



öffentlich

**Betreff:**

Einführung eines Diversity- und Inklusionsmanagements in städtischen Betrieben

**Einreicher:** Fraktion DIE aNDERE

Erstellungsdatum 13.11.2019

Eingang 502:

Beratungsfolge:		
Datum der Sitzung	Gremium	Zuständigkeit
04.12.2019	Stadtverordnetenversammlung der Landeshauptstadt Potsdam	Entscheidung

**Beschlussvorschlag:**

Die Stadtverordnetenversammlung möge beschließen:

Der Oberbürgermeister wird beauftragt in den städtischen Unternehmen ProPotsdam GmbH, Stadtwerke Potsdam GmbH und Klinikum „Ernst von Bergmann“ GmbH ein Diversity- und Inklusionsmanagement einzurichten.

Dafür wird die Schaffung einer/s hauptverantwortlichen in Vollzeit tätigen Diversity- und Inklusionsbeauftragten in den genannten städtischen Unternehmen beauftragt.

Zu den Aufgabenschwerpunkten der/des Diversity- und Inklusionsbeauftragten sollen gehören:

- Planung, Konzeption, Etablierung und Sicherstellung eines übergreifenden Diversity- und Inklusionsmanagements zur Förderung personeller Vielfalt und weiteren Stärkung der Gleichstellung
- Erstellung und Kommunikation von unternehmensweit gültigen Regularien zur Förderung der Gleichstellung und Chancengleichheit
- Entwicklung und kontinuierliche Anpassung einer Diversity- und Inklusionsstrategie im Rahmen der bestehenden Strategieprozesse sowie Einbindung von aktuellen gesellschaftlichen Trends und gesetzlichen Entwicklungen
- Ableitung und Konzeption konkreter Diversity- und Inklusionsmaßnahmen anhand der Ziele und der Strategie der Unternehmen
- Entwicklung und Begleitung von Workshops, Trainings und Veranstaltungen zur Erhöhung der Diversity- und Inklusionskompetenz
- 

**Fortsetzung des Beschlusstextes auf Seite 2**

Jenny Pöller und Daniel Zeller  
Fraktionsvorsitzende

Ergebnisse der Vorberatungen  
auf der Rückseite

**Beschlussverfolgung gewünscht:**

**Termin:**

Demografische Auswirkungen:

Klimatische Auswirkungen:

**Finanzielle Auswirkungen?**

Ja

Nein

(Ausführliche Darstellung der finanziellen Auswirkungen, wie z. B. Gesamtkosten, Eigenanteil, Leistungen Dritter (ohne öffentl. Förderung), beantragte/bewilligte öffentl. Förderung, Folgekosten, Veranschlagung usw.)

ggf. Folgeblätter beifügen

**Fortsetzung des Beschlusstextes**

- Analyse der Handlungsbedarfe und Erarbeitung von Vorschlägen für die Weiterentwicklung des Diversity- und Inklusionsansatzes
- Unterstützung bei Querschnittsthemen wie Frauenförderung und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Gestaltung flexibler Arbeitsformen
- Audit Beruf und Familie sowie Ausbau des, unternehmensübergreifenden Netzwerkes
- Koordination der fachlichen Zusammenarbeit mit der Arbeitnehmervertretung und anderen Akteuren sowie regelmäßige Berichterstattung gegenüber Geschäftsführung und Aufsichtsrat

Über den Sachstand der Umsetzung ist erstmals im Hauptausschuss im November 2020 zu berichten.

Nach der erfolgreichen Einrichtung der Diversity- und Inklusionsmanagements in den genannten städtischen Unternehmen, wird der Hauptausschuss jährlich über den aktuellen Stand und die Aktivitäten informiert.

**Begründung:**

In den städtischen Unternehmen arbeiten Menschen aus aller Welt, Frauen und Männer aller Altersgruppen und unterschiedlicher Kulturen sowie Religionen. Sie sind aufgefordert, täglich in unterschiedlichen Situationen und Zusammenhängen solidarisch und konstruktiv zusammen zu arbeiten und bringen hierfür ihre individuellen Kompetenzen, Erfahrungen und Perspektiven ein.

Die Vielfalt der Arbeitnehmer\*innen in städtischen Unternehmen bringt diverse Kenntnisse und Kommunikationsweisen zusammen, die in Zeiten des Fachkräftemangels von unschätzbarem Wert sind. Gerade die Vielfalt der Sichtweisen, Stärken und Talente der Mitarbeiter\*innen begreifen wir als wertvolle Quelle für die zukunftsfähige und nachhaltige Weiterentwicklung der Unternehmen, denn sie tragen erheblich zu einer lebendigen und zukunftsorientierten Gestaltung der Unternehmenskultur bei.

Daher ist es besonders wichtig, die Mitarbeitenden und ihre individuelle Vielfalt wertzuschätzen und zu fördern. Mithilfe eines Diversity- und Inklusionsmanagements können Arbeitgeber\*innen diese Erfahrungs- und Wissenspotenziale ausfindig machen, nutzen und davon nachhaltig und zukunftsweisend profitieren.