



An den
Vorsitzenden des Rates

Herrn
Oberbürgermeister Jürgen Roters

Eingang beim Amt des Oberbürgermeisters: 05.09.2012

AN/1536/2012

Antrag gem. § 3 der Geschäftsordnung des Rates

Gremium	Datum der Sitzung
Rat	20.09.2012

Personelle Ressourcen stärken - Diversity Management für die Stadt Köln

Sehr geehrter Herr Oberbürgermeister,

die CDU-Fraktion bittet Sie, nachfolgenden Antrag auf die Tagesordnung der Sitzung des Rates am 20. September 2012 zu setzen:

Beschluss:

Die Verwaltung wird beauftragt 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. Ziele des Diversity Managements sind, eine positive Gesamtatmosphäre zu schaffen, soziale Diskriminierungen zu verhindern und die Chancengleichheit zu verbessern. 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 Kölns. 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:

Mit der Unterzeichnung der Charter der Vielfalt am 13.03.2008 hat sich die Stadt Köln zum Diversity Management bekannt und sich für die Erstellung eines städtischen Diversity-Konzeptes entschieden. In der Sitzung des Rates am 13.10.2010 wurde ein entsprechender Sachstandsbericht der Verwaltung zur Erarbeitung des städtischen Diversity-Konzeptes „zu-

stimmend“ zur Kenntnis genommen. Die avisierte Umsetzung ist leider jedoch bisher nicht erfolgt.

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 (Homogenisierungsstrategie). Der Zwang zur Nivellierung bestehender Unterschiede birgt dabei die Gefahr der Passivität und 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 sogenanntes „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 Kölns 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 „Vielfaltspotentials“ insgesamt. Betroffen sind insbesondere das Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern (I/1), das interkulturelle Referat (V/2), die Behindertenbeauftragte (V/3) sowie das Referat für Lesben, Schwule und Transgender (V/5).

Mit freundlichen Grüßen

gez. Stefan Götz
Fraktionsgeschäftsführer