



► Nr. VO/2015/03062
öffentlich

Lübeck, 05.10.2015

Bericht

Verantwortliche Bereiche:
1.110 - Personal- und Organisationservice

Bearbeitung: Gunda Lampe (E-Mail: gunda.lampe@luebeck.de Telefon: 122-1182)

Unterzeichnung der Charta der Vielfalt gemäß Bürgerschaftsbeschluss vom 26.2.2015 zu TOP 5.1. in der Drs. VO 2449

Beratungsfolge:

Datum	Gremium	Status	Zuständigkeit
14.10.2015	Senat	Nichtöffentlich	zur Senatsberatung
10.11.2015	Hauptausschuss	Öffentlich	zur Kenntnisnahme
26.11.2015	Bürgerschaft der Hansestadt Lübeck	Öffentlich	zur Kenntnisnahme

Anlass:

Bürgerschaftsbeschluss vom 26.02.2015 zu TOP 5.1. in der Drs VO 2449; Hansestadt Lübeck wird Unterzeichnerin der Charta der Vielfalt

Verfahren:

Beteiligte Bereiche/Projektgruppen:

Ergebnis:

1.203 Beteiligungscontrolling

Beteiligung von Kindern und Jugendlichen
gem. § 47 f GO ist erfolgt:

Stellungnahme ist dem Bericht beigelegt

Ja

Nein

Begründung:

Belange von Kindern und Jugendlichen sind
durch die Vorlage nicht unmittelbar betroffen

Die Maßnahme ist:

neu

freiwillig

vorgeschrieben durch:

Finanzielle Auswirkungen:

Nein

Ja (Anlage 1)

Bericht:

Bericht über Maßnahmen der Hansestadt Lübeck zur Erreichung der Ziele der „Charta der Vielfalt“

Am 26.2.2015 beschloss die Bürgerschaft:

1. die „Charta der Vielfalt“ für die Stadtverwaltung Lübeck zu unterzeichnen und
2. die städtischen Beteiligungen als Gesellschaftervertreter

aufzufordern, sich ebenfalls der „Charta der Vielfalt“ anzuschließen

3. der Bürgerschaft bis September 2015 zu berichten, welche Maßnahmen die Hansestadt Lübeck bisher zur Erreichung der Ziele der Charta bereits durchführt.

4. Die Übergabe der Urkunde findet auf Einladung des Bürgermeisters in einem feierlichen Rahmen im Lübecker Rathaus statt.

Zu diesem Punkt soll geprüft werden, inwieweit die Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“ in einem feierlichen Rahmen am diesjährigen „Diversity Tag“ am 9. Juni 2015, der vom Forum für Migrantinnen und Migranten in der Hansestadt Lübeck ausgerichtet wird, organisiert werden kann.

Die Charta der Vielfalt ist eine Unternehmensinitiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen und Institutionen. Bundeskanzlerin Dr. Angela Merkel ist Schirmherrin, die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration Frau Aydan Özoguz unterstützt die Initiative.

Unternehmen und Organisationen sollen ein wertschätzendes und vorurteilsfreies Arbeitsumfeld schaffen, in dem sich alle Talente optimal entwickeln und entfalten können. Dabei sollen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gleiche Chancen und Wertschätzung erfahren – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität.

Die Charta der Vielfalt wurde im Dezember 2006 von Daimler, der BP Europa SE (ehemals deutsche BP), der Deutschen Bank und der Deutschen Telekom ins Leben gerufen. Mehr als 2000 Unternehmen und öffentliche Einrichtungen haben die Charta bereits unterzeichnet. In Lübeck sind darunter Firmen wie J.G. Niederegger, Konditorei Junge, Bockholdt KG, die Volksbank Lübeck und seit Juni dieses Jahres auch die Hansestadt Lübeck.

Durch die Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“ bekräftigt die Hansestadt Lübeck ihre auf Chancengleichheit ausgerichtete Personalarbeit, die auf gesetzlichen Grundlagen basiert (u.a. Grundgesetz, AGG, Gleichstellungsgesetz, SGB IX) und bei deren Einhaltung die jeweiligen Interessensvertretungen (Personalrat, JAV, Frauenbüro, Schwerbehindertenvertretung) einbezogen sind.

Die Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“ konnte zwar aus terminlichen Gründen nicht mit dem „Diversity Tag“ verknüpft werden, allerdings bot sich sehr zeitnah die Ausbildungsmesse Nordjob an, die am 16. und 17. Juni in der MUK stattfand. Zum Auftakt der Ausbildungsmesse Nordjob hat deren Schirmherr, der ehemalige Ministerpräsident Björn Engholm, die unterzeichnete Charta-Urkunde offiziell an Bürgermeister Saxe überreicht. Die Nordjob Lübeck wurde für diesen Anlass gewählt, weil sie sehr gute Möglichkeiten bietet, für die vielfältigen und familienfreundlichen Ausbildungs- und Arbeitsmöglichkeiten einer Kommune zu werben und sich neue Talente zu erschließen.

Die berufliche Ausbildung gehört zu den wichtigsten Aufgaben vorausschauender Personalplanung. Die Hansestadt Lübeck bildet durchschnittlich über alle drei Jahrgänge gerechnet 192 Auszubildende in bis zu 20 Ausbildungsberufen aus. Die Anzahl der Ausbildungsberufe variiert nach Ausbildungsbedarf. Etwa ein Drittel wird in den Betrieben und zwei Drittel in der Kernverwaltung ausgebildet. Der Frauenanteil bei den Auszubildenden umfasst nach dem Personalbericht 2014 43,4 %.

Bei etwa 10% der BewerberInnen um einen Ausbildungsplatz ließ sich im vergangenen Jahr anhand des Lebenslaufs ein Migrationshintergrund vermuten, bei den ausgewählten Auszubildenden lag der Anteil vermutlich sogar bei 18%. Wie hoch der Anteil der Beschäftigten der HL mit Migrationshintergrund insgesamt ist, wird zurzeit anhand einer

freiwilligen anonymisierten Befragung ermittelt. Es ist geplant über die Ergebnisse der Befragung der Bürgerschaft Anfang 2016 zu berichten.

Zur Erreichung der Ziele der Charta der Vielfalt werden eine Reihe von Maßnahmen durchgeführt. Dazu zählen u.a.:

Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils an Bewerbungen und Einstellungen von Menschen mit Migrationshintergrund (Ausbildungs- und Arbeitsverhältnisse)

- Menschen mit Migrationshintergrund werden gezielt in Stellenausschreibungen angesprochen, außerdem werden öffentliche Stellenausschreibungen über die Stabstelle Integration an die dort bekannten Migrationsverbände weiter geleitet. Dadurch wird die Information über zu besetzende Stellen einem erweiterten Adressatenkreis zugänglich gemacht.
- Im Rahmen von Messeauftritten, Informationsveranstaltungen, Filmen, Interviews in Broschüren und Zeitungen werden gezielt Auszubildende mit Migrationshintergrund in die Öffentlichkeitsarbeit der Hansestadt Lübeck einbezogen.
- Bei der vom Städteverband Schleswig-Holstein initiierten landesweiten gemeinsamen Imagekampagne für den öffentlichen Dienst hat die Hansestadt Lübeck initiiert, den Blick auf die Bewerbungspotenziale von Menschen mit Migrationshintergrund zu verstärken. Im Rahmen eines Auftaktworkshops im Juni 2015 wurden bereits erste Ideen entwickelt. Dazu zählen die Überarbeitung und Erweiterung der Homepage www.berufe-sh.de um interkulturelle Aspekte (Informationen für Eltern mit Migrationshintergrund, Ergänzung von themenbezogenen links, Aktualisierung von Fotos und Kurzportraits von Auszubildenden mit und ohne Migrationshintergrund). Desweiteren sollen spezielle Ausbildungsflyer für Eltern entworfen und in verschiedenen Sprachen übersetzt werden.

Maßnahmen zur Sensibilisierung und Qualifizierung der Beschäftigten zur Stärkung der interkulturellen Kompetenz

- Es gibt regelmäßige Schulungsangebote zur Entwicklung von interkultureller und Diversity-Kompetenz für unterschiedliche Zielgruppen (u.a. MitarbeiterInnen des Job-Centers, der KITAS, der Ausländerbehörde, der Altenhilfe, Nachwuchsführungskräfte).
- In Kooperation mit der Lübecker Gemeindediakonie finden verpflichtende Schulungsangebote für unsere Auszubildenden statt.
- In Kooperation mit dem IQ Netzwerk Schleswig-Holstein und dem Flüchtlingsrat Schleswig-Holstein e.V. werden zum Ende diesen und Beginn nächsten Jahres MitarbeiterInnen der Verwaltung und Führungskräfte gezielt in Workshops für die Chancen und Herausforderungen kultureller Vielfalt im täglichen Führungs- und Verwaltungshandeln geschult.

Maßnahmen zur Frauenförderung (laut Rahmenplan zur Frauenförderung 2013)

- Im Rahmen von Ausbildung und Nachwuchsförderung werden Ausbildungsverhältnisse in Teilzeit angeboten. In Ausbildungsberufen mit weibl. Unterrepräsentanz werden Praktikumsplätze zur Berufsorientierung angeboten und das Interesse der Schülerinnen durch Teilnahme am Girls-Day geweckt.
- Zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden u.a. alternierende Telearbeit, eine flexible Arbeitszeitgestaltung und eine verlässliche Unterstützung beim Wiedereinstieg nach der Familienphase angeboten. Die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit gehört inzwischen zum Standard sehr vieler Arbeitsplätze in der Kernverwaltung.

- Um mehr Frauen in Führungs- und qualifizierten Fachpositionen zu gewinnen, werden gezielt Frauen in Stellenanzeigen aufgefordert sich zu bewerben. Außerdem werden im Rahmen der Personalentwicklung gezielt Frauen für die Besetzung von Führungspositionen sowie für die Gewinnung und Qualifizierung von Nachwuchsführungskräften angesprochen
- Spezielle Qualifizierungsmaßnahmen für Frauen sollen dazu beitragen, die Qualifikation aller Mitarbeiterinnen auszubauen bzw. zu erhalten und sie ggf. auf andere qualifizierte Arbeitsplätze umzuqualifizieren.

Weitere Maßnahmen zur Frauenförderung bzw. Schaffung und Herstellung von Chancengleichheit sind im Rahmenplan zur Frauenförderung 2013 konkretisiert und werden bei der Hansestadt Lübeck bereits seit 1996 mit der Verabschiedung der ersten Frauenförderpläne nach § 11 GStG verfolgt. Im Ergebnis bringen die auf Chancengleichheit ausgerichteten Maßnahmen in ihrer Umsetzung durchaus Vorteile für beide Geschlechter hervor.

Maßnahmen zur Förderung eines partnerschaftlichen diskriminierungsfreien Verhaltens am Arbeitsplatz

- Die seit 2003 bei der Hansestadt Lübeck gültige Dienstvereinbarung „Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz“ soll dazu beitragen, sexuelle Belästigung, Mobbing, Schikane und Diskriminierung am Arbeitsplatz zu unterbinden und vorbeugende Maßnahmen zu ergreifen, um ein partnerschaftliches Klima zu fördern und aufrecht zu erhalten.
Darin geregelt sind ein internes Beratungs- und Unterstützungsangebot, ein Stufenplan zur Konfliktlösung, sowie interne Fortbildungsmaßnahmen (u.a. Führungskräftebildungen, Fortbildungen zur Konfliktbewältigung, regelmäßige Seminarangebote zur Prävention und zum Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, Mobbing/Schikane und anderen Diskriminierungsformen).

Die Entwicklung von Maßnahmen zur Förderung von Vielfalt, Wertschätzung und Chancengleichheit ist ein fortlaufender Prozess, über deren Umsetzung regelmäßig berichtet wird.

Auch die städtischen Beteiligungen waren aufgefordert, sich der Charta der Vielfalt anzuschließen und über ihre bisherigen Aktivitäten zu berichten. Die Ergebnisse sind der beigefügten zusammengefassten Stellungnahme des Beteiligungscontrolling zu entnehmen.

Anlagen :

- 1 Stellungnahmen städtischer Beteiligungen
2. Die Charta im Wortlaut
3. Pressemitteilungen

Bürgermeister Bernd Saxe

Anlage 1

1.203 – Beteiligungscontrolling
Sachbearbeiter: Michael Lange
Tel. 122-2034

14. August 2015

Stellungnahmen städtischer Beteiligungen zum Bürgerschaftsbeschluss vom 26. Februar 2015 zu TOP 5.1 in der Drs. VO 2449

Mit Schreiben vom 12. März 2015 hat der Bereich Beteiligungscontrolling den Bürgerschaftsbeschluss gem. Absatz 2 des Beschlusses an die städtischen Beteiligungen weitergeleitet und um Rückmeldung bis zum 14. August 2015 gebeten.

Von den städtischen Beteiligungen sind folgende Stellungnahmen zur Aufforderung der Charta der Vielfalt beizutreten eingegangen:

Stadtwerke Konzern für Stadtwerke Lübeck Holding GmbH, Stadtwerke Lübeck GmbH, Netz Lübeck GmbH, Stadtverkehr Lübeck GmbH, Lübeck-Travemünder Verkehrsgesellschaft mbH und TraveKom Telekommunikationsgesellschaft mbH:

„Die Bürgerschaft der Hansestadt Lübeck hat in ihrer Sitzung am 26. Februar 2015 beschlossen den Bürgermeister zu beauftragen, für die Hansestadt Lübeck die „Charta der Vielfalt“ zu unterzeichnen.

Die städtischen Gesellschaften wurden aufgefordert, sich ebenfalls der „Charta der Vielfalt“ anzuschließen. Mit E-Mail vom 12. März 2015 bat das Beteiligungscontrolling darüber hinaus um Mitteilung, ob Maßnahmen zur Implementierung dieser Charta in unserem Unternehmen erfolgen können oder in der Vergangenheit bereits erfolgt sind.

In den Gesellschaften des SWLH-Konzerns (Stadtwerke Lübeck Holding GmbH, Stadtwerke Lübeck GmbH, TraveKom Telekommunikationsgesellschaft mbH, Netz Lübeck GmbH, Stadtverkehr Lübeck GmbH, Lübeck-Travemünder Verkehrsgesellschaft mbH) werden die Zielsetzungen der Charta inhaltlich geteilt und sind bereits seit Jahren in vielen Facetten gelebte Praxis der Unternehmensführung und Personalarbeit. Diese Praxis ist unter anderem als rechtliche Vorgabe einerseits durch die Grundrechte unserer Verfassung und andererseits aus spezialgesetzlichen Vorgaben (z. B. AGG, Europäisches Recht) untermauert.

Die Charta der Vielfalt möchte ein Arbeitsumfeld, das frei von Vorurteilen ist. Alle Beschäftigten sollen angemessene und gleiche Wertschätzung erfahren – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität.

In unseren Konzerngesellschaften gehört dies zur selbstverständlichen Praxis in der Führungs- und Personalarbeit, unterstützt durch die Akteure der betrieblichen Interessenvertretungen (Betriebsräte, Jugendvertreter, Schwerbehindertenvertretungen). Arbeitgeber und Betriebsrat wachen bereits betriebsverfassungsrechtlich darüber, dass alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, dass jede Benachteiligung von Personen aus Gründen ihrer Rasse oder wegen ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Abstammung oder sonstigen Herkunft, ihrer Nationalität, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer Behinderung, ihres Alters, ihrer politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Identität unterbleibt.

Die Diversity-Dimension „Geschlecht“ ist auf freiwilliger Ebene im Konzern durch die Tätigkeit einer hauptberuflichen Gleichstellungsbeauftragten mit der freiwilligen Orientierung am Gleichstellungsgesetz SH institutionalisiert. Planmäßig werden so z. B. Unterrepräsentanzen von Frauen, besonders in Führungspositionen, in der personalwirtschaftlichen Betätigung verfolgt und mit besonderen Förderungsmaßnahmen begleitet. Das Themenfeld „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ ist ein in der Personalarbeit fest verankertes Aufgabenfeld. Flexible Arbeitszeiten, Freistellungs- sowie Teilzeitmöglichkeiten oder Home Office als Beispiele unserer Anstrengungen sind selbstverständliche Bestandteile unserer Arbeitsbedingungen. Zur Vermeidung der gesellschaftlichen Rollenverfestigung der Frauen gehört auch die Einbeziehung der Männer in das Blickfeld unserer Aktivitäten. Hier ist geplant auch gesonderte Angebote für die männlichen Beschäftigten zu verfolgen. „Work-life-balance“ und entsprechende Angebote sind für uns unter Wahrung der betrieblichen Notwendigkeiten Mosaiksteine attraktiver Arbeitsbedingungen.

Im Rahmen der Berichterstattungen werden gegenüber Aufsichtsräten und Gesellschaftsvertretern hierüber u. a. mittels laufender Berichte entsprechende Informationen gegeben. Diese Organe sind darüber hinaus von den Geschäftsführungen beratend eingebunden in Fragen der grundsätzlichen Unternehmenspolitik und hieraus abgeleiteter „Leitbilder“.

Insofern schließen sich alle Unternehmen des SWLH-Konzerns der „Charta der Vielfalt“ an. Da wir den Ansprüchen der Charta entsprechen und im Handeln darauf ausgerichtet sind, halten wir eine weitere institutionalisierte parallele Begleitung jedoch für nicht erforderlich.“

Grundstücks-Gesellschaft TRAVE GmbH:

„Wir werden das Thema auf unserer nächsten Aufsichtsratssitzung am 7. Juli 2015 behandeln und ich strebe an, dass die Grundstücks-Gesellschaft TRAVE mbh der Charta selbst beitrifft. Die Inhalte passen gut zur Strategie und zum Leitbild des Unternehmens und die Kosten für den formellen Beitritt sind mit 119 Euro Verwaltungspauschale sehr überschaubar.“ Der Aufsichtsratsbeschluss wurde inzwischen entsprechend gefasst.

Lübeck und Travemünde Marketing GmbH:

„Gerne teilen wir heute mit, dass die LTM avisiert ab 2016 ebenfalls die Charta der Vielfalt zu unterzeichnen und dem Bündnis beizutreten. Selbstverständlich erfolgt der Beitritt nur vorbehaltlich der noch zu erstellenden und abzustimmenden Wirtschaftsplanung für das Jahr 2016.

Um die Leitidee und Ziele der Charta auch unabhängig davon weiter fest in der Unternehmenskultur zu verankern, werden wir im Rahmen unseres kontinuierlichen internen Qualitätsmanagement das Thema im Herbst 2015 aufgreifen und idealerweise sichtbare Maßnahmen herausarbeiten. Bei Bedarf oder Interesse informieren wir gerne über den weiteren Verlauf.“

Lübecker Musik- und Kongreßhallen GmbH:

„Im Zuge unserer Leitbildentwicklung in 2008 finden in der MuK die Grundzüge der Charta der Vielfalt Berücksichtigung. Eine durch gegenseitigen Respekt und Wertschätzung geprägte Unternehmenskultur ist seitdem in unseren Unternehmensleitlinien verankert. Ganzheitliches und Nachhaltiges Handeln ist unsere Überzeugung und so wurden bereits viele Ansätze der Charta der Vielfalt im Rahmen der sozialen/gesellschaftlichen Nachhaltigkeit gelebt. Dies findet auch Erwähnung auf unserer Webseite www.muk.de/oekologik/nachhaltigkeitsleitsatz. Beispiele sind: Unterstützung wohltätiger und gemeinnütziger Veranstaltungen, Möglichkeit der beruflichen Orientierung durch Praktika für

Schüler, Studenten, Langzeitarbeitslose, Menschen mit Behinderungen, Migrationshintergrund und neuerdings auch Flüchtlinge aber auch durch ein umfassendes Gesundheitsmanagement (Arbeitsschutz, Vereinbarkeit Familie & Beruf, Fort- und Weiterbildung, Employee Assistant Program) für die Mitarbeiter. Seit Anfang des Jahres haben wir unsere MuK-Unternehmensleitlinien im Rahmen der Rezertifizierungen von Ökoprotit und green globe nochmals aktualisiert und dort auch explizit die Charta der Vielfalt aufgenommen. Diese werden im Rahmen unseres Refresh der Webseite im Herbst 2015 auch entsprechend veröffentlicht werden.“

Lübecker Hafen-Gesellschaft mbH:

„Prinzipiell halten wir den Beitritt zur Charta der Vielfalt für sinnvoll und anstrengenswert, müssen jedoch aufgrund der sehr angespannten Situation der Gesellschaft (siehe auch Berichterstattung im Hauptausschuss) eine eingehende Prüfung eines etwaigen Beitritts bis 2016/17 zurückstellen.

Nichtsdestotrotz glauben wir, in den letzten Jahren die Grundwerte der Charta gelebt zu haben und sind bestrebt, dies im Rahmen unserer Möglichkeiten, auch in Zukunft weiter zu entwickeln. Vielfalt wird bei der LHG und ihren Töchtern gelebt.“

KWL GmbH und Wirtschaftsförderung Lübeck GmbH:

„Die KWL GmbH und die Wirtschaftsförderung Lübeck GmbH begrüßen die Initiative „Charta der Vielfalt“ außerordentlich und treten dieser auch gerne bei. Wir weisen lediglich darauf hin, dass wir aufgrund knapper Personalressourcen keine Möglichkeiten haben, einen ggfs. entstehenden Mehraufwand zu leisten.

Theater Lübeck gGmbH:

„Die Werte, die in der Charta der Vielfalt formuliert werden, teilen die Leitung der Theater Lübeck gGmbH und die MitarbeiterInnen wohl ohne Ausnahme. Das Theater Lübeck ist wahrscheinlich eines der internationalsten Unternehmen in Lübeck. Schon seit mehreren Jahren machen wir Sonderprogramme, um die Eingliederung von Migrantinnen und Migranten zu vereinfachen. Deshalb schließen wir uns den Werten der Charta der Vielfalt an.

Allerdings können wir in der derzeitigen finanziellen Situation keinen jährlichen Bericht über unsere Aktivitäten und den Fortschritt bei der Förderung der Vielfalt verfassen. Die aktuelle Finanzsituation zwingt uns schon jetzt, Stellen abzubauen. Es ist schwierig genug, die Aufgaben, die ein Theater ohnehin hat, zu erfüllen. Wir können keine zusätzlichen Berichte verfassen.“

Anlage 2

Die Charta im Wortlaut:

Diversity als Chance - Die Charta der Vielfalt der Unternehmen in Deutschland

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.

Anlage 3

Pressemitteilungen

LN, 18.06.2015

Stadt fördert Toleranz und Talente bei Azubis

Bürgermeister Bernd Saxe unterzeichnet die Charta der Vielfalt auf der Ausbildungsmesse Nordjob.



Bernd Saxe (l.) nimmt die Charta der Vielfalt vom Schirmherrn der Nordjob, Björn Engholm, entgegen.
Foto: Guido Kollmeier

Innenstadt – Mit 190 Azubis in 20 Berufen gehört die Hansestadt selbst zu den größten Ausbildungsbetrieben in Lübeck. Doch durch den demografischen Wandel hat sie Probleme, alle freien Plätze zu besetzen.

Auch deshalb präsentierte sie sich bei der Nordjob, die gestern in der MuK zu Ende ging, als Unternehmen, das Vielfalt fördert. „Wir möchten ein wertschätzendes, vorurteilsfreies Arbeitsumfeld schaffen, in dem sich alle Talente, unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion und Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität entfalten können“, sagt Personalchefin Gunda Lampe.

Was das in der Praxis bedeutet, können die Azubis der Stadt am besten selbst schildern: Maren Krauß (26) macht eine Ausbildung zur Verwaltungsfachangestellten. Sie brach ihre erste Ausbildung ab, weil die Firma insolvent war. „Als Mutter von zwei Kindern hatte ich mich fast damit abgefunden, dass ich keinen Platz bekomme. Dann habe ich in der Zeitung gelesen, dass die Stadt Ausbildungen in Teilzeit anbietet.“ Auch ihre Kollegin Najoua Ouahbi (26) ist Mutter und nimmt dies in Anspruch. Umut Bulgurcu (33) hatte ein Duales Studium zum Stadtinspektor begonnen und merkte, dass es nicht das Richtige ist. „Die Personalabteilung hat sich dann für mich eingesetzt und

mir die Chance gegeben, als Azubi nachzurücken.“

„Die berufliche Ausbildung gehört zu den wichtigsten Aufgaben vorausschauender Personalplanung“, so Bürgermeister Bernd Saxe. „Chancengleichheit wird in der Verwaltung sehr ernst genommen.“ Er hat das Ziel, Gleichberechtigung und sozialen Zusammenhalt zu fördern, bekräftigt, indem er die Charta der Vielfalt unterzeichnete. Der ehemalige Ministerpräsident Björn Engholm überreichte sie ihm auf der Nordjob. Es handelt sich um eine Initiative zur Förderung der Vielfalt in Unternehmen. Bundesweit haben sich mehr als 2000 und in Lübeck zwölf Unternehmen angeschlossen. me

Lübecker Stadtzeitung 23.06.2015

Hansestadt tritt Charta der Vielfalt bei

Bürgermeister unterzeichnete Urkunde zum Auftakt der Ausbildungsmesse „nordjob“

■ Zum Auftakt der Ausbildungsmesse „nordjob“ hat deren Schirmherr, der frühere Ministerpräsident Björn Engholm, die unterzeichnete Urkunde Charta der Vielfalt an Bürgermeister Bernd Saxe überreicht. „Die ‚nordjob Lüneburg‘ bietet sehr gute Möglichkeiten für die vielfältigen und familienfreundlichen Ausbildungs- und Arbeitsmöglichkeiten einer Kommune zu werben und sich neue Talente zu erschließen“, so Bürgermeister Bernd Saxe in der MuK.

Mit durchschnittlich 190 Auszubildenden in 20 Ausbildungsberufen ist die Hansestadt Lüneburg einer der größten Ausbildungsbetriebe und dieses Jahr wieder mit einem Stand auf der ‚nordjob‘ vertreten. „Die berufliche Ausbildung gehört zu den wichtigsten Aufgaben voranschauender Personalplanung. Zudem wird die Chancengleichheit gerade in der öffentlichen Verwaltung sehr ernst genommen, was wir mit der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt unterstreichen wollen“, so Saxe.

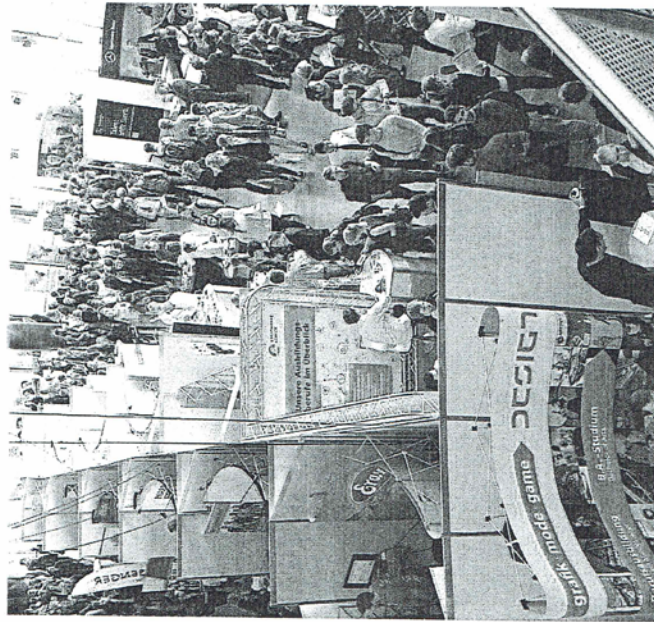


Foto: Nordjob

Gut besucht: Die nordjob 2015 in der MuK.

Die Charta der Vielfalt ist mehr als 2.000 Unternehmen eine Unternehmensinitiative und öffentliche Einrichtungen zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen und Institutionen, der sich bundesweit bereits des und vorurteilsfreies Arbeits-

umfeld zu schaffen, in dem sich alle Talente der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität optimal entwickeln und entfalten können.

Die Charta der Vielfalt wurde im Dezember 2006 von Daimler, der BP Europa SE (ehemals deutsche BP), der Deutschen Bank und der Deutschen Telekom ins Leben gerufen. In Lüneburg haben sich bislang 12 Unternehmen, darunter Firmen wie J.G. Niederegger, Konditorei Junge, Bockholdt KG, die Volksbank Lüneburg, die Senioreneinrichtungen Lüneburg und seit heute auch die Hansestadt Lüneburg der Initiative angeschlossen. „Wir können wirtschaftlich nur erfolgreich sein, wenn wir die vorhandene Vielfalt erkennen und nutzen, das betrifft die Vielfalt unserer derzeitigen und zukünftigen Beschäftigten sowie die vielfältigen Bedürfnisse unserer Bürgerinnen und Bürger“, erläutert Bürgermeister Saxe.

Lübeck tritt Charta der Vielfalt bei

Zum Auftakt der Ausbildungsmesse "nordjob" am Dienstagmorgen hat deren Schirmherr, der frühere Ministerpräsident Björn Engholm, die unterzeichnete Urkunde Charta der Vielfalt an Bürgermeister Bernd Saxe überreicht.



"Die ‚nordjob Lübeck‘ bietet sehr gute Möglichkeiten für die vielfältigen und familienfreundlichen Ausbildungs- und Arbeitsmöglichkeiten einer Kommune zu werben und sich neue Talente zu erschließen", so Bürgermeister Bernd Saxe in der MuK.

Mit durchschnittlich 190 Auszubildenden in 20 Ausbildungsberufen ist die Hansestadt Lübeck einer der größten Ausbildungsbetriebe und dieses Jahr wieder mit einem Stand auf der ‚nordjob‘ vertreten. "Die berufliche Ausbildung gehört zu den wichtigsten Aufgaben vorausschauender Personalplanung. Zudem wird die Chancengleichheit gerade in der öffentlichen Verwaltung sehr ernst genommen, was wir mit der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt unterstreichen wollen", so Saxe.

Die Charta der Vielfalt ist eine Unternehmensinitiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen und Institutionen, der sich bundesweit bereits mehr als 2000 Unternehmen und öffentliche Einrichtungen angeschlossen haben. Ziel der Initiative ist ein wertschätzendes und vorurteilsfreies Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem sich alle Talente der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität optimal entwickeln und entfalten können. Die Charta der Vielfalt wurde im Dezember 2006 von Daimler, der BP Europa SE (ehemals deutsche BP), der Deutschen Bank und der Deutschen Telekom ins Leben gerufen. In Lübeck haben sich bislang zwölf Unternehmen, darunter Firmen wie J.G. Niederegger, Konditorei Junge, Bockholdt KG, die Volksbank Lübeck, die Senioreneinrichtungen Lübeck und seit Dienstag auch die Hansestadt Lübeck der Initiative angeschlossen.

"Wir können wirtschaftlich nur erfolgreich sein, wenn wir die vorhandene Vielfalt erkennen und nutzen, das betrifft die Vielfalt unserer derzeitigen und zukünftigen Beschäftigten sowie die vielfältigen Bedürfnisse unserer Bürgerinnen und Bürger", erläutert Bürgermeister Saxe. Um neue Zielgruppen zu gewinnen, werden zum Beispiel in Stellenausschreibungen gezielt Menschen mit Migrationshintergrund angesprochen. Führungskräfte und zukünftige Führungskräfte der Hansestadt Lübeck werden qualifiziert zum Thema Diversity Management und dem damit verbundenen bewussten und positiven Umgang mit der Verschiedenheit von Mitarbeitern. Beschäftigte und Auszubildende werden sensibilisiert und geschult zur Entwicklung von interkultureller Kompetenz. Zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird u.a. Ausbildung in Teilzeit, alternierende Telearbeit, eine flexible Arbeitszeitgestaltung und eine verlässliche Unterstützung beim Wiedereinstieg nach der Familienphase angeboten.

Darüber hinaus trägt auch die Dienstvereinbarung "Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz" seit vielen Jahren dazu bei, Diskriminierung am Arbeitsplatz zu unterbinden und vorbeugende Maßnahmen zu ergreifen, um ein partnerschaftliches Klima zu fördern und aufrecht zu erhalten. "Die Entwicklung von weiteren Maßnahmen zur Förderung von Vielfalt und Chancengleichheit ist ein fortlaufender Prozess und auch Bestandteil unseres Personalentwicklungskonzeptes", so Saxe.

Abschließend appelliert der Bürgermeister auch an andere Ausbildungsbetriebe der ‚nordjob‘, sich der Initiative anzuschließen. Vielfalt in der Ausbildung ist ein Plus für alle - von Anfang an.

Björn Engholm überreichte bei der Eröffnung der Ausbildungsmesse Nordjob in der MuK die Urkunde an

Bürgermeister Bernd Saxe.
Fotos: Oliver Dierberg

