



Change² - Projekt Nr. 12

Vielfalts-Management

PROJEKTABSCHLUSSBERICHT



STADT **MANNHEIM**²

Inhalt

1.	Auftrag	3
1.1	Projektauftrag	3
1.2	Projektziele	3
1.3	Projektorganisation	4
2.	Projektverlauf / Meilensteine	5
3.	Zielerreichung / Ergebnisse	8
3.1	Organisatorische Verankerung	8
3.2	Beschluss des Gemeinderates: Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“	8
3.3	Vielfalts-Ziele der Verwaltung	8
3.4	Anonymisiertes Bewerbungsverfahren	9
3.4.1	Mannheimer Pilotprojekt „Anonymisierte Bewerbung bei Azubis“	9
3.4.2	Beteiligung an dem Landesprojekt „Anonymisiertes Bewerbungsverfahren“	9
3.5	Erhöhung des Anteils der Auszubildenden mit Migrationshintergrund	10
3.6	Beteiligung am 1. Deutschen Diversity Tag am 11. Juni 2013	11
3.7	Dienstvereinbarung Vielfalts-Förderplan	12
3.8	Sensibilisierung und Qualifizierung	12
3.9	Einführung interkultureller Kalender	13
3.10	Internetseite – Informationen für und über LSBTTIQ-Menschen	13
3.11	Interne und externe Öffentlichkeitsarbeit	13
4.	Implementierung / Maßnahmenplan / Qualitätssicherung	14

1. Auftrag

1.1 Projektauftrag

Vor dem Hintergrund gesellschaftlicher, wirtschaftlicher und rechtlicher Entwicklungen sehen sich Kommunen einer wachsenden Vielfalt in ihrer Bürgerschaft gegenüber. In Mannheim leben mehr als 327.000 Menschen aus mehr als 170 verschiedenen Nationen. Sie repräsentieren eine große ethnische, kulturelle und religiöse Vielfalt, die ergänzt wird durch die Heterogenität in Bezug auf viele andere Faktoren wie die soziale Herkunft, das Alter und das Geschlecht, die sexuelle Identität oder eine Behinderung.

Damit Kommunalverwaltungen ihren Bürgerinnen und Bürgern adäquate Dienstleistungen bieten können, sollen die Beschäftigten die Vielfalt der Bevölkerung wiederspiegeln. So bunt gemischt die Bevölkerung ist, so vielfältig sollen auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Mannheim auf allen Ebenen vertreten sein.

Auftrag des Change²-Projektes 12 „Vielfalts-Management“ ist daher die Entwicklung und Implementierung von Maßnahmen zur Abbildung der heterogenen Bevölkerungsstruktur Mannheims in der Stadtverwaltung¹.

Das Projekt befasst sich in erster Linie mit dem Thema Vielfalt im Hinblick auf die Personalwerbung, Personalgewinnung und Personalentwicklung und entfaltet seine Wirksamkeit hauptsächlich innerhalb der Verwaltung.

1.2 Projektziele

Ziel ist es, innerhalb der Stadtverwaltung Mannheim die Vielfalt der Stadtgesellschaft in der Personalstruktur auf allen Ebenen abzubilden und darüber hinaus ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld zu schaffen.

Die Ziele des Projektes sind im Einzelnen:

- Die Erstellung und Einführung eines Rahmenkonzeptes für Vielfalts-Management für die Stadtverwaltung, das bisherige Instrumente des Gender Mainstreaming sowie weitere Integrationsmaßnahmen einbezieht
- Die Erhöhung des Anteils der Beschäftigten mit Migrationshintergrund (bei Auszubildenden auf mindestens 20 %)

¹ Siehe Projektsteckbrief Nr. 12

- Die Entwicklung und Umsetzung der o.g. Maßnahmen für Vielfalts-Management für die Stadt Mannheim
- Die Weiterentwicklung der Ablauf- und Aufbauorganisation
- Die Weiterentwicklung der Verwaltungskultur

1.3 Projektorganisation

Federführung	Oberbürgermeister Dr. Peter Kurz
Projektleitung	Christiane Mairon-Binder
Ständige Projektmitglieder aus den Bereichen	FB 11 - Personal FB 17 - Organisations- und Personalentwicklung Amt 18 - Frauenbeauftragte FB 19.2 - Beauftragter für Integration und Migration GPR - Gesamtpersonalrat GSV - Gesamtschwerbehindertenvertretung Zwei interessierte Mitarbeiterinnen aus Fachbereichen
Projektmanagement FVA 2013	Monika Goerner Jörn Fischer-Valldorf

Temporäre Mitglieder zu einzelnen Themen:

Unterstützung durch FB 11 – Personal bei Fragen der organisatorischen Verankerung des Vielfalts-Managements in der Verwaltung sowie des Projektes Anonymisiertes Bewerbungsverfahren.

Unterstützung durch FB 50, Beauftragter für Menschen mit Behinderung

2. Projektverlauf / Meilensteine

In der Auftaktsitzung der Projektgruppe „Vielfalts-Management“ am 20. März 2012 wurde ein gemeinsames Grundverständnis von Vielfalts-Management erarbeitet. Bei der Definition des Begriffes „Vielfalt“ orientierte man sich an den Dimensionen des § 1 des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes (ethnische/kulturelle Herkunft, Alter, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, sexuelle Orientierung, Behinderung).

Es bestand Einigkeit darüber, in dem Projekt neben den Erfahrungen und Kenntnissen der Projektgruppe die Expertise von städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einzuholen. Darüber hinaus sollten vielfältige Gruppen der Stadtgesellschaft einbezogen werden, um ein möglichst umfassendes Meinungsbild zu erhalten und deren Erfahrungen in Bezug auf Vielfalt in Organisationen kennen zu lernen.

Zunächst wurde ein Vielfalts-Workshop mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus ganz verschiedenen Bereichen der Stadtverwaltung durchgeführt. Es wurde Wert auf eine möglichst vielfältige Zusammensetzung der TeilnehmerInnen im Sinne der oben genannten Dimensionen gelegt.

Ziel des Workshops war es, die Erfahrungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Vielfalt in der Verwaltung kennen zu lernen und gemeinsam mit ihnen Faktoren für eine gelungene Vielfaltkultur sowie Handlungsfelder zur Weiterentwicklung dieser Kultur zu identifizieren.

In einem zweiten Schritt wurde der Kontakt zu relevanten Gruppen der Stadtgesellschaft hergestellt. Ziel dieser Gespräche war es, in einen Austausch über deren Erfahrungen, Wissen und Ideen im Hinblick auf die verschiedenen Vielfaltsdimensionen zu kommen. Gemeinsam wurde beraten, wie in großen Institutionen und Unternehmen die Vielfaltkultur weiter entwickelt werden kann und welche guten Managementpraktiken im Hinblick auf die Vielfalt die jeweiligen GesprächspartnerInnen kennen und der Stadt empfehlen können.

Dazu führten die Projektleitung und Mitglieder der Projektgruppe Gespräche mit VertreterInnen und Vertretern:

- des Migrationsbeirates am 24.09.2012,
- von Religionsgemeinschaften am 02.10.2012
- der AG Barrierefrei am 08.10.2012
- des Offenen Netzwerks Mannheimer Frauen am 05.11.2012.
- der Schwul-Lesbischen-Initiative Mannheim (SchLiMm) am 13.06.2013

Alle Gespräche mit den verschiedenen Gruppierungen wurden in angenehmer Atmosphäre und großer Offenheit geführt. Die jeweils entwickelten Ideen und Vorschläge wurden aufgenommen.

Aus den Ergebnissen des Vielfalts-Workshops mit den MitarbeiterInnen und den Gesprächen mit Vertretungen der Stadtgesellschaft wurden in der Projektgruppe Vielfalts-Ziele für die Stadtverwaltung sowie Maßnahmenvorschläge entwickelt.

Die **Vielfalts-Ziele** lauten:

- Unsere Mitarbeiterschaft bildet die Vielfalt der Mannheimer Stadtgesellschaft auf allen Ebenen der Stadtverwaltung ab.
- Wir schätzen, fordern und fördern diese Vielfalt.
- Wir pflegen und leben eine Verwaltungskultur, die von gegenseitigem Respekt und der Wertschätzung jeder und jedes Einzelnen geprägt ist.
- Unsere Verwaltungskultur beruht auf den formulierten Werten und Zielen gesetzlicher Grundlagen sowie unseren Leitlinien² und den Strategischen Zielen der Stadtverwaltung Mannheim.
- Gemeinsam schaffen wir ein offenes und tolerantes Arbeitsumfeld, in dem die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter diskriminierungsfrei ihre vielfältigen sozialen und fachlichen Kompetenzen für unsere Stadtverwaltung und zum Wohle der Stadtgesellschaft einsetzen können.
- Dabei achten wir auf eine Balance zwischen den an uns gestellten gesetzlichen Anforderungen zur Gleichbehandlung (z.B. aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)) und den positiven Effekten die sich aus der bewussten Förderung von Vielfalt ergeben.

² Leitlinien für Führung, Kommunikation und Zusammenarbeit der Stadtverwaltung Mannheim

Die Maßnahmenvorschläge wurden für die Personalwerbung und -gewinnung sowie die Personalentwicklung formuliert:

Maßnahmen- und Steuerungs-Ebenen				
Handlungs- feld Wirkung auf	Personalwerbung	Personal- gewinnung	Personalentwicklung	Steuerung
Einzel- person	<p>„Vielfalt erwünscht“ Arbeitgebermarke im Hinblick auf Vielfalt stärken</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gestaltung Internet, Printmedien ... • Messepräsenz • Familien-Freundlichkeit 	<p>„Vielfalt erwünscht“ Anonymisiertes Bewerbungsverfahren</p> <ul style="list-style-type: none"> • MA Pilot Ausbildung • Teilnahme Landesprojekt 	<p>Lebensphasenorientiertes Personalmanagement</p> <ul style="list-style-type: none"> • Teilzeit f. Führungskräfte • Qualifizierung/Fobi mit Kinderbetreuung • Alternativer Einsatz im Alter, bei gesundh. Probl. • Wissenstransfer, Erfahrung nutzen • Home-Office-Tag 	
Gruppen	<p>Vielfalt bei den Auszubildenden steigern</p> <ul style="list-style-type: none"> • Signal: „Vielfalt erwünscht“ • Werbung für geschlechtsuntypische Ausbildung“ 	<p>Vielfalt auf Führungs- ebenen fördern</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gezielte Ansprache (Internet, Messen, „BotschafterInnen“) • Vielfältige Stellenbesetzung 	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilisierung • Kompetenzvermittlung im Hinblick auf Vielfalt (Gender-, Interkulturelle Kompetenz) in Workshops, Trainings 	<ul style="list-style-type: none"> • MitarbeiterInnen-Netzwerke ermöglichen und fördern
Institution			<p>Kulturelle Vielfalt sichtbar machen, z. B.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Interkultureller Kalender • Vielfältige Kantine 	<ul style="list-style-type: none"> • Dienstvereinbarung Vielfalt • Leitlinien für Führung und Kommunikation • Charta für Vielfalt

Bereits im Verlauf des Projektes konnten eine Reihe von Maßnahmen angestoßen oder umgesetzt werden (siehe Ziffer 3. Zielerreichung / Ergebnisse).

Eine wesentliche Aufgabe des Projektes war es, die Implementierung des Vielfalts-Managements in die Verwaltung auch über die Laufzeit des Projektes hinaus sicher zu stellen. Zur nachhaltigen organisatorischen Verankerung des Vielfalts-Managements in der Verwaltung wurde von Seiten der Projektgruppe die dauerhafte Einrichtung eines Runden Tisches für das „Vielfalts-Management“ vorgeschlagen.

Zum 28.11.2012 wurde dem Change²-Lenkungsausschuss ein Projekt-Statusbericht vorgelegt. Die Ergebnisse des Projektes wurden dem Ausschuss zum 18.04.2013 im schriftlichen Umlaufverfahren bekanntgegeben und von dort angenommen.

3. Zielerreichung / Ergebnisse

Folgende Maßnahmen wurden bereits während der Projektlaufzeit eingeleitet bzw. umgesetzt:

3.1 Organisatorische Verankerung

Zur nachhaltigen Verankerung des Vielfalts-Managements in der Verwaltung wurde mit Organisationsverfügung vom 28.06.2013 der Runde Tisch Vielfalts-Management eingerichtet. Zu den Aufgaben des Runden Tisches gehört es, Vielfalts-Themen und die Umsetzung der Maßnahmenvorschläge des Projektes Vielfalts-Management zu koordinieren, eine stärkere Vernetzung der Beauftragten und Querschnittsbereiche zu fördern und die Selbstverpflichtung im Rahmen der Charta für Vielfalt wahrzunehmen. Die Aufgabe einer koordinierenden Geschäftsstelle wird von Fachbereich Personal wahrgenommen. Die Organisationsverfügung ist als Anlage 1.1 beigefügt.

3.2 Beschluss des Gemeinderates: Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“

Der Gemeinderat ist in seiner Sitzung am 18. Juni 2013 der Empfehlung des Projektes gefolgt und hat den Beitritt der Stadt Mannheim zur Charta für Vielfalt beschlossen. Die formelle Unterzeichnung der Charta erfolgt in einem offiziellen Rahmen in Verbindung mit einer geeigneten Veranstaltung. Der Wortlaut der Selbstverpflichtung der Charta ist als Anlage 1.2 beigefügt.

3.3 Vielfalts-Ziele der Verwaltung

Bei einer Fortschreibung der Leitlinien für Führung, Kommunikation und Zusammenarbeit sollen die Vielfaltsziele in komprimierter Form abgebildet werden. Die Projektgruppe empfiehlt folgende Formulierung:

- Wir schätzen und fördern die Vielfalt unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Wir pflegen und leben eine Verwaltungskultur, die von gegenseitigem Respekt und der Wertschätzung jeder und jedes Einzelnen geprägt ist.

3.4 Anonymisiertes Bewerbungsverfahren

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) veröffentlichte im Jahr 2012 ihren Erfahrungsbericht über das Pilotprojekt „Anonymisiertes Bewerbungsverfahren“. In diesem Projekt wurde u.a. untersucht, ob durch die Anonymisierung der Bewerbungsunterlagen in der ersten Phase von Personalauswahlverfahren Chancengleichheit hergestellt werden kann.

3.4.1 Mannheimer Pilotprojekt „Anonymisierte Bewerbung bei Auszubildenden“

Um zu sehen, ob dieses Verfahren auch in Mannheim anwendbar ist und positive Effekte bei der Personalauswahl bringen kann, wurde im Rahmen der Ausbildungsbewerbungen im Herbst 2012 das Mannheimer Pilotprojekt „Anonymisierte Bewerbung bei Azubis“ durchgeführt. Das Stadtarchiv – Institut für Stadtgeschichte, die Stadtbibliothek sowie die Fachbereiche Informationstechnologie und Bauverwaltung erklärten sich bereit, ein anonymisiertes Auswahlverfahren bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen für „Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste“ bzw. „IT-Kauffrau/-mann“ zu erproben.

Eine Auswertung des Pilotprojektes erfolgte auf der Grundlage einer Befragung der am Auswahlverfahren Beteiligten. Tendenziell war man der Auffassung, dass ein anonymisiertes Verfahren dazu beitragen kann, Chancengleichheit herzustellen. Es bestand jedoch weitgehend Einigkeit darin, dass für eine qualifizierte Vorauswahl mehr Informationen über die Bewerbenden erforderlich gewesen wären, als durch die nachträgliche Anonymisierung der Bewerbungsunterlagen für die Bewerberauswahl vorlagen.

Bei Verwendung standardisierter Bewerbungsbögen - zum Beispiel mit individuellen Fragen je Ausbildungsberuf - könnte man sicherstellen, dass alle erforderlichen Informationen in anonymisierter Form vorliegen. Beim anschließenden Landesprojekt „Anonymisiertes Bewerbungsverfahren“ (siehe Ziff. 3.4.2) wurden damit gute Erfahrungen gemacht.

3.4.2 Beteiligung an dem Landesprojekt „Anonymisiertes Bewerbungsverfahren“

Aufbauend auf dem Projekt der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) startete das Ministerium für Integration Baden-Württemberg im Jahr 2013 ein entsprechendes Modellprojekt in Baden-Württemberg, um weitere Erkenntnisse über die Umsetzbarkeit von anonymen Bewerbungsverfahren zu gewinnen. Ergänzend zur Studie der ADS soll die Praktikabilität insbesondere bei kleineren und mittleren Betrieben untersucht werden. Daneben beteiligen sich verschiedene Ministerien des Landes, die Ingenieurkammer Baden-Württemberg und

die Städte Karlsruhe und Mannheim an dem Projekt. Die Federführung hierfür liegt bei Fachbereich Personal.

In Mannheim wurden im Jahr 2013 bei fünf verschiedenen Fachbereichen insgesamt 12 Stellenbesetzungen unterschiedlicher Hierarchiestufen nach dem anonymisierten Bewerbungsverfahren durchgeführt. Standardisierte Bewerbungsformulare, die individuell für jede Ausschreibung entwickelt wurden, gewährleisteten die Einhaltung der Anonymität.

Die landesweite Auswertung steht noch aus.

In Mannheim wurde im Herbst ein Zwischenbericht erstellt:

Bisher konnten Erkenntnisse fest gehalten werden:

„Ziel der Anonymisierung war erklärtermaßen die Herstellung von Chancengleichheit.“

„Allein die Tatsache, dass sich die Arbeitgeberin Stadt Mannheim gegenüber diesem Pilotprojekt offen gezeigt und sich bereit erklärt hat, dieses Verfahren probeweise bei sich einzusetzen, zeigt schon, dass die Stadt Mannheim sich mit der Thematik Chancengleichheit intensiv auseinandersetzt.“

„Auffallend ist, dass die Stellen im Vergleich zu herkömmlichen Verfahren bisher zu 100% und auch zügiger besetzt werden konnten. Die Vorteile des anonymen Bewerbungsverfahrens lagen in der veränderten subjektiven Wahrnehmung und Außenwirkung. So wurde seitens der Fachverantwortlichen wahrgenommen, dass sich trotz der sinkenden Bewerberanzahl im Verhältnis gesehen mehr fachlich qualifizierte Bewerber auf die jeweilige Stelle beworben haben.“

„Während des Verfahrens war die durchgängige Meinung, dass dieses Verfahren das Stellenbesetzungsverfahren objektiver und transparenter gestaltet. Dies spiegelt sich zudem in den Rückmeldungen der Bewerbenden wider, die die Stadt Mannheim als innovative Arbeitgeberin wahrnehmen.“

„Eventuelle Vorbehalte der Personalverantwortlichen gegenüber einem Pilotverfahren im eigenen Bereich konnten im Laufe des Verfahrens ausgeräumt werden, sodass die Resonanz dieser Beteiligten nach Abschluss der Verfahren vornehmlich positiv war. Der durch das Bewerbungsformular entstandene Mehraufwand im Ausschreibungsverfahren wurde mehrheitlich als lohnend empfunden.“

3.5 Erhöhung des Anteils der Auszubildenden mit Migrationshintergrund

Der Fachbereich Personal erachtet es in einer multikulturellen Stadt wie Mannheim auch für den Ausbildungsbereich für wichtig, die Vielfalt der Bevölkerung widerzuspiegeln. Bei Ausbildungsmessen sind daher möglichst auch Auszubildende mit Migrationshintergrund an den Informationsständen vertreten. Damit wird die bereits bestehende Vielfalt gezeigt und potentielle Bewerber/innen mit Migrationshintergrund kommen leichter mit den VertreterInnen des Ausbildungsteams ins Gespräch.

Die Anzahl der sich in Ausbildung befindlichen Migrantinnen und Migranten ist jedoch nicht ohne weiteres zu ermitteln, da die erforderlichen Definitionsmerkmale überwiegend nicht vollständig bekannt sind. Jedoch ist bei Auszubildenden aufgrund von verschiedenen Merkmalen (z. B. Name, Geburtsort, Sprachkenntnisse, freiwillige Informationen im Rahmen des Auswahlverfahrens) das Vorliegen eines Migrationshintergrundes zu vermuten. Der hieraus resultierende Anteil an Migrantinnen und Migranten im Einstellungsjahrgang 2013 liegt bei rund 23 von Hundert.

Ergänzend zu den bisher bereits erfolgten Anstrengungen des Fachbereichs Personal hat sich das Ausbildungsteam 2013 an der Ausbildungsmesse für türkische Jugendliche „Bildung sichert Zukunft“ beteiligt.

Im Rahmen der Veranstaltungsreihe „Gescheit studiert“ des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg erhalten internationale Eltern und Studieninteressierte mit Migrationshintergrund gezielte Studieninformation, um Jugendliche aus Migrantfamilien für ein Studium zu gewinnen. Bei der entsprechenden Veranstaltung in Mannheim wurden auch die Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten der Stadt Mannheim vorgestellt.

Vielfalt im Ausbildungsbereich bedeutet jedoch nicht nur „Migrationshintergrund“. Auch mit Ausbildung in Teilzeit für junge Mütter, der Verwaltungsausbildung für sehbehinderte Menschen und einer Einstellung entgegen gängigen Klischees (z. B. männliche Erzieher) wird die Vielfalt bei den Auszubildenden gefördert.

3.6 Beteiligung am 1. Deutschen Diversity Tag am 11. Juni 2013

Der Verein „Charta für Vielfalt“ führte am 11.06.2013 den 1. Deutschen Diversity-Tag durch. Auf Initiative des Projektes Vielfalts-Management beteiligte sich die Stadt Mannheim daran mit einem Flash-Mob der Auszubildenden in der Fußgängerzone, der von einer Gruppe Auszubildender / Studierender organisiert wurde. Dieses Organisationsteam befragte im Vorfeld der Aktion die städtischen Auszubildenden, was sie motiviert hat, sich bei der Stadtverwaltung zu bewerben, und was Vielfalt für sie bedeutet. Eine Auswahl der Antworten wurde auf Plakaten bei der Aktion mitgeführt (siehe Anlage 4). Parallel dazu führte die Stadtmarketing GmbH gemeinsam mit dem CSD Rhein-Neckar e.V. eine Fotobox-Aktion mit Begleitprogramm auf den Kapuzinerplanken durch, um zu zeigen, was Vielfalt in Mannheim und bei den Auszubildenden der Stadt Mannheim bedeutet und wie sie aussieht.

Die FnF gGmbH als Betreiberin der städtischen Kantinen beteiligte sich mit einer Aktionswoche der Kantinen unter dem Motto: „So kocht man in Herkunftsändern städtischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“.

Eine Beteiligung am 2. Deutschen Diversity Tag, am 3. Juni 2014 ist vorgesehen.

3.7 Dienstvereinbarung Vielfalt

Der Fachbereich Personal erstellt einen Entwurf für eine Dienstvereinbarung Vielfalt, die Auskunft darüber gibt, wo die Stadtverwaltung Mannheim ihre Schwerpunkte in der Vielfaltsförderung sieht.

Sie wird die Vielfalts-Ziele der Stadt Mannheim im Rahmen des Personalmanagements beschreiben, z.B.

- Abbildung der Vielfalt der Bevölkerung auf allen Ebenen der Personalstruktur der Stadtverwaltung
- Sicherstellung von Chancengleichheit
- Förderung der Vielfalt

und bereits bestehende Förderpläne (z.B. Frauenförderplan) und Leitsätze (z.B. Integration) berücksichtigen.

Als Dienstvereinbarung bewirkt sie Rechtsklarheit und Rechtssicherheit hinsichtlich der Vielfaltsförderung im Rahmen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes.

Der Entwurf befindet sich derzeit in Vorbereitung.

3.8 Sensibilisierung und Qualifizierung

Bei der Öffnung der Verwaltung für mehr Vielfalt sind Informationsveranstaltungen sowie Schulungen für Führungskräfte und die Beschäftigten ein wichtiger Baustein, um eine Sensibilisierung für die Vielfalt von Menschen zu fördern.

Als Einstieg wurden im Jahr 2013 Vortragsveranstaltungen zur Einführung in das Vielfalts-Management für verschiedene Zielgruppen durchgeführt:

- Am 13.11.2013 für die Führungskräfte im Rahmen des erweiterten Führungskreises
- Am 02.12.2013 für Sachgebiets- und Teamleitungen, AusbilderInnen, PatInnen sowie interessierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

- Am 28.03.2014 folgt eine Veranstaltung im Rahmen der Freitagsrunde des Gesamtpersonalrats für die Personal- und Schwerbehindertenvertretungen.

Zur Sensibilisierung und Qualifizierung von Führungskräften und MitarbeiterInnen sind weitere Schulungsbausteine – ggf. in Abstimmung mit einzelnen Fachbereichen – zu entwickeln und durchzuführen.

3.9 Einführung interkultureller Kalender

Der Interkulturelle Kalender des Eine-Welt-Forum Mannheim e.V. wurde im Intranet und auf der Internetseite der Stadt Mannheim veröffentlicht. Der Kalender benennt nicht nur Feier- und Festtage unterschiedlicher Religionen und Kulturen und regionale kulturelle Veranstaltungen, sondern zeigt in der elektronischen Version per Mausklick auch die Bedeutung und Herkunft des jeweiligen Feiertages an.

Mit dem Eine-Welt-Forum besteht Einigkeit, den Kalender weiterhin gemeinsam zu pflegen und seine Verbreitung zu fördern. Für das Jahr 2014 bestand für die städtischen Beschäftigten erstmals die Möglichkeit, den interkulturellen Kalender im Rahmen der jährlichen Bürokalenderbestellung zu berücksichtigen.

3.10 Internetseite – Informationen für und über LSBTTIQ-Menschen

Bisher gab es auf der Internetseite der Stadt Mannheim keine Informationen über und für die lesbischen, schwulen, bisexuellen, transsexuellen, transgendern, intersexuellen und queeren Menschen (LSBTTIQ-Menschen). Im Rahmen des Projektes wurden Informationen zum Beispiel zu den Themen Verpartnerung, Gesundheit, Veranstaltungen zusammengestellt und auf www.mannheim.de veröffentlicht. Dort wird auch auf ein neues Lektüre- und Medienverzeichnis hingewiesen, das die Stadtbibliothek für schwule und lesbische NutzerInnen neu erstellt hat.

3.11 Interne und externe Öffentlichkeitsarbeit

Zur Information der Beschäftigten über das Projekt wurde mehrfach im Mitarbeitermagazin *magma* berichtet. Auch der Gesamtpersonalrat hat das Projekt in seiner *GPR-Info* begleitet und das Thema Vielfalt in unterschiedlichen Teilspekten immer wieder angesprochen. Die-

se „interne Öffentlichkeitsarbeit“ ist hilfreich und erforderlich, um innerhalb der Verwaltung auf das Thema Vielfalt aufmerksam zu machen.

Die Aktivitäten der Stadt Mannheim wurden in einer Veröffentlichung der Friedrich-Ebert-Stiftung „*Von Integration zu Vielfalt - Kommunale Diversitätspolitik in der Praxis*“, neben Praxisbeispielen aus Berlin, München, Wien vorgestellt. Von Seiten der „*Charta für Vielfalt*“ wird derzeit ein Leitfaden „*Diversity Management in öffentlichen Verwaltungen*“ vorbereitet, in dem Mannheim ebenfalls als Praxisbeispiel vorgestellt wird.

4. Implementierung / Maßnahmenplan / Qualitätssicherung

Das Projekt ist abgeschlossen und wird in der Linienverantwortung der beteiligten Fachbereiche weiterbearbeitet. Die Vernetzung der Gleichstellungs-Themen und eine enge Abstimmung der beteiligten Fachbereiche sowie der Mitarbeiter- und Schwerbehindertenvertretung sind durch die Einrichtung des Runden Tisches Vielfalts-Managements sichergestellt.

Die Qualitätssicherung der Projektergebnisse erfolgt im 2. Quartal 2015 in Abstimmung mit der Koordinierungsstelle CHANGE².

Zur Messung der Qualität des Projektes wurden aus den Projektzielen und Maßnahmenvorschlägen folgende Leitfragen / Indikatoren abgeleitet:

- Werden die Verpflichtungen, die mit der Unterzeichnung der **Charta für Vielfalt** einhergehen, wahrgenommen?
 - Wurden Personalprozesse im Hinblick auf Vielfalt überprüft?
 - In welcher Form wurde die Umsetzung der Charta für Vielfalt zum Thema des internen und externen Dialogs gemacht?
 - In welcher Form wurden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über Vielfalt informiert und bei der Umsetzung eingebunden?
 - Wurde über entsprechende Aktivitäten und den Fortschritt bei der Förderung der Vielfalt und Wertschätzung öffentlich Auskunft gegeben / berichtet?
- Wurden bei einer Fortschreibung der **Leitlinien** für Führung, Kommunikation und Zusammenarbeit die Vielfaltsziele berücksichtigt?
- Erfolgte 2014 / 2015 eine Beteiligung am **Diversity Tag** der Charta für Vielfalt?

- Hat sich die Organisationsform des **Runden Tisches** bewährt um das Thema Vielfalt in der Verwaltung voran zu bringen? Welche Aktivitäten werden am Runden Tisch koordiniert bzw. abgestimmt?
- Werden weiterhin **Anonymisierte Bewerbungsverfahren** durchgeführt? Hat sich das Verfahren bewährt?
- Finden Informationsveranstaltungen und **Sensibilisierungsworkshops** für Beschäftigte und Führungskräfte statt?

Der Oberbürgermeister

Mannheim, den 28.06.2013

11.4/List/9848

Implementierung der Ergebnisse des Change²-Projektes Nr. 12 „Vielfaltsmanagement“

– Geschäftsstelle Vielfalt beim FB 11 –

3. Organisationsverfügung

Es ist ein Runder Tisch einzurichten, deren ständige Teilnehmer/innen sich aus folg. Dienststellen zusammensetzen:

- 11 FB Personal-Organisation
- 17 Kompetenzzentrum Managemententwicklung
- 18 Büro der Frauenbeauftragten
- 19 Internationales, Integration und Protokoll
- 50 B.
- GPR
- GSV

Der Runde Tisch tagt in der Regel sechs Mal im Jahr. Deren primären Aufgaben sind die Maßnahmenvorschläge aus dem Change²-Projekt Nr. 12 umzusetzen und die Selbstverpflichtung im Rahmen der Charta der Vielfalt, d.h. gemeinsame Priorisierung, Zeitplanung, Berichterstattung, Entwicklung gemeinsamer Projekte/Aktivitäten, wahrzunehmen. Des Weiteren wird innerhalb des Runden Tisches über die jeweiligen Aktivitäten, wie z.B. EU-Charta zur Gleichstellung von Mann und Frau, Verankerung Mannheimer Grundsätze zur Integrationspolitik im Zielsystem und der EU-Charta zur Behinderung abgestimmt und informiert. Die Dienststellen sind im Hinblick auf die Überprüfung von Prozessen, die das Thema Vielfalt tangieren, einzubinden und das Fortbildungskonzept unter Berücksichtigung des Themas Vielfalt weiter zu entwickeln. Abschließend ist ein Jahresbericht für den OB und ggf. weitere erforderliche Vorlagen zu erstellen sowie aktuelle Anfragen zu beantworten.

Der Vorsitz des Runden Tisches Vielfaltsmanagement erfolgt rollierend unter den ständigen Teilnehmern (11, 17, 18, 19, 50 B., GPR und GSV). Der Mitgliederkreis des Runden Tisches kann um interessierte Fachbereiche / Dezernate erweitert werden. Unterstützung erhält der Runde Tisch durch eine Geschäftsstelle.

Aufgabe der Geschäftsstelle ist es, die Kontinuität des Runden Tisches sicherzustellen, Vereinbarungen festzuhalten und auf deren Umsetzung zu achten. Die Ergebnisse münden in die jährliche Berichtspflicht gegenüber dem Oberbürgermeister und Vorstellung in der Dezernentenkonferenz. Im Rahmen der Charta der Vielfalt ist jährlich ein Bericht über die Aktivitäten von der Geschäftsstelle zu verfassen.

Die befristete Geschäftsstelle „Vielfalt“ wird beim FB 11 vom 01.06.2013 - 31.05.2015 errichtet. Der Stellenplan ändert sich wie folgt:

In einer Nachbetrachtung wird diese organisatorische Maßnahme Mitte 2014 evaluiert und eine konkrete Personalbemessung und eine Stellenwertüberprüfung durchgeführt.

Der Produktplan der Stadt Mannheim erfährt durch diese Organisationsverfügung keine Änderungen.

Entsprechende Finanzmittel sind zur Verfügung zu stellen.

Die Organisationsverfügung tritt mit Unterzeichnung in Kraft.

gez. Dr. Peter Kurz



Selbstverpflichtung

charta der vielfalt



„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**.



Anlage 1.3

DAS SAGEN UNSERE AZUBIS:

**»VIELFALT BEI DER
STADT MANNHEIM
IST ...**

„... dass MitarbeiterInnen verschiedenster Kulturen, Alter oder Herkunft zusammen arbeiten und voneinander lernen.
„... dass es so gut wie alle Berufe von A-Z gibt
Egal was man machen möchte: von allem ist etwas dabei.
„... dass keiner benachteiligt oder ausgesperrt wird.
Ich fühle mich als Türkin sehr wohl bei der Stadt.“

**»ICH HABE DIE
STADT MANNHEIM
ALS AUSBILDUNGS-
UNTERNEHMEN
GEWÄHLT, WEIL ...**

AUSBILDUNG²
VIELFALT²
AUSBILDUNG²

„... die Stadt als eine von wenigen Kommunen eine Teilzeit-
ausbildung für Mütter anbietet
„... Mannheim eine attraktive Stadt mit moderner Verwaltung ist.
„... ich in Mannheim geboren wurde und hier aufgewachsen
bin. Mannheim ist meine Stadt und ich will für meine Stadt
nützlich sein.“

**DEUTSCHER
DIVERSITY
TAG 2013**
charta der vielfalt

 **STADT MANNHEIM²**
CHANGE
Gemeinsam mehr bewirken.

