

Beschlussvorlage



Landeshauptstadt
Mainz

öffentlich		Drucksache Nr. 1338/2013
Amt/Aktenzeichen 10.01/	Datum 28.08.2013	TOP

Behandlung im Stadtvorstand gem. § 58 (3) S. 2 i. V. m. 47 (1) S. 2 Nr. 1 GemO am 03.09.2013

Beratungsfolge Gremium	Zuständigkeit	Datum	Status
Stadtrat	Entscheidung	11.09.2013	Ö

Betreff:

Sachstandsbericht zum Antrag 0523/2012 der Stadtratsfraktionen von SPD, Bündnis 90/Die Grünen, FDP
hier: „Strategie für Vielfalt“

Mainz,

Michael Ebling
Oberbürgermeister

Beschlussvorschlag:

Der Stadtrat nimmt den Sachstandsbericht zur Kenntnis und erklärt den Antrag für erledigt.

Problembeschreibung / Begründung:

Sachverhalt

Der Stadtratsantrag 0523/2012 „Strategie für Vielfalt“ (SPD, Bündnis 90/Die Grünen, FDP) wurde in der Stadtratssitzung am 28.03.2012 verabschiedet. Die Verwaltung nimmt zu den einzelnen Punkten des Stadtratsantrages wie folgt Stellung:

1. Der Mainzer Stadtrat bekennt sich zu einer Strategie der Vielfalt und setzt sich dafür ein, dass die Verschiedenheit der Menschen im Hinblick auf ethnisch-kulturelle Herkunft, Geschlecht, sexuelle Identität, Behinderung, Alter und Religionszugehörigkeit als eine zentrale Ressource für erfolgreiches Handeln angesehen wird. Diese Strategie bezieht sich sowohl auf die Stadt als Arbeitgeber als auch auf die Dienstleistungen und Angebote, die sie für ihre Bürgerinnen und Bürger erbringt.

Die Stadtverwaltung Mainz setzt sowohl als Arbeitgeberin als auch im Hinblick auf ihre Dienstleistungen für die Bürgerinnen und Bürger eine Vielzahl von Angeboten im Sinne des Diversity Managements um. Beispiele hierzu werden unter den nachfolgenden Punkten genannt.

2. Die Verwaltung wird aufgefordert, ein Hearing zum Thema Diversity durchzuführen, um zu prüfen, wie Diversity-Management konsequent in der Stadtverwaltung eingeführt und umgesetzt werden kann.

Bereits im September 2012 wurde ein Hearing zum Thema „Diversity-Management“ veranstaltet. Neben Referentinnen und Referenten aus der Privatwirtschaft (Schott AG Mainz, Boehringer Ingelheim) und dem öffentlichen Sektor (ZDF, Universität Mainz) mit Best-Practice-Beispielen gab es auch für die Personalvertretung die Möglichkeit, ihre Position darzustellen.

Eingeladen waren neben den Mitgliedern des Stadtrates und seiner Ausschüsse auch die Beschäftigten der Stadtverwaltung, Vertreterinnen und Vertreter der stadtnahen Unternehmen und interessierte Bürgerinnen und Bürger. Die gewonnenen Erkenntnisse werden fortlaufend in die zukünftige Planung der Verwaltung, insbesondere im Bereich der Personalentwicklung, einfließen.

3. Die Stadtverwaltung wird gebeten, ihr Leitbild und das dazugehörige Personalentwicklungskonzept systematisch in Hinblick auf die Diversity-Strategie zu erweitern. Im zuständigen Ausschuss soll regelmäßig über die Erfolge berichtet werden.

Der Personalbericht 2013 der Stadtverwaltung Mainz wird u.a. den weiteren Ausbau des Diversity-Managements darstellen sowie weitere Ziele und Maßnahmen formulieren.

4. Die Stadt wird gebeten, innovative Verfahren diskriminierungsfreier Personalgewinnung, wie besonders das anonymisierte Bewerbungsverfahren zu erproben.

Noch in diesem Jahr wird ein Pilotprojekt zum anonymisierten Bewerbungsverfahren durchgeführt.

5. Bei der Gewinnung von Mitarbeiter/innen und Auszubildenden wird um eine gezielte Ansprache von benachteiligten Zielgruppen bei Stellenausschreibungen und Bewerbungsverfahren gebeten.

Seit Jahren wird bei Stellenausschreibungen der Zusatz angebracht, dass Bewerbungen von Frauen oder auch Schwerbehinderten ausdrücklich erwünscht sind. Dieser Zusatz soll künftig um folgende Formulierung erweitert werden: „Die Förderung von Vielfalt in der Verwaltung ist ein Leitziel der Landeshauptstadt Mainz“. In den Stellenausschreibungen für Nachwuchskräfte im Internet ist dieser Zusatz bereits enthalten.

6. Die Stadtverwaltung wird aufgefordert, die merkmalsübergreifende Zusammenarbeit der „Themenbüros“ (Migration und Integration, Frauen, Geschäftsstelle des Behindertenbeirats, Arbeitsmarkt sowie eine noch zu benennende Ansprechperson für gleichgeschlechtliche Lebensweisen) im Sinne des Diversity-Managements zu intensivieren, um Synergien zu erzielen. Ziel sollte dabei sein, Ansätze zu entwickeln, wie die Kommune die Diversity-Strategie als Dienstleisterin für all ihre Bürger umsetzen kann. Insbesondere soll der bereits vom Stadtrat beschlossene Handlungsplan „Migration und Integration in Mainz“ zeitnah umgesetzt werden. Die Verwaltung wird gebeten, hierzu einen Zeitplan vorzulegen.

Das Büro für Beschäftigungs- und Arbeitsmarktförderung, das Frauenbüro und das Büro für Migration und Integration kooperieren seit Bestehen bei der Durchführung von Projekten und Veranstaltungen. Erfolgreiche Praxis ist auch die Zusammenarbeit mit der Behindertenbeauftragten. Auf diesem Wege wurden in der Vergangenheit zahlreiche Synergieeffekte erzielt. Neu ist die Kooperation mit der Koordinierungsstelle für gleichgeschlechtliche Lebensweisen, die im Januar 2013 ihre Arbeit aufgenommen hat.

Darüber hinaus bilden die Querschnittsbüros unter Leitung des Büros des Oberbürgermeisters und unter Beteiligung der Personalentwicklung eine Arbeitsgruppe zur Umsetzung der Diversity Strategie. Derzeit befasst sich die Arbeitsgruppe mit der Erarbeitung einer Broschüre zur Verwendung einer „fair“ständlichen und geschlechtergerechten Verwaltungssprache sowie mit den möglichen Inhalten einer für Ende des Jahres geplanten Fortbildungsreihe für Mitarbeitende und Führungskräfte zum Thema Vielfalt/Diversity.

Unabhängig davon arbeitet das Büro für Migration und Integration gemeinsam mit den anderen Verwaltungseinrichtungen an der zeitnahen Umsetzung des Handlungsplanes „Migration und Integration in Mainz“.

Durch die Koordinierungsstelle für gleichgeschlechtliche Lebensweisen wird darüber hinaus eine Fachtagung mit dem Titel „DiverCity“ geplant, die im Jahr 2015 stattfinden soll. Unter gleichem Namen wurden ähnliche Veranstaltungen in anderen Städten, wie etwa Dortmund, bereits durchgeführt. Die Fachtagung soll in Kooperation mit den beiden Organisationen von lesbischen bzw. schwulen Führungskräften, den Wirtschaftsweibern e.V. bzw. dem Völklinger Kreis e.V. vorbereitet und veranstaltet werden. Die Veranstaltung soll sich dabei nicht nur auf Fragen der sexuellen Orientierung und Identität fokussieren, sondern das Thema Vielfalt insgesamt beleuchten.

7. Die Verwaltung wird gebeten, sich um eine externe konzeptionelle Begleitung des Diversity-Prozesses zu bemühen. Hierzu sind Fördermöglichkeiten (z. B. durch Stiftungen) und die Kooperation mit Partnern wie z. B. die rheinland-pfälzische Initiative „Vorsprung durch Vielfalt“ zu prüfen.

Nach Prüfung stehen aktuell keine Fördermöglichkeiten zur Verfügung. Sollten neue Fördermöglichkeiten bekannt werden, wird sich die Verwaltung um eine Berücksichtigung des Mainzer Diversity-Prozesses bemühen.

8. Die Verwaltung wird gebeten, an die ZBM sowie die stadteigenen und stadtnahen Gesellschaften heranzutreten, um sie für die Teilnahme an der Entwicklung einer Diversity-Strategie zu gewinnen

Für das Jahr 2014 ist eine Veranstaltung mit der ZBM, den stadtnahen Gesellschaften und den städtischen Beteiligungen geplant, um den Diversity Prozess im „Konzern“ Stadt Mainz weiter zu verankern.

Zu der unter Punkt 2 genannte Veranstaltungen waren die städtischen Beteiligungsgesellschaften explizit eingeladen.

9. Die Verwaltung wird gebeten, öffentlichkeitswirksam für eine Diversity-Strategie und den produktiven Umgang mit Vielfalt zu werben. Hier sollen die städtischen Beteiligungen aktiv einbezogen werden.

Mittels der vielfältigen Veranstaltungen der Querschnittsbüros des Oberbürgermeisters (u.a. im November 2012 zum Thema „Vielfalt im Übergang Schule Beruf – Schlüssel oder Schlagwort?“) wird öffentlich für eine Diversity-Strategie geworben. Auf Grund der vielfältigen Arbeit in diesem Bereich hat Mainz auf Initiative der Stadtverwaltung die Auszeichnung „Ort der Vielfalt“ erhalten. Auch ist die Landeshauptstadt Mainz Unterzeichnerin der „Charta der Vielfalt“. In zahlreichen Veröffentlichungen und Presseerklärungen der Stadt werden bereits heute Elemente und Leitmotive des Diversity-Prozesses einbezogen.

10. Die Verwaltung wird gebeten, bei der Entwicklung einer Diversity-Strategie sowohl den Personalrat der Stadt Mainz als auch die betroffenen Betriebsräte der Beteiligungsgesellschaft einzubinden.

Die Einbindung von Personalvertretung und Betriebsräten in die Diversity Strategie erfolgt als fortlaufender Prozess im Rahmen von Informationen, Fortbildungsveranstaltungen und Ähnlichem.