

HAUPT- UND BETEILIGUNGSAUSSCHUSS

Auszug
aus der Niederschrift
der Sitzung vom 26.11.2015

Zu Punkt 4.2
(öffentlich)

Vorteile und Synergien durch die Zusammenfassung verschiedener Dienststellen (Antrag der CDU-Fraktion vom 14.08.2015 -verwiesen an den HBetA durch Beschluss des SGA vom 20.10.2015)

Beratungsgrundlage:
Drucksache: 1887/2014-2020

Antragstext:
Beschlussvorschlag

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 Biele-

feld 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 (2.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, internationaltätigen 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 (2. B. Wegfall Leitungsstellen, Sachmittelkürzungen, Synergien durch Leistungen aus einer Hand), sondern gerade auch durch das Ausschöpfen des „Vielfaltspotentials“ insgesamt.

Herr Oberbürgermeister Clausen erklärt, dass er der Anregung aus dem Antrag bereits nachgekommen sei und keine Vorteile oder Synergieeffekte darin sehe, eine zentrale Stelle für Diversity-Management einzurichten. Einleitend weist er darauf hin, dass der Antrag seinen Vorschlag mit der

Unterzeichnung der Charta der Vielfalt durch die Stadt Bielefeld untermauere. Diversity Management, wie in der Charta der Vielfalt beschrieben, sei eine Strategie in der Personalplanung und -entwicklung, mit der versucht werde, die Vielfalt der Gesellschaft gezielt in der Belegschaft von Unternehmen abzubilden. Ziel des Diversity Managements sei es, erfolgsrelevante Aspekte der Vielfalt in Unternehmen zu identifizieren und deren Nutzen zu erschließen. Die Charta benenne sechs „Innere Dimensionen“ der Vielfalt: Alter, Geschlecht, sexuelle Orientierung, physische Fähigkeiten bzw. Behinderung, Ethnische Zugehörigkeit, Religion und Weltanschauung. Durch die Wertschätzung dieser Dimensionen solle eine Unternehmenskultur geschaffen werden, die Vielfalt anerkenne, Chancengleichheit sichere, Potenziale nutze und Innovationen fördere. Diese Aufgabe der Personalentwicklung mit den angesprochenen Facetten werde derzeit im Dezernat 1, im Amt für Personal, Organisation und zentrale Leistungen, wahrgenommen.

Zum Antrag selbst führt Herr Oberbürgermeister Clausen aus, dass er zwar die Dimensionen der Vielfalt aus der Charta aufgreife, sie aber nicht auf das Personal und die Personalentwicklung, sondern auf Konzepte und Leistungen für Bürgerinnen und Bürger für mehr Chancengleichheit und Gerechtigkeit beziehe. Von den sechs Themen der Charta würden in der Bielefelder Verwaltung zurzeit vier in dem vom Antrag gemeinten Sinne verfolgt. „Alter“ und „Physische Fähigkeiten bzw. Behinderung“ würden im Sozialdezernat bearbeitet, „Geschlecht“ und „Ethnische Zugehörigkeit“ im Dezernat des Oberbürgermeisters, dort in der Gleichstellungsstelle und im Kommunalen Integrationszentrum. Für die Themenbereiche „sexuelle Orientierung“ und „Religion und Weltanschauung“ gebe es zurzeit keine Struktur und keine Ressourcen in der Verwaltung.

Eine Zusammenfassung der Funktionsbereiche, die sich in Bielefeld mit Diversity beschäftigen, in einer Organisationseinheit halte er nicht für sinnvoll. Diese hätte zur Folge, dass entweder Funktionen aus dem Sozialdezernat in das Dezernat OB oder Funktionen aus dem Dezernat OB in das Sozialdezernat verlagert würden. Das Ergebnis wären neue Schnittstellen zwischen dem Sozialdezernat und dem Dezernat OB. Schnittstellen zu den Dezernaten 1 bis 4 würden ebenfalls nicht geschlossen, sondern nur verlagert. Die Zusammenarbeit in den jetzigen Strukturen laufe gut und reibungslos. In der Bielefelder Verwaltung seien die mit Diversity-Management-Aufgaben betrauten Personen in Amtsstrukturen eingebunden, da die Funktionsbereiche eng mit den Aufgaben der Ämter verknüpft seien. Auch sei das Beispiel Köln nicht auf die Situation in Bielefeld übertragbar, da die Ausgangslagen unterschiedlich seien. Dort seien Stabsstellen zusammengefasst worden, die es so in Bielefeld nicht gebe.

Nach allem regt Herr Oberbürgermeister Clausen an, dem Antrag nicht zuzustimmen.

Herr Helling erklärt, dass sich der Antrag zumindest für heute erledigt habe und bittet darum, die Mitglieder des Sozial- und Gesundheitsausschusses über das Ergebnis der Prüfung zu informieren.

Herr Nettelstroth äußert den Wunsch, die Stellungnahme auch den Mitgliedern des Haupt- und Beteiligungsausschusses zeitnah in schriftlicher Form zur Verfügung zu stellen.

004 Büro des Rates, 22.12.2015, 51-6588

An

500.12

zur Kenntnis und ggf. weiteren Veranlassung.

i. A.


Kricke

