

zu TOP 5.2

Anfrage der **Ratsfraktion Bündnis 90/Die Grünen** zur Sitzung des Integrationsausschusses am 21.09.2011

hier: „Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz“

- Vorlage 06/ 52/2011

Frage 1: Mit welchen Maßnahmen setzt die Landeshauptstadt Düsseldorf Diskriminierungsschutz im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) um?

Antwort: Die Landeshauptstadt Düsseldorf setzt das AGG durch verschiedene Maßnahmen um:

1. Einrichtung je einer AGG-Beschwerdestelle für Beschäftigte und Nicht-Beschäftigte:
 - ⇒ Die Landeshauptstadt Düsseldorf hat für ihre Beschäftigten im Hauptamt (Abteilung 10/3) eine AGG-Beschwerdestelle eingerichtet, an die sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Falle innerbetrieblicher Diskriminierungen wenden können.
 - ⇒ Sofern es sich um Beschwerden über Diskriminierungen von Bürgerinnen und Bürgern durch städtische Bedienstete handelt, werden diese im Beschwerdemanagement im Büro des Oberbürgermeisters durch die Ombudsleute bearbeitet.
2. Gestaltung der Stellenausschreibungen und Bewerbungsverfahren vor dem Hintergrund des AGG
3. Qualifizierung der Beschäftigten
 - ⇒ Vortrag zum AGG in der Amtsleiterkonferenz im Oktober 2006
 - ⇒ Information aller Beschäftigten über das Gesetz in „Stadtintern“ (Ausgabe 10/2006), dem internen Mitteilungsblatt der Stadtverwaltung
 - ⇒ Schriftliche Information an alle Führungskräfte über das AGG
 - ⇒ AGG-Lernkonzept zur Umsetzung der Schulungsverpflichtung für alle Beschäftigten der Stadtverwaltung Düsseldorf: Lernprogramm und Präsenzseminare.

Frage 2: *Welche Stelle in der Verwaltung ist zuständig für Diskriminierungsbeschwerden von BürgerInnen / KundInnen und welche Bilanz zieht sie nach fünf Jahren AGG?*

Antwort: Zuständig für die Entgegennahme entsprechender Beschwerden von Dritten (z.B. Bürgerinnen und Bürger, Bewerberinnen und Bewerber) ist die beim Büro Oberbürgermeister (01/33) angesiedelte Organisationseinheit „Bürgerservice, Beschwerdemanagement“.

Das Beschwerdemanagement im Büro Oberbürgermeister ist die Anlaufstelle für Personen, die sich im Kontakt mit städtischen Dienststellen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern hinsichtlich der gesetzlich geregelten personenbezogenen Merkmale diskriminiert sehen.

Die Erfahrungswerte zeigen, dass es seit dem Inkrafttreten des AGG in Düsseldorf keine ausschließlichen Beschwerden über Diskriminierungen die Stadtverwaltung Düsseldorf betreffend gibt. Vielmehr handelt es sich im Regelfall um Sachbeschwerden aufgrund rechtlicher Vorgaben, die als diskriminierend empfunden werden.

Ungeachtet dessen gab es eine Anzahl von Beschwerden aus dem privatrechtlichen Bereich – Miet-, Pacht- und Arbeitsrecht – die allerdings aufgrund nicht gegebener Zuständigkeit nicht aufgegriffen werden konnten.

Hier erfolgt in der Regel der Hinweis auf den Rechtsweg (Privatrecht).

Frage 3: *Wie hat die Landeshauptstadt Düsseldorf die am 7. Februar 2008 unterzeichnete „Charta der Vielfalt“ in den vergangenen drei Jahren mit Leben gefüllt?*

Antwort: Ziel der Charta ist, die vorhandene Vielfalt zu erkennen und zu nutzen. Das betrifft die Vielfalt in der Belegschaft und die vielfältigen Bedürfnisse der Kundinnen und Kunden. In der Verwaltung soll die Vielfalt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ihren unterschiedlichen Fähigkeiten und Talenten zur Entfaltung kommen können. Zudem soll ein Arbeitsumfeld geschaffen werden, das frei von Vorurteilen ist.

Dabei geht es um Vielfalt in mehrfachem Sinn - zum einen um äußerlich wahrnehmbare Unterschiede wie ethnische Herkunft, Geschlecht, Alter und körperliche Behinderung, zum anderen um subjektive Unterschiede wie die sexuelle, weltanschauliche beziehungsweise religiöse Orientierung und Lebensstil.

Die Verwaltung setzt den Vielfaltsgedanken in unterschiedlichen Handlungsfeldern um, z.B.:

- ⇒ Schaffung eines Arbeitsumfeldes ohne Vorurteile und Ausgrenzung,
 - Maßnahme z.B.: Schulungen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz für alle Beschäftigten mittels Lernprogramm
- ⇒ Gewährleistung von Chancengleichheit
 - Maßnahmen z.B.: Seminare zur Gleichstellung von Frauen und Männern
 - offene Stellen werden allen Beschäftigten angeboten
- ⇒ Integration von Schwerbehinderten
 - Maßnahmen z.B.: Umsetzung der Richtlinie zum betrieblichen Eingliederungsmanagement
 - präventive Maßnahmen z.B.: umfangreiche Seminare, Kurse und Aktionen sowie amtsspezifische Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung
- ⇒ Umgang mit der Vielfalt im Kunden- und Dienstleistungsbereich
 - Maßnahmen z.B.: Qualifizierung der Beschäftigten zu Fremdsprachen und zur interkulturellen Kompetenz im Kundenkontakt
 - Sensibilisierung für Diskriminierungsvermeidung
- ⇒ Vielfältige Zusammensetzung der Belegschaft
 - Derzeit läuft das dritte Traineeprogramm, das junge, qualifizierte Menschen an die Verwaltung binden soll und die Vielfalt an vorhandenen Qualifikationen in der Belegschaft erhöht.
 - Angebot neuer marktgängiger Ausbildungsberufe

Die Vielfalt ist in bestehenden generellen stadtinternen Regelungen und Beschlüssen verankert z.B.:

- ⇒ Gesamtstädtisches Integrationskonzept
- ⇒ Chancengleichheitsplan
- ⇒ Integrationsvereinbarung zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben
- ⇒ Zeitarbeitsmodelle zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- ⇒ Richtlinie für ein betriebliches Eingliederungsmanagement