterschiedlicher kultureller, ethnischer und sozialer Herkunft zu erhalten.
  8. Zu allen Bewerbungsgesprächen wird ein/e Vertreter/in des Integrationsrats – im Vertretungsfalle der Geschäftsstelle des Integrationsrates – eingeladen. Diese/r Vertreter/in erhält die gleichen Rechte wie die Frauenbeauftragte und unterliegt auch den gleichen Pflichten (z.B. Verschwiegenheitspflicht).
- Weitere Vorschläge zur interkulturellen Öffnung wurden im Beschluss des Integrationsrates vom 18.10.2011 benannt.

**Begründung:**

Der Stadtrat hat schon 2004 in den Leitlinien kommunaler Integrationspolitik der Stadt Nürnberg unter Punkt 9 beschlossen: „Die Stadt Nürnberg strebt in ihrer Verwaltung und in den städtischen Unternehmen eine verstärkte Beschäftigung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Migrationshintergrund an und will damit auch eine Vorbildfunktion als Arbeitgeber übernehmen. Die Mehrsprachigkeit und die Kenntnisse anderer Sprachen und Kulturen sind bei Bewerbungen als wichtige Zusatzqualifikationen anzusehen. Generell wird

interkulturelle Kompetenz als wichtige Schlüsselqualifikation städtischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter betrachtet.“

Seither hat das Personalamt zwar einige Anstrengungen unternommen, aber das Ziel ist weiterhin weit entfernt. Die Maßnahmen sind unzureichend und zaghaft. Bisher konnten nur geringfügige Verbesserungen der Zusammensetzung der Belegschaft der Stadt festgestellt werden. Der mit Beschluss des Integrationsrates vom 18.10.2011 geforderte Maßnahmenkatalog zur interkulturellen Öffnung wie z.B. die Erarbeitung eines Programms zur interkulturellen Öffnung der Verwaltung analog zum Frauenförderprogramm wurde nicht erstellt, der Integrationskommission wurde lediglich ein Bericht des Personalamtes vorgelegt. Wir halten es daher für nötig, dass der Stadtrat in einem Grundsatzbeschluss diese interkulturelle Öffnung – insbesondere bezüglich Erhöhung des Anteils der Beschäftigten und Auszubildenden mit Migrationshintergrund – beschließt. Um das Ziel zu erreichen, sollen daher verstärkt konkrete Maßnahmen überlegt und umgesetzt werden.

Seit einigen Monaten wird bei Stellenausschreibungen sogar auf den jahrelang angefügten Satz verzichtet: „Wir freuen uns, wenn sich Bewerberinnen und Bewerber aller Nationalitäten angesprochen fühlen.“ Das Weglassen dieser eigentlich nur minimalen Aufforderung an Menschen mit Migrationshintergrund können wir nicht akzeptieren.

Es ist für eine Stadt, die sich der Integration verpflichtet fühlt und deren Bewohner zu 40 % Migrationshintergrund haben, nicht hinnehmbar, dass sich die Vielfalt der Bevölkerung kaum in den Amtsstuben der Kommune widerspiegelt.

Bei der 2. Nürnberger Integrationskonferenz am 28.04.2012 wies die Leiterin der Antidiskriminierungsstelle der Bundesregierung, Frau Christine Lüders, darauf hin, dass sich an der Einstellungspolitik einer Kommune solange nichts ändert, solange nicht auch Angehörige von Minderheiten einen entscheidenden Einfluss auf die Personalpolitik der Kommune nehmen können. Die Vielfalt (bzw. Diversity) sollte auch im Personalmanagement einer Stadt sichtbar sein. In den Handreichung für Verwaltungsbeschäftigte – welche von der Antidiskriminierungsstelle unter dem Titel „Diversity-Prozesse in und durch Verwaltungen anstoßen“ herausgegeben wurde und an der auch das Personalamt der Stadt Nürnberg mitgewirkt hat – werden einige der oben geforderten Maßnahmen vorgeschlagen.

Nach § 5 Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) ist eine unterschiedliche Behandlung zulässig, wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen bestehende Nachteile verhindert oder ausgeglichen werden sollen.

Die Stadt Nürnberg ist aufgefordert, dem Bekenntnis zur interkulturellen Öffnung auch Taten folgen zu lassen. Bei den anstehenden Haushaltsberatungen sind entsprechende Mittel einzubringen.

Nürnberg, 26.06.2012

Vorsitzende

*D. Liberova*

Diana Liberova

Schriftführerin

*N. Adah*

Natalya Adah



FRAKTION B' 90/DIE GRÜNEN, RATHAUSPLATZ 2, 90403 NÜRNBERG

An den Oberbürgermeister der Stadt Nürnberg  
Dr. Ulrich Maly  
Rathaus

90403 Nürnberg

BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN  
Stadtratsfraktion Nürnberg

Rathausplatz 2  
90403 Nürnberg

Tel: (0911) 231-5091  
Fax: (0911) 231-2930  
gruene@stadt.nuernberg.de

Bus: Linie 36, 46, 47 (Rathaus)  
U-Bahn: Linie 1 (Lorenzkirche)

Beilage N. **6.5** zur Sitzung  
des Personal- und Organisations-  
ausschusses vom **07.05.2013**

Nürnberg, 20.03.2012

**Antrag für die Integrationskommission und den POA:  
Sprachpalette beim Ausländeramt**

Sehr geehrter Herr Oberbürgermeister,

die Ausländerbehörde des Einwohnermeldeamts ist der erste Ansprechpartner für Menschen, die aus anderen Ländern zu uns kommen. Gleichzeitig möchte sich Nürnberg als weltoffene Stadt mit einer positiven Willkommenskultur präsentieren. Eine freundliche und qualifizierte Beratung ist daher – auch im Sinne eines Servicegedankens – beim Ausländeramt sehr wichtig.

Es ist erfreulich, dass im Rahmen der interkulturellen Öffnung der Verwaltung die MitarbeiterInnen des Ausländeramtes in großer Anzahl an diesbezüglichen Fortbildungen teilgenommen haben. Neben diesen Kompetenzen sind jedoch auch Fremdsprachenkenntnisse eine wichtige Voraussetzung, um nicht nur einen reibungslosen Ablauf bei diversen Verfahren zu ermöglichen, sondern auch um diese Willkommenskultur zu etablieren.

Vor allem Möglichkeiten zur Kommunikation auf Englisch, Französisch, Spanisch sowie Türkisch und Russisch sollten in Nürnberg selbstverständlich sein. Bei einem Bevölkerungsanteil von Menschen mit Migrationshintergrund in Nürnberg in Höhe von 40% sollte es der Stadt möglich sein, diese Anforderung zu erfüllen.

Anfrage:

- Sind Fremdsprachenkenntnisse im Anforderungsprofil der MitarbeiterInnen im Ausländeramt enthalten? Falls dies nicht der Fall ist: Ist es möglich, eine Qualifikationsanforderung in Bezug auf Fremdsprachenkenntnisse für MitarbeiterInnen im Ausländeramt einzuführen?
- In welchen Sprachen ist es derzeit möglich, mit dem Ausländeramt zu kommunizieren?
- Wie viele MitarbeiterInnen im Ausländeramt haben Fremdsprachenkenntnisse?



- Werden den MitarbeiterInnen gezielt sprachliche Fortbildungen angeboten?
  - o Falls nein, warum?
  - o Falls nein, ist dies geplant?
  
- Arbeitet das Ausländeramt mit internen Zielvorgaben, um den Anteil von MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund zu erhöhen? Wenn ja, welches Ziel hat sich das Ausländeramt gesetzt? Mit welchen Maßnahmen wird versucht, dieses Ziel zu erreichen?
  
- Gibt es DolmetscherInnen, welche vom Ausländeramt vermittelt oder gestellt werden?

Mit freundlichen Grüßen

Elke Leo  
Stadträtin

Beilage N...6.6... zur Sitzung  
des Personal- und Organisations-  
ausschusses vom 07.05.2013

SPD Stadtratsfraktion | Rathaus | 90403 Nürnberg

An den Oberbürgermeister  
der Stadt Nürnberg  
Dr. Ulrich Maly  
Rathaus

90403 Nürnberg

POA

OBERBÜRGERMEISTER		.....Nr.....	
05. JULI 2012			
I	1 Zur Kts.	zur Stellungnahme	
	2 z.w.V.	4	Antwort vor Ab- sendung vorlegen
		5	Antwort zur Über- prüfung vorlegen

Fax versch  
Mu

Kopie: K+F, Fb, BgAK3, Raus  
Nürnberg, 4. Juli 2012  
Penzkofer-Röhrl

**Stellenausschreibungen der Stadt**

Sehr geehrter Herr Oberbürgermeister,

den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen und die interkulturelle Öffnung der Stadtverwaltung voran zu treiben, sind schon seit längerem wichtige Ziele der städtischen Personalpolitik. Um Frauen und Menschen mit Migrationshintergrund für eine Mitarbeit in der Stadtverwaltung zu interessieren und zu gewinnen, findet ein ganzes Bündel an Maßnahmen Anwendung. Zu diesen Maßnahmen zählen bei Stellenausschreibungen folgende Hinweise:

*„Die Stadt Nürnberg fördert aktiv die Gleichstellung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Der Frauenförderplan ist Bestandteil unserer Personalarbeit. Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer zu erleichtern, wird, entsprechend den rechtlichen Vorgaben, Teilzeitarbeit ermöglicht.“* Sowie:

*„Wir freuen uns, wenn sich Bewerberinnen und Bewerber aller Nationen angesprochen fühlen“.*

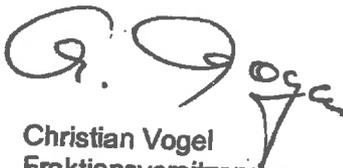
Seit kurzem fehlen diese Hinweise in den Stellenausschreibungen in den Printmedien. Begründet wird dies mit der Verwendung des neuen Logos, das diese Passagen aus Platzgründen nicht mehr zulässt.

Die SPD-Fraktion hält dies nicht für hinnehmbar und stellt daher folgenden

**Antrag:**

- Der Hinweis auf die Förderung der Gleichstellung und die interkulturelle Öffnung werden wieder in den Stellenausschreibungen abgedruckt.
- Die Verwaltung erarbeitet Vorschläge, wie dies mit dem neuen Logo umgesetzt werden kann – unter anderem auch durch eine eventuelle ansprechendere Gestaltung der Stellenausschreibungen in den Printmedien.

Mit freundlichen Grüßen

  
Christian Vogel  
Fraktionsvorsitzender



**I. Gutachten**Beilage N... **6.7** ... zur Sitzung  
des Personal- und Organisations-  
ausschusses vom 07.05.2013**Kommission für Integration**  
**Sitzungsdatum 14.03.2013****öffentlich****Betreff:**

Interkulturelle Öffnung der Verwaltung

**Abstimmungsergebnis:**

- einstimmig  
 angenommen/beschlossen, mit : Stimmen  
 abgelehnt, mit Stimmen

**Beschlusstext:**

1. Der vorgestellte Bericht hat zur Kenntnis gedient.
2. Die Verwaltung wird beauftragt, die Unterzeichnung der Charta der Vielfalt in die Wege zu leiten.

**II. Ref. I/POA****III. Abdruck an:**

- Ref. I/OrgA   
 Ref. II/Stk   
 KfF

Vorsitzende(r):

Mayer

Referent(in):

Göhl

Schriftführer(in):

Valk