

Auszug aus der Niederschrift zur Sitzung des Integrationsrates vom 28.01.2025

Öffentlicher Teil

TOP 5.1. Konzepte der Verwaltung um Diskriminierung/ Rassismus zu bekämpfen
1149/2024
Kenntnisnahme
zur Kenntnis genommen

Herr Thieser bittet darum, dass die Dienstvereinbarung, wenn sie fertig ist, im Integrationsrat (IR) vorgestellt wird.

Herr Severcan fragt, wohin sich Bürgerinnen und Bürger wenden können. Herr Dr. Bücken erklärt, dass diese sich an die Beschwerdestelle beim Oberbürgermeister richten können.

Herr Severcan fragt, ob Zahlen erfasst werden. Frau Kahraman erklärt, dass es sich um eine Beschwerdestelle für Bürgerinnen und Bürger handelt, nicht um eine Meldestelle für Diskriminierungsfälle. Die Verwaltung wird Herrn Kaub zu einer der künftigen Sitzungen einladen, damit er die Arbeitsweise der Beschwerdestelle vorstellen kann.

Anlage 1 Stellungnahme 1149_2024_1



Vorlagennummer: 1149/2024-1
Vorlageart: Stellungnahme
Status: öffentlich

Konzepte der Verwaltung um Diskriminierung/ Rassismus zu bekämpfen

Datum: 15.01.2025
Freigabe durch:
Federführung: FB11 - Personal und Organisation
Beteiligt: FB56 - Integration, Zuwanderung und Wohnraumsicherung

Beratungsfolge

Gremium	Geplante Sitzungstermine	Öffentlichkeitsstatus
Integrationsrat (Kenntnisnahme)	28.01.2025	Ö

Sachverhalt

Anfrage des Integrationsrates vom 19.11.2024
Konzepte der Verwaltung zur Bekämpfung von Diskriminierung/Rassismus

Die Verwaltung nimmt wie folgt Stellung:

Zu 1a)

Die Stadt Hagen erstellt derzeit eine Dienstvereinbarung zum Schutz vor Diskriminierung und sexueller Belästigung für die Mitarbeitenden der Verwaltung. Diese Dienstvereinbarung wird Regelungen zu den Pflichten des Arbeitsgebers, zu Beschwerderecht, zur Festlegung der Beschwerdestelle sowie den Verfahrensablauf bei Vorliegen von Beschwerden enthalten. Darüber hinaus besteht bei der Stadt Hagen eine "Null-Toleranz-Strategie" gegen Übergriffe mit unterschiedlichen Maßnahmen wie z.B.:

- Appelle zur friedlichen Zusammenarbeit von Bürger*innen und Mitarbeiter*innen durch Plakatierung. In allen städtischen Gebäuden hängen Plakate zur „Null-Toleranz-Strategie“ in fünf Sprachen.
- Gefährdete Gruppen werden theoretisch und praktisch in Gewaltprävention und Deeskalation von Fachreferent*innen geschult.
- Für die Mitarbeitenden steht ein „Notfallkoffer“ mit umfangreichen Informationen bereit (Intranet). Neben der Dienstanweisung zur Gewaltprävention und einem Anzeigeformular werden auch Verhaltenskodexe bei verschiedenen Gefahrenlagen - von Beleidigung bis Amok-Lauf - aufgeführt.
- In vielen besonders betroffenen Arbeitsbereichen sind technische Alarmierungen über eine Software möglich und installiert.
- Im Fachbereich Personal und Organisation stehen qualifizierte Gesprächspartner*innen zur Verfügung, die schnellstmöglich psychische Soforthilfe nach Übergriffen durchführen.

Des Weiteren werden Führungskräfte und Mitarbeitende durch Maßnahmen im Rahmen der Personalentwicklung in Zusammenarbeit mit dem Fachbereich 56 zu diesen Themen sensibilisiert.

Zu 1b)

Bei Beschwerden können sich Einwohner*innen an die Stelle „Bürgerkommunikation, Anregungen und Beschwerden“ im Vorstandsbereich 01 wenden. Dies kann sowohl telefonisch als auch in schriftlicher Form erfolgen.

Zu 1c)

Im Bereich der oben genannten Dienstvereinbarung stehen neben der Beschwerdestelle die Gleichstellungsstelle, der Personalrat, die Jugend und Ausbildungsvertretung, die Schwerbehindertenvertretung sowie die Personalentwicklung als Ansprechpartner*innen für Informationen und zur vertraulichen Beratung zu Verfügung. Im weiteren Verfahrensablauf ist die Personalwirtschaft eingebunden.

Bei anderen Beschwerden ist eine innerstädtische Beteiligung von Ämtern und Fachbereichen jeweils vom Inhalt der Beschwerde abhängig.

Anlage/n

Keine