

Eingang: 16.06.2023

Diversitätsmanagement ausbauen - Vielfalt stärken

Gremium	Termin	TOP	ö	nö
Gemeinderat	18.07.2023	34	X	
Personalausschuss	12.10.2023		x	

1. Die Stadtverwaltung überprüft die aktuelle Schwerpunktsetzung der Fortbildungsangebote zu den Themen Diversität, Antirassismus und Antidiskriminierung. Sie eruiert, ob es Sinn macht, bestehende Angebote zu bündeln oder zu streichen und durch neue Angebote zu ersetzen. Insbesondere prüft sie die Möglichkeit, das Thema Diversität mit allen Dimensionen der Vielfalt aufzugreifen.
2. Sie prüft Eignung, Attraktivität und Kosten neuer Formate und Inhalte für Schulungen/Trainings, die die Mitarbeitenden für die Dimensionen struktureller Diskriminierung sensibilisieren und ansprechen.
3. Die Verwaltung prüft die Möglichkeit, neben der obligatorischen Einführung in das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), sukzessive weitere verpflichtende Weiterbildungsangebote im Bereich Diversity einzurichten.
4. Die Leitungsebene der Stadtverwaltung formuliert die Bedeutung von Diversity als ein zentrales Zukunftsthema und macht das entsprechende Gesamtleitbild transparent und verbindlich. Alle Ebenen werden in die Planung und Umsetzung von Diversity-Strategien von Anfang an miteinbezogen und zur aktiven Mitarbeit eingeladen.
- 5.

Begründung/Sachverhalt

„Vielfalt leben, Vielfalt respektieren – für die Gesellschaft und nicht zuletzt auch für die Verwaltung sind das ganz zentrale Herausforderungen für die Zukunft“, so Ch. Lüders, Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes in einer Handreichung für Verwaltungsbeschäftigte. Auch Kommunen und Verwaltungen haben hier eine Vorbildfunktion und sollten Benachteiligungen aktiv entgegenwirken. Im Rahmen einer zielführenden kommunalen Antirassismus- und Antidiskriminierungsarbeit muss Diskriminierung in allen Formen und auf allen Ebenen verstärkt und systematisch in den Fokus genommen und beseitigt werden.

Die Herstellung von Chancengleichheit muss basierend auf einem strukturell verankerten Diversity-Ansatz auch in und durch die Verwaltung, sowohl nach innen wie nach außen, gefördert werden. Als ein wesentlicher Hebel, um Mitarbeitende für die Dimensionen struktureller Diskriminierung und für die Notwendigkeit eines wertschätzenden Umgangs mit Vielfalt zu sensibilisieren, eignen sich Fortbildungs- und Weiterbildungsangebote. Da die aktuellen Fortbildungsangebote der Stadtverwaltung derzeit nicht in großem Umfang von Mitarbeitenden genutzt werden, muss nach neuen Wegen gesucht werden, um möglichen Widerständen bereits im Vorfeld entgegenzuwirken

und die Attraktivität der Angebote zu steigern. Wichtig ist, die Mitarbeitenden von Anfang an mitzunehmen, Sinn und Notwendigkeit sowie den Mehrwert von Diversity-Kompetenzen aufzuzeigen. Die Mitarbeitenden sollten persönliche Bezüge zu ihrer Arbeit herstellen und Vorteile für ihren individuellen Arbeitsbereich erkennen können (z.B. durch unbedingten Praxisbezug, Kontakt zu Communities vor Ort).

Gleichzeitig muss auch von Seiten der Leitungsebene und den entsprechenden Fachbereichsleiter*innen dem Thema Diversity-Prozesse und damit der Chancengleichheit zentrale Bedeutung beigemessen werden. Diversity-Kompetenz muss als notwendige berufliche Kompetenz angesehen werden.

Um die Teilnahme an entsprechenden Schulungen nicht der individuellen Motivation bereits sensibilisierter Mitarbeitenden zu überlassen, wäre auch die Einführung von auf die Mitarbeitenden abgestimmten verpflichtenden Angeboten zu prüfen. Am Beispiel der Stadtverwaltung Toronto zeigt sich, dass die verpflichtenden Angebote als willkommene Hilfe und Unterstützung für die Arbeit in einer zunehmend diverseren Gesellschaft gerne angenommen werden. Gerade für Mitarbeiter*innen mit viel Publikumskontakt könnten verpflichtende Trainings sinnvoll sein.

Diversity umfasst die Vielfalt aller Menschen und bezieht sich insbesondere auf die sechs im AGG genannten Merkmale: Alter, Behinderung, ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion/Weltanschauung und sexuelle Identität. Diversity ist jedoch mehr als die Beschreibung gesellschaftlicher Vielfalt, es ist ein menschenrechtlich orientiertes Verständnis von Vielfalt, das auf gleiche Rechte abzielt und die Komplexität von Menschen und ihren Lebenslagen berücksichtigt. Zudem ist Diversity ein Organisations- und Personalentwicklungsinstrument, das zu höherer Effizienz und Kreativität in Arbeitsprozessen führt sowie zu besserer Kund*innenorientierung und mehr sozialer Gerechtigkeit. So sollen Vielfalt und Diversität als Chance verstanden werden und mit dazu beitragen neue Perspektiven zu eröffnen.

Quelle:

https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Diversity_Mainstreaming/handreichung_diversity_mainstreaming_verwaltung_20120412.pdf?__blob=publicationFile&v=3

Unterzeichnet von:

Dr. Iris Sardarabady

Jorinda Fahringer

Niko Riebel

Christine Großmann