



## Charta der Vielfalt

<i>Einbringer/in</i> 01.0.3 Beauftragtenbüro/Beauftragte für Gleichstellung, Familie und Senioren	<i>Datum</i> 09.01.2023
---	----------------------------

<i>Beratungsfolge</i>		<i>Sitzungsdatum</i>	<i>Beratung</i>
Senat (S)	Beratung	14.02.2023	N
Ausschuss für Soziales, Jugend, Sport, Inklusion, Integration, Gleichstellung und Wohnen (SoA)	Beratung	06.03.2023	Ö
Hauptausschuss (HA)	Beratung	27.03.2023	Ö
Bürgerschaft (BS)	Beschlussfassung	20.04.2023	Ö

### **Beschlussvorschlag**

Die Bürgerschaft der Universitäts- und Hansestadt Greifswald beschließt:

Die Universitäts- und Hansestadt Greifswald unterzeichnet die Charta der Vielfalt. Dieses Bekenntnis wird mit einer Reihe von konkreten Maßnahmen zur Implementierung der interkulturellen und diversitätsorientierten Öffnung der Stadtverwaltung umgesetzt.

### **Sachdarstellung**

Eine gemeinsame Vorlage der Integrationsbeauftragten und der Beauftragten für Gleichstellung, Familie und Senioren:

Vielfalt in der Arbeitswelt ist ein Mittel, um gegen den Fachkräftemangel und demografischen Wandel gewappnet zu sein, zudem stärkt sie die Gemeinschaft und fördert die Produktivität der Beschäftigten. Die Diversität der Gesellschaft, beeinflusst durch Globalisierung und den demografischen Wandel prägt auch die Arbeitswelt in Deutschland. Wir können wirtschaftlich und als Gesellschaft nur erfolgreich sein, wenn wir die vorhandene Vielfalt anerkennen, fördern und nutzen. Das betrifft auch die Stadtverwaltung Greifswald: Die Vielfalt der Stadtgesellschaft sollte sich auch in der Stadtverwaltung widerspiegeln. Angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels besteht besondere Dringlichkeit, sich diese Potenziale zu erschließen und als Arbeitgeberin stetig attraktiver zu werden.

Viele Städte in Mecklenburg-Vorpommern, aber auch Unternehmen, Institutionen, Vereine und Bildungseinrichtungen in Greifswald und M-V haben bereits die Charta der Vielfalt unterzeichnet. Insgesamt gibt es 103 Unterzeichnende, z. B. die Städte Rostock, Schwerin und Neustrelitz, der Landkreis Rostock, die Universität Rostock, die Universität Greifswald, die Hochschule Neubrandenburg, die IHK Neubrandenburg, ZORA, der FC Hansa Rostock, AIDA Cruises, drei Sparkassen sowie seit Kurzem auch der Volkshochschulverband M-V.

Greifswald engagiert sich ganz im Sinne seines Leitbildes „Greifswald ist eine weltoffene Stadt, in der Vielfalt gelebt wird“ in zahlreichen Bereichen, was an den Aktivitäten des Beauftragtenbüro und darüber hinaus deutlich wird. Das, was in Greifswald bereits gelebt und geleistet wird, wird mit dem Bekenntnis zur Charta der Vielfalt öffentlich sichtbarer und durch weitere Maßnahmen vertieft und ergänzt. Zudem wird mit der Unterzeichnung eine konkrete Maßnahme aus der durch die Bürgerschaft beschlossenen Nachhaltigkeitsstrategie der UHGW umgesetzt.

Unter <https://www.charta-der-vielfalt.de/> sind weitere Informationen, die Unterzeichner\*innen und Aktionen im Rahmen der Aktivitäten zur Charta der Vielfalt und ihrer Umsetzung zu finden.

Die Urkunde der Charta der Vielfalt im Wortlaut:

### **„Diversity als Chance - Die Charta der Vielfalt für Diversity in der Arbeitswelt**

Die Vielfalt der Gesellschaft, beeinflusst durch die Globalisierung, den demografischen und gesellschaftlichen Wandel, prägt auch die Arbeitswelt in Deutschland. Wir können wirtschaftlich und als Gesellschaft nur erfolgreich sein, wenn wir die vorhandene Vielfalt anerkennen, fördern und nutzen. Das betrifft die Vielfalt in unserer Belegschaft und die vielfältigen Bedürfnisse unserer Geschäftspartner\*innen bzw. Bürger\*innen. Die Diversität der Mitarbeitenden 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 wertschätzendes Arbeitsumfeld für alle Mitarbeitenden zu schaffen – unabhängig von Alter, ethnischer Herkunft und Nationalität, Geschlecht und geschlechtlicher Identität, körperlichen und geistigen Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung, sexueller Orientierung und sozialer Herkunft. Die Anerkennung und die Förderung vielfältiger Potenziale schaffen wirtschaftliche Vorteile für unsere Organisation. Wir schaffen ein Klima des gegenseitigen Respekts und Vertrauens. Dieses hat positive Auswirkungen auf unser Ansehen in Deutschland sowie in anderen Ländern der Welt.

#### **Zur Umsetzung dieser Charta werden wir**

1. eine Organisationskultur pflegen, die von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung geprägt ist. Wir schaffen die Voraussetzungen dafür, dass Führungskräfte wie Mitarbeitende diese Werte erkennen, teilen und leben. Dabei kommt ihnen eine besondere Verpflichtung zu.
2. unsere Personalprozesse überprüfen und sicherstellen, dass diese den vielfältigen Fähigkeiten und Talenten aller Mitarbeitenden sowie unserem Leistungsanspruch gerecht werden.
3. die Vielfalt innerhalb und außerhalb der Organisation anerkennen, die darin liegenden Potenziale wertschätzen und für das Unternehmen oder die Institution gewinnbringend einsetzen.
4. die Inhalte 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 Belegschaft über den Mehrwert von Vielfalt informieren und sie bei der Umsetzung der Charta einbeziehen.

**Wir sind überzeugt: Gelebte Vielfalt und Wertschätzung dieser Vielfalt haben eine positive Auswirkung auf unsere Organisation und auf die**

## **Gesellschaft in Deutschland.“**

### Konkrete Maßnahmen gemäß der Charta der Vielfalt für Greifswald:

#### Zu Punkt 1:

- Regelmäßige Schulungsangebote für Führungskräfte und Mitarbeitende zu Themen wie z. B. Migration und Interkulturelle Kompetenz, Gleichstellung aller Geschlechter, Antidiskriminierung, leichte Sprache, Sprachkurse (Gebärdensprache, Fremdsprache etc.)
- Öffentlichkeitsarbeit

#### Zu Punkt 2:

- Stellenausschreibungen und Besetzungsprozesse sollen so gestaltet werden, dass auch Menschen mit Migrationshintergrund, die die Einstellungs voraussetzungen erfüllen, gleichermaßen partizipieren können. Stellenausschreibungen werden durch den Satz ergänzt: „Bewerbungen von Menschen mit Migrationsgeschichte sind ausdrücklich erwünscht.“
- Erhöhung der Attraktivität des Arbeitgebers durch weitere Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie (Kinder und Pflege von Angehörigen) sowie Ehrenamt durch die Beibehaltung der bestehenden und ggf. Implementierung weiterer flexibler Arbeitszeitmodelle.
- Einrichtung von familienfreundlichen Arbeitsplätzen
- Fördern und Ausbau der Gleichbehandlung aller Beschäftigten (z. B. Ermöglichen einer geschlechterausgewogenen Elternzeit und Inanspruchnahme von Teilzeit).

#### Zu Punkt 3:

- Durchführung und Unterstützung von öffentlichen Veranstaltungen, insbesondere:
  - o Diversity Tag
  - o Interkulturelle Woche
  - o Equal Pay Day
  - o Tag gegen Homo\*- und Trans\*feindlichkeit
  - o Internationale Wochen gegen Rassismus
  - o Internationaler Tag gegen Gewalt an Frauen
  - o Bildung für Nachhaltige Entwicklung
- Initiierung von themenbezogenen Sensibilisierungskampagnen

#### Zu Punkt 4:

- Netzwerkarbeit
- Förderung des internen Dialogs durch die Bekanntmachung der Angebote zu dieser Thematik (z. B. interner Newsletter oder Veröffentlichung im Intranet)

#### Zu Punkt 5:

Die Auskunft über die Aktivitäten und den Fortschritt bei der Förderung der Vielfalt werden jährlich öffentlich in folgender Form bekannt gegeben:

- Personalbericht (insbesondere Monitoring zum Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund)
- Tätigkeitsbericht vom Beauftragtenbüro

#### Zu Punkt 6:

- gute Beispiele in der Verwaltung sichtbar machen
- Bericht auf der Personalversammlung
- Mitarbeitenden-Umfragen
- Ansprechpartner\*innen im Haupt- und Personalamt sowie im

Beauftragtenbüro, an die die Anregungen und Bedarfe herangetragen werden können

Für den Doppelhaushalt 2023/24 fallen keine Kosten an, da zunächst kostenfreie Angebote und Fördermöglichkeiten genutzt werden sowie ggf. anfallende, geringe Kosten aus dem Budget des Beauftragtenbüros bezahlt werden.

**Finanzielle Auswirkungen**

Haushalt	Haushaltsrechtliche Auswirkungen (Ja oder Nein)?	HHJahr
Ergebnishaushalt	Nein	2023/2024
Finanzhaushalt	Nein	2023/2024

	Teil-haushalt	Produkt/Sachkonto/ Untersachkonto	Bezeichnung	Betrag in €
1	1			

	HHJahr	Planansatz HHJahr in €	gebunden in €	Über-/ Unterdeckung nach Finanzierung in €
1				

	HHJahr	Produkt/Sachkonto/ Untersachkonto	Deckungsvorschlag	Deckungsmittel in €
1				

Folgekosten (Ja oder Nein)?	Nein
-----------------------------	------

	HHJahr	Produkt/Sachkonto / Untersachkonto	Planansatz in €	Jährliche Folgekosten für	Betrag in €
1					

**Auswirkungen auf den Klimaschutz**

Ja, positiv	Ja, negativ	Nein
		X

**Begründung:**

**Anlage/n**

Keine