

Oberbürgermeister Thomas Eiskirch

Diversity: ein lohnenswerter Ansatz für die Stadt Bochum

Menschen aus 62 Nationen, manche erst seit kurzem, viele schon immer, leben in Bochum. Menschen mit Behinderung und ohne, Menschen verschiedener Religionen und Weltanschauungen, Frauen und Männer, Junge und Alte und Menschen unterschiedlicher sexueller Orientierung oder Identität. Insgesamt rund 370.000. Diversity ist also eigentlich kein Thema, sondern alltägliche Lebensrealität.

In Bochum zu leben soll bedeuten, auf gute Lebensbedingungen für alle zu treffen. Gute Lebensbedingungen in familiären und nachbarschaftlichen Beziehungen sowie die Fürsorge der Generationen untereinander stärken den sozialen Zusammenhalt und lassen das friedliche Zusammenleben gelingen. Unser gemeinsames Ziel ist es, dass Frauen und Männer in Bochum unabhängig von ihrer ethnischen Zugehörigkeit, ihrer Religion, ihrem Alter, ihrer sexuellen Orientierung und ihrer finanziellen Möglichkeiten gleichberechtigt und ohne Diskriminierung leben.

Darum hat die Stadt Bochum auf Anregung des Frauenbeirates bereits 2008 im Jahr die „Charta der Vielfalt“ unterschrieben. Seitdem hat sie sich als Arbeitgeberin intensiv des Themas angenommen. Die Organisationsentwicklung hat verschiedene Projekte angestoßen und begleitet, so z. B. die „TransVer Offensive“, ein Kooperationsprojekt mit der Ruhr-Universität Bochum zur transkulturellen Vernetzung von Beschäftigten.

Die stadtinterne Arbeitsgruppe „Vielfalt als Chance“ hat zudem durch Beschäftigtenbefragungen, Experteninterviews und Fortbildungen Bewusstsein für Vielfalt innerhalb der Mitarbeiterschaft geschaffen und verschiedene Aktionen zur Sensibilisierung durchgeführt. Personalauswahlprozesse wurden unter dem Aspekt der Chancengleichheit für Menschen mit Zuwanderungsgeschichte beleuchtet, u. a. bei der Gewinnung von Nachwuchskräften. Erst kürzlich wurde im Rahmen des interkommunalen Projektes „Deine Zukunft findet Stadt“ ein Werbefilm von Auszubildenden der Stadtverwaltung gedreht, der junge Menschen – auch diejenigen mit Migrationshintergrund – erreichen will.

Das Ziel des internen Diversity-Ansatzes – ein diskriminierungsfreies und wertschätzendes Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem sich alle Talente entfalten können – ist eine Daueraufgabe, die nicht nur einmal implementiert wird und dann reibungslos funktioniert. Deshalb heißt es: tagtäglich Vielfalt leben!

Auch der Austausch mit externen Akteuren der Region zum Thema „Vielfalt“ wurde gefördert. In Kooperation mit der in Bochum ansässigen Initiatorin der Charta der Vielfalt, dem Unternehmen BP, und unserem Fußballverein VfL Bochum 1848 e.V. gab es bisher drei Jahre in Folge die „Bochumer Diversity-Gespräche“, gemeinsame Diskussionsveranstaltungen anlässlich des bundesweiten Deutschen Diversity-Tages. So konnte ein gewinnbringender Austausch mit anderen Unternehmen und Institutionen gefördert werden.

Ging es in der Vergangenheit hauptsächlich um Personalprozesse und Sensibilisierungsmaßnahmen für Führungskräfte und Mitarbeitende – also individuelle Kompetenzen – so soll in Zukunft der Fokus „Diversity“ erweitert werden. Bedeutsamkeit erlangt der Diversity-Ansatz auch für die Stadt als Dienstleisterin und für das Zusammenleben in der Stadt. Dies ist zukünftig auszugestalten. Diversity ist kein Sonderprogramm für Minderheiten, sondern richtet sich an alle Bürgerinnen und Bürger und gesellschaftliche Gruppen. Alle Potentiale und Kompetenzen sollen für das Zusammenleben in Bochum genutzt werden. Dies erfordert ein klares Bekenntnis innerhalb der Organisationsstruktur.

Diversity: positiver Umgang mit gesellschaftlicher Vielfalt

Als ich im Herbst letzten Jahres in das Amt des Oberbürgermeisters gewählt wurde, war es mir daher ein besonderes Anliegen, zukünftig die Vielfalt, die sich in der Gesellschaft zeigt, noch stärker als bisher im kommunalen Handeln zu berücksichtigen und sichtbar zu machen – auch, weil fast alle Handlungsfelder einer Kommune unter Diversity-Aspekten zu betrachten sind.

Viele Bereiche, die in einer Kommune gegen Diskriminierung und für Gleichbehandlung wirken sollen, arbeiten bisher eher lose zusammen, manchmal auch nebeneinander her. Für mich gilt es daher zukünftig Schnittstellen besser zu gestalten, um die Wirksamkeit der unterschiedlichen Ansätze zu erhöhen.

In der Benennung meines Geschäftsbereiches war es mir deshalb sehr wichtig, den Begriff „Diversity“ aufzunehmen und organisatorische Veränderungen einzuleiten. Die Arbeitsbereiche, die sich mit den Themen Gleichstellung, Integration, Inklusion, aber auch strategisch mit dem Themenfeld Familie/Generationen beschäftigen, werden unter dem neuen „Dach Diversity“ ihre Arbeit zukünftig wirkungsvoller verknüpfen. Die verschiedenen Zielsetzungen und Ausrichtungen ergänzen sich und müssen auf der strategischen Ebene zusammengedacht, auf der operativen Ebene zusammengebracht und entsprechend kommuniziert werden.

Mit der Methode Gender Mainstreaming gibt es bereits ein Instrument, um Benachteiligungen aufzudecken bzw. gar nicht erst entstehen zu lassen. Da Geschlechtergerechtigkeit als übergeordnetes gesellschaftliches Ziel zu betrachten ist, entwickeln wir dieses Instrument mit den Diversity-Kategorien Herkunft, Weltanschauung, sexuelle Orientierung und Identität, Alter und Behinderung weiter. Diese ganzheitliche Betrachtung der gesellschaftlichen Vielfalt

soll dazu beitragen, das Angebot unserer Kommune sowie die Beteiligungsstrukturen für Bürgerinnen und Bürger den gesellschaftlichen Herausforderungen entsprechend weiterzuentwickeln.

Insofern ist eine Betrachtung nach Gender die Basis für eine differenzierte, an den Bedarfen der Bürgerinnen und Bürgern orientierte Kommune. Damit wird die Methodik Gender Mainstreaming fortgeführt und der Blick für Vielfalt geöffnet.

Dieser Weg erscheint mir erfolgversprechend, weil der „Diversity“-Ansatz sowohl individuelle Unterschiede der Menschen als auch unterschiedliche Lebensentwürfe, Lebensweisen und Lebensphasen sowie verschiedene Familienstrukturen mit unterschiedlichen Zeitbedürfnissen berücksichtigt.

Zu den Fragestellungen, die wir bearbeiten gehören z. B.:

- Wie verbindet man Maßnahmen verschiedener Bereiche effizient und effektiv?
- Welche Kommunikation zum Thema benötigen wir?
- Wie beziehen wir sukzessive Bürgerinnen und Bürger, Vereine, Verbände oder Gruppierungen der Stadtgesellschaft stärker ein (Partizipation und Beteiligungskultur)?

Die den verschiedenen Ämtern jeweils zugeordneten Aufgaben und Maßnahmen müssen im Hinblick auf strategische Ziele koordiniert und gesteuert werden.

Ein ganzheitliches Diversity-Verständnis durch Anerkennung von Vielfalt

- gibt Handlungsimpulse zur Weiterentwicklung der Gesellschaft und der Verwaltungskultur
- ist eine Strategie zur Gestaltung des gesellschaftlichen Wandels
- fördert Gleichberechtigung zwischen Frauen und Männern
- verbessert Integration, Inklusion, Teilhabe und Chancengerechtigkeit
- beinhaltet Bürgerbeteiligung und bürgerschaftliches Engagement
- erhöht Toleranz und Wertschätzung und wirkt dadurch gegen antidemokratische Bewegungen und Radikalisierung und
- ist standortrelevant, weil die Attraktivität des Wirtschaftsstandortes erhöht wird.

Das alles sind gesellschaftspolitische Ziele, die entsprechend operationalisiert werden müssen. Diese Herausforderung gilt es in Zukunft mit allen, den politischen Entscheidungsträgern, den Bürgerinnen und Bürgern sowie den Beschäftigten zu gestalten und auszuformen.

Für Bochum 2030 wünsche ich mir, dass es keine Diskriminierungen mehr gibt aufgrund von Geschlecht, Herkunft, Religion oder Weltanschauung, sexueller Orientierung oder Identität, Alter oder Behinderung. Sichtbares Zeichen dafür ist eine Stadtverwaltung, deren bunte Belegschaft die Bevölkerung widerspiegelt.

Autor

Thomas Eiskirch ist Oberbürgermeister der Stadt Bochum.

Kontakt über Regina Czajka: Czajka@bochum.de

Redaktion

BBE-Newsletter für Engagement und Partizipation in Deutschland

Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement (BBE)

Michaelkirchstr. 17/18

10179 Berlin

Tel: +49 30 62980-115

newsletter@b-b-e.de

www.b-b-e.de