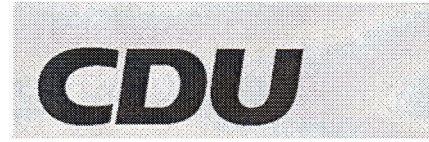


Drucks.-Nr.
1887/2014-2020



CDU Fraktion · Postfach 100862 · 33508 Bielefeld

An die Vorsitzende des Sozial- und
Gesundheitsausschusses
Frau Dr. Iris Ober
Rathaus
33602 Bielefeld

per Mail

**Fraktion des
Rates der
Stadt Bielefeld**

Turnerstraße 5 - 9
33602 Bielefeld
Telefon: 05 21 - 5 20 87 20
Telefax: 05 21 - 5 20 87 19
info@cdu-fraktion-bielefeld.de
www.cdu-fraktion-bielefeld.de

12.08.2015

Antrag zur Sitzung des Sozial- und Gesundheitsausschusses am 25.08.2015

Sehr geehrte Frau Dr. Ober,

in der Sitzung des Sozial- und Gesundheitsausschusses am 25.08.2015 bitten wir, folgenden
Beschlussvorschlag auf die Tagesordnung aufzunehmen:

**„Der Sozial- und Gesundheitsausschuss empfiehlt dem Rat der Stadt Bielefeld, wie
folgt zu beschließen:**

**Die Verwaltung wird beauftragt, nach dem Vorbild der Stadt Köln zu prüfen, welche
Vorteile und Synergien sich durch die Zusammenfassung verschiedener Dienststellen,
deren Aufgabenbereiche die Themen Gleichstellung, Integration, Antidiskriminierung
sowie Interessenvertretung im weiteren Sinne für verschiedene Personengruppen
umfassen, zu einer zentralen Stelle für „Diversity Management“ erzielen lassen.**

**Weiterhin ist darzustellen, ob sich durch die Schaffung eines einheitlichen
Ansprechpartners die Umsetzung der gesetzlichen und vertraglichen Anforderungen
(u. a. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Landesgleichstellungsgesetz,
Behindertengleichstellungsgesetz, Charta der Vielfalt) innerhalb der Verwaltung sowie
für die Stadtgesellschaft optimieren lässt. Gleiches gilt für die Leistungserbringung
der Verwaltung gegenüber den Bürgerinnen und Bürgern der Stadt der Bielefeld.**

**Letztlich ist auch das Einsparpotential für den städtischen Haushalt, z. B. durch den
Wegfall von Leitungsstellen, zu beurteilen. Das Ergebnis der Prüfung ist dem Rat bis
zum Ende des Jahres mitzuteilen.“**

Begründung: Der damalige Migrationsrat (26.08.2009), der Finanz- und Personalausschuss (01.09.2009), der Hauptausschuss (03.09.2009) und der Rat der Stadt Bielefeld (10.09.2009) haben zur Charta der Vielfalt der Unternehmen in Deutschland beschlossen, dass die „Stadt Bielefeld“ ... „die Charta der Vielfalt der Unternehmen in Deutschland als grundlegendes Bekenntnis zum wirtschaftlichen Nutzen von Vielfalt und zu Toleranz, Fairness und Wertschätzung von Menschen in Unternehmen und öffentlichen Institutionen begrüßt“ und dass „Herr OB David“ ... „gebeten“ wird, „die Charta der Vielfalt für die Stadt Bielefeld zu unterzeichnen“. Die von der damaligen Staatsministerin, Frau Prof. Dr. Böhmer, gegengezeichnete Urkunde ist der Stadt Bielefeld am 10.11.2009 überreicht worden. Mit der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt hat sich die Stadt Bielefeld zum Diversity Management bekannt und sich für die Erstellung eines städtischen Diversity Konzeptes entschieden.

In vielen öffentlichen Verwaltungen und Einrichtungen wie auch in Bielefeld besteht noch ein eher loses und fragmentarisches Nebeneinander verschiedener Gleichbehandlungsstrategien und Vielfalt fördernder Maßnahmen wie etwa Gender Mainstreaming, interkulturelle Öffnung, Teilhabe behinderter Menschen oder Maßnahmen für ältere Menschen. Hintergründe sind vor allem das Ressortprinzip und die Säulenstruktur der Verwaltung (bei gleichzeitig oft räumlicher Dezentralisierung) und unterschiedliche Dynamiken durch die bereits etablierten Verantwortlichkeiten für einzelne Diversity-Dimensionen. Dadurch wird zum einen oft die interne Heterogenität der „Zielgruppen“ etwa in Bezug auf soziale Lebenslagen, Bildungsgrad, Alter, Geschlecht, familiäre Situationen oder weitere Faktoren nicht ausreichend berücksichtigt. Zum anderen werden im Hinblick auf Mehrfachzugehörigkeiten (z.B. von älteren Migrantinnen) bestehende Schnittmengen zu wenig in entsprechenden zielgruppenübergreifenden Projekten, Initiativen und Maßnahmen gemeinsam gestaltet. Doppelarbeiten sowie Konkurrenzen und Konflikte zwischen den für die jeweiligen Diversity-Dimensionen verantwortlichen Akteurinnen und Akteuren können die Folge sein.

Bei den Themen Gleichstellung, Integration oder Antidiskriminierung fehlt seitens der Verwaltung ein einheitlicher Ansatz. Die jeweils mit der Umsetzung, z. B. des Landesgleichstellungs- oder des Behindertengleichstellungsgesetzes, besonders beauftragten Dienststellen betonen die jeweiligen Unterschiede und leiten daraus ihre Interessen bzw. Ansprüche ab. Der Zwang zur Nivellierung bestehender Unterschiede birgt dabei die Gefahr der Passivität und des ausweichenden Verhaltens bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Verwaltung. In der Stadtgesellschaft werden seitens der jeweils angesprochenen Gruppen gleichfalls Anspruchshaltungen generiert.

Im Gegensatz dazu findet sich in vielen, international tätigen Unternehmen ein Diversity Management oder auch Vielfaltsmanagement, in dem die individuelle Verschiedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einheitlich im Sinne einer positiven Wertschätzung hervorgehoben und für den jeweiligen Unternehmenserfolg nutzbar gemacht werden.

Ziele von Diversity Management sind, eine positive Gesamtatmosphäre zu schaffen, soziale Diskriminierungen zu verhindern und die Chancengleichheit zu verbessern. Dabei sollen jedoch nicht verschiedene „Minderheiten“ im Focus stehen. Vielmehr ist die Gesamtheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der Einwohner der Stadt Bielefeld mit ihren Unterschieden und Gemeinsamkeiten zu berücksichtigen. Das daraus resultierende Potential gilt es auch für die Verwaltung zu heben.

Neben den genannten, positiven Aspekten für die Arbeitszufriedenheit und die Leistungen der Verwaltung, eröffnet die Einführung eines einheitlichen Diversity Managements auch relevante Einsparpotentiale für den städtischen Haushalt. Dies nicht nur durch die mögliche Reduzierung personeller und sächlicher Ressourcen (z. B. Wegfall Leitungsstellen, Sachmittelkürzungen, Synergien durch Leistungen aus einer Hand), sondern gerade auch durch das Ausschöpfen des „Vielfaltpotentials“ insgesamt.

Mit freundlichen Grüßen

gez. Vincenzo Copertino

F. d. R.

Detlef Werner
Fraktionsgeschäftsführer