



Unterlage zur Sitzung im öffentlichen Teil

Gremium	am	TOP
Ausschuss Allgemeine Verwaltung und Rechtsfragen	16.03.2009	

Anlass:

- Mitteilung der Verwaltung
- Beantwortung von Anfragen aus früheren Sitzungen
- Beantwortung einer Anfrage nach § 4 der Geschäftsordnung
- Stellungnahme zu einem Antrag nach § 3 der Geschäftsordnung

Anfrage von Herrn Wolter in der Ausschusssitzung "Allgemeine Verwaltung und Rechtsfragen" vom 08.12.2008 zum aktuellen Sachstand der "Initiative Chancengleichheit"

In der Ausschusssitzung „Allgemeine Verwaltung und Rechtsfragen“ am 08.12.2008 bat Herr Wolter um einen aktualisierten Sachstand zum Thema „Initiative Chancengleichheit“.

Detaillierte Informationen sind im Entwurf des zweiten Halbjahresberichts des Oberbürgermeisters für die Zeit vom 01.07.2008 bis 31.12.2008 enthalten, der als Anlage beifügt wird. Schwerpunkte sind:

1. Initiative „Fairer Betrieb“

Der Wettbewerb für die Auslobung des Preises „Fairer Betrieb“ wurde am 30.09.2008 gestartet. Mit umfangreichen Marketingaktionen wurde für den Wettbewerb geworben. Die Jury, bestehend aus den Mitgliedsinstitutionen des Kommunalen Bündnisses für Arbeit sowie weiterer Fachleute, wird demnächst auf Basis einer getroffenen Vorauswahl die endgültige Prämierung des Siegerunternehmens vornehmen wird.

2. Maßnahmen der Verwaltung

a) Entwicklung einer Richtlinie zum Allg. Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Folgende Maßnahmen wurden zwischenzeitlich durchgeführt bzw. initiiert:

- Der Stadtvorstand hat in seiner Sitzung am 20.05.2008 das Gesamtkonzept zur Umsetzung des AGG bei der Stadt Köln beschlossen. Dieses Konzept enthält insbesondere Details zu Art und Umfang der Schulungen zum AGG und zur Einrichtung einer Beschwerdestelle beim Personalamt.
- Die städtischen Beschäftigten haben im August/September 2008 ein Informationsblatt zum AGG zusammen mit dem Gehaltsstammbblatt erhalten. Darüber hinaus sind die wesentlichen Inhalte des AGG sowie die Beschwerdemöglichkeit unter der Rubrik „Diskriminierungsschutz nach dem AGG“ im städtischen Intranet eingestellt.
- Die gesamtstädtische Anti-Diskriminierungsrichtlinie ist derzeit in der Vorbereitung.
- Für das Jahr 2009 ist geplant, E-Learning-Schulungen zum AGG für Führungskräfte anzubieten und das AGG in Lehrgängen für Führungskräfte oder neue Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter zu integrieren.

b) Ausbildungsvorbereitung benachteiligter Gruppen

Zur Ausbildungsvorbereitung benachteiligter Gruppen führte das Personalamt in 2008 zwei Maßnahmen durch, die auch in 2009 fortgesetzt werden:

- Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund
- Teilzeitprojekt für Alleinerziehende
- Außerdem fördert die Personalverwaltung den Zugang von Nachwuchskräften mit Migrationshintergrund Verwaltungsausbildungen, die typischerweise höhere Sprachanforderungen besitzen. Dazu werden in den Einstellungstests Abstriche bei den sprachlichen Fähigkeiten hingenommen, wenn diese nach einer Lernfähigkeitsprognose in einem Zeitraum von drei Jahren behoben werden können.

c) Begegnung der demographischen Entwicklung

Die demographische Entwicklung ist Bestandteil des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM). Inzwischen wurde eine Lenkungsgruppe BGM gebildet, die eine Vielzahl von Maßnahmen beschlossen hat. Verschiedene zentrale und dezentrale Angebote wurden bereits in 2008 durchgeführt, die im Jahr 2009 erweitert und fortgeführt werden. Weiterhin wird der Aufbau eines Wissensmanagements im Personalamt zur Nutzung und Bewahrung von Wissen der Mitarbeitergeneration über 45 Jahre, fortgesetzt. Außerdem ist das Personalamt Mitglied einer Arbeitsgruppe "Demografie: Herausforderung für das kommunale Personalmanagement" der Kommunalen Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement (KGSt) berufen.

3. Beitritt zur Charta der Vielfalt

Die Charta der Vielfalt wurde in 2007 vom Oberbürgermeister unterzeichnet und von Frau Bredehorst persönlich in Berlin auf einem Treffen der Charta-Unterzeichner überreicht.

Die internen Umsetzungsschritte umfassen neben personalentwicklerischen Maßnahmen insbesondere die Förderung von Nachwuchskräften mit Migrationshintergrund. Ferner haben die beteiligten Dezernate u. a. vereinbart, die Kölner Diversity-Ansätze intensiver zu kommunizieren, ein Controlling einzuführen, die Aktivitäten zu vernetzen, ein Konzept für ein externes und internes Diversity-Management zu formulieren und bei den stadtnahen Gesellschaften für einen Beitritt zur Charta der Vielfalt zu werben.

Die Umsetzung erfolgt durch eine Arbeitsgruppe bestehend aus Vertreterinnen und Vertretern des Dezernates für Soziales, Integration und Umwelt, des Personalamtes und des Organisationsamtes und der Gleichstellungsbeauftragten. Die nächste Arbeitsgruppensitzung findet am 06.02.2009 statt.

Darüber hinaus werden umfangreiche externe Diversity-Aktivitäten von Dezernat V durchgeführt und begleitet:

- Diversity für Bürgerinnen und Bürger
- Konzept für eine Stadt für alle (Behindertenpolitik)
- Seniorenfreundliches Köln
- Integrationskonzept und Interkulturelles Maßnahmenprogramm
- Rat der Religionen
- Lesben, Schwule und Transgender

Die einzelnen Aktivitäten sind im zweiten Halbjahresbericht ausführlich beschrieben.

Die Personalverwaltung soll in Kürze personell in die Lage versetzt werden, die Charta-Aktivitäten zu intensivieren, z. B.:

- Intensive Werbung bei externen Arbeitgebern, der Charta der Vielfalt beizutreten
- Beteiligung 11 in der Arbeitsgruppe „Interkulturelle Öffnung der Verwaltung und der Sozialen Dienste“
- Teilnahme am Best-Practice-Vergleich