



öffentlich

**Betreff:**

Einführung eines Diversity- und Inklusionsmanagements in städtischen Betrieben

|  |                  |            |
|--|------------------|------------|
| <b>Einreicher:</b> Fraktion DIE aNDERE | Erstellungsdatum | 13.11.2019 |
|  | Eingang 502:     |            |

|                        |  |               |
|------------------------|--|---------------|
| <b>Beratungsfolge:</b> |  |               |
| 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
- Analyse der Handlungsbedarfe und Erarbeitung von Vorschlägen für die Weiterentwicklung des

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

**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.