



Stadtverwaltung Birmingham, England

Die Stadt Birmingham ist mit ca. einer Million Einwohnern die zweitgrößte Stadt Englands und bildet das Zentrum der Midlands. Durch die industrielle Revolution wurde die Region zum Zentrum der britischen Metallverarbeitung. Nach einem umfassenden und erfolgreichen Strukturwandel ist Birmingham heute ein modernes Dienstleistungszentrum mit einem starken Finanzsektor.

Birmingham ist zugleich eine der ethnisch vielfältigsten Städte Großbritanniens, laut einer Volkszählung aus dem Jahr 2001 haben 29,7% der Einwohner eine Zuwanderungsgeschichte, davon stellen Bürger mit pakistanischem Migrationshintergrund mit einem Anteil von 11% die größte ethnische Bevölkerungsgruppe dar. Darüber hinaus weist Birmingham eine überproportional junge Bevölkerung auf, 44% der Bevölkerung ist jünger als 30 Jahre; der nationale Durchschnitt liegt dagegen bei 38%.

Die Stadtverwaltung Birmingham gilt mit knapp 52.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als die größte Kommunalverwaltung Europas und ist zugleich der größte Arbeitgeber Birmingham. Sie umfasst nahezu alle Bereiche sozialer, kultureller und ökonomischer Dienstleistungen. 35,6% Prozent der Angestellten haben einen Migrationshintergrund und stammen zumeist aus dem asiatischen, chinesischen oder afrikanischen Raum. Der Frauenanteil ist mit 75% vergleichsweise hoch.

Ausgangssituation in Birmingham

Birmingham blickt hinsichtlich ethnischer Integration auf eine bewegte Vergangenheit zurück. In den 80er Jahren kam es zu Unruhen und schweren Ausschreitungen zwischen einigen ethnischen Gruppen. Um Diskriminierungen aufgrund von Herkunft, Hautfarbe, Nationalität oder Ethnizität vorzubeugen, erließ das britische Parlament erstmals 1965 den *Race Relations Act*, im Jahr 2000 folgte der *Race Relations (Amendment) Act*. Behörden wurden angehalten, aktiv zur Verbesserung der Gleichbehandlung beizutragen, und sämtliche Stadtverwaltungen wurden verpflichtet, ein detailliertes Programm (*Race Equality Scheme*) zur Förderung der Integration zu präsentieren.

Von 1997 bis 1999 erarbeitete der Stadtrat von Birmingham dazu einen umfassenden Ansatz welcher im Mai 2002 unter dem *Titel Corporate Equality Scheme (CES)* verabschiedet wurde. Dieses zentrale Strategie- und Kontrollinstrument soll eine Gleichbehandlung aller Bürger durch die Verbesserung der Gesetzgebung und des Kundenservices gewährleisten. Zugleich beschloss die Stadtverwaltung, Dienstleistungen in Zukunft stärker auf lokaler Ebene anzubieten und den Gemeinden mehr Verantwortung zu übertragen, um den bürgerlichen Zusammenhalt zu stärken. Das *Corporate Equality Scheme* fügt sich somit in einen generellen Transformationsprozess der Stadtverwaltung ein.

Unter dem Begriff Diversity versteht die Stadtverwaltung Birmingham zum einen äußerlich wahrnehmbare Unterschiede (Geschlecht, Ethnie, Alter und Behinderung), zum anderen Unterschiede wie Religion, soziale Herkunft und sexuelle Orientierung. Hinter dem Begriff Equality steht das Ziel, eine gleichwertige Behandlung aller Bürger zu erreichen. In den Veröffentlichungen der Stadtverwaltung werden die beiden Begriffe stets in Kombination verwendet.

Konzept und Zielsetzungen des Diversity-Managements

Das *Corporate Equality Scheme* wurde auf Grundlage des *Race Relation Acts* und den davon abgeleiteten *Equality Standards* erarbeitet.

Der *Race Relations (Amendment) Act 2000* gibt – auf nationaler Ebene - den gesetzlichen Auftrag und Rahmen für Zukunftsaktivitäten zur Gleichbehandlung unterschiedlicher Ethnien an und beinhaltet auch spezielle Aufgaben in den Bereichen Kundenservice und Beschäftigung. Eine dieser Aufgabe ist die Pflicht einer jeden Stadtverwaltung, ein „Race Equality Scheme“ zu veröffentlichen.

Der vom Arbeitgeberverband im Oktober 2001 entwickelte *Equality Standard* soll dazu beitragen, gemeinsame Gleichstellungsstandards innerhalb der Verwaltungsorganisation einzuführen. Sie sollen helfen, Barrieren zu identifizieren und zu überwinden, damit eine faire, gleichwertige Behandlung im Kundenservice, in der Verwaltung und der Mitarbeiterentwicklung im Hinblick auf Geschlecht, Ethnie und Behinderung sichergestellt werden kann.

Das auf diesen Grundlagen entworfene *Corporate Equality Scheme (CES)* ist ein politisches Planungsdokument und definiert, wie die Stadtverwaltung die Auflagen, die durch den *Race Relations Act* und den *Equality Standard* festgelegt worden sind, erfüllen soll. Dabei ist es als Qualitätsmanagementkonzept für die Etablierung beziehungsweise Sicherung von Diversity und Equality Management in der Stadtverwaltung anzusehen.

Quantitative Ziele sind im CES nicht definiert. Als explizite Zielsetzungen werden genannt:

- Eine umfassende Gleichstellung innerhalb aller Aufgabenbereiche der Stadtverwaltung zu erreichen,
- den sozialen Zusammenhalt zu stärken und lokale Selbstverwaltung zu unterstützen,
- die Beratung und das Engagement für die Bürgergemeinschaft, die Projektpartner und Interessenvertreter zu verbessern und
- eine Gesamtperspektive auf das Problemfeld Vielfalt und Gleichstellung zu entwickeln und ethnische Gleichstellung mit den fünf weiteren Gleichstellungsfeldern (Alter, Behinderung, Geschlecht, sexuelle Orientierung und Religion / Glaube) zu verbinden.

Um die Zielerreichung zu überprüfen veröffentlicht die Stadtverwaltung Birmingham einen jährlichen „Monitoring Report“. Hier wird unter anderem die Zahl der Mitarbeiter/innen, Bewerber/innen, Beförderungen und Weiterbildungen der Stadtverwaltung nach ethnischen Gruppen dargestellt.

Etablierung und organisatorische Verankerung des Diversity-Managements

In der Stadtverwaltung Birmingham wird das Diversity-Management auf zwei Ebenen umgesetzt. Im Bürgerservice wurden von der Stadtverwaltung zahlreiche Einrichtungen etabliert, um Diversity und Equality in allen relevanten Bereichen zu fördern. In der internen Organisation und auf der Arbeitsebene werden Prozesse kontinuierlich an die Anforderungen des Corporate Equality Scheme angepasst. Dabei unterscheidet die Stadtverwaltung zwischen fünf Zielgruppen: Race, Religion & Belief, Gender, Sexual Orientation und Disability.

Das Kabinett ist – im Auftrag des Stadtrates – verantwortlich für die Genehmigung, Implementierung und Überwachung des CES. Jedes Kabinettsmitglied, das für „Equalities and Human Resources“ zuständig ist, ist hauptverantwortlich und muss dem Kabinett und den zuständigen Prüfungsausschüssen Bericht über Umsetzung und Auswirkung des CES erstatten.

„There are four critical factors to effect this change: commitment, involving employees and users, mainstreaming equality and diversity, and monitoring performance data.“ (Mashuq Ally, Head of Equality and Diversity).

Praxisbeispiele und Instrumente

Diversity wird auf zwei Ebenen gefördert: extern im Bürgerservice und intern in der Verwaltungsorganisation.

Intern gibt es neben dem CES Diversity Teams sowie Evaluationen zur Wirksamkeit. Des Weiteren werden Befragungen zur Zufriedenheit der Beschäftigten durchgeführt und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden den Merkmalen der Bürger im jeweiligen Stadtteil eingesetzt.

Das Corporate Equality Scheme zeigt auf, wie die Stadtverwaltung die Aufgaben erfüllen muss, um Equality und Diversity in all ihren Abteilungen zu integrieren. Es bindet folgende Organisationsbereiche in die Equality/Diversity Strategie ein:

- Einrichtungen des politischen Managements
- Einrichtungen des strategischen Managements
- Kontrolle und Evaluation des Prozesses
- Strategische Partner

Extern werden besondere Events wie z.B. der „International Women’s Day“ oder der „International Day of Disabled People“ veranstaltet. Zur Sensibilisierung der Bürgerinnen und Bürger gibt es Veröffentlichungen zum Thema Equality/ Diversity, die auf den Internetseiten der Stadt eingesehen und runter geladen werden können. Außerdem wurden Servicestellen für Angehörige einzelner Zielgruppen sowie bestimmte Abteilungen beispielsweise zur Frauenhilfe oder zur Überwachung von Rassenunruhen eingerichtet. Neben Zufriedenheitsbefragungen gibt es auch ein Förderprojekt für schwache Schüler.

Außerdem gibt es die Regel des „Civil Partnerships“. Diese besagt, dass Partnerschaften des gleichen Geschlechts, wenn sie öffentlich registriert sind, die gleichen Unterstützungsleistungen erhalten, als wenn eine Ehe vorläge.

Der „Independent Living Centre“ ist ein Wohnzentrum das von Behinderten für Behinderte eingerichtet wurde, um den spezifischen Anforderungen und Problemen, die mit einer Behinderung einhergehen, Rechnung zu tragen

Chancen und Herausforderungen

Ein wichtiger gesellschaftspolitischer Vorteil der Etablierung von Diversity/Equality ist der ökonomische Nutzen auf städtischer, nationaler und globaler Ebene. Dadurch, dass ausge-

grenzte Bürger insbesondere im Bildungswesen gefördert werden, sinkt die Arbeitslosenquote, die Altersversorgung ist gesichert und das Bruttoinlandprodukt wird gesteigert. Die Menschen sind zufriedener und es kommt zu weniger kriminellen Straftaten.

Damit erweist sich die Diversity/Equality Strategie auf Bürgerebene unter Anderem als Gewaltprävention in der Bevölkerung.

Die Produktivität des Unternehmens „Stadtverwaltung“ profitiert sowohl von den verbesserten Arbeitsabläufen, als auch von der Erhöhung der Lebensqualität der Bürger. Dadurch werden Motivation und auch die (zeitliche) Arbeitsbereitschaft der Mitarbeiter gesteigert.

Das Diversity-Management bei der Stadtverwaltung Birmingham wird durch die Diversity/Equality Division getragen. Dies bedeutet aber auch einen Mehraufwand bezüglich der Personalkosten.

Letztlich ist Diversity Management hier ein großes gesellschaftspolitisches Handlungsfeld, das in allen Unternehmensbereichen, sowohl intern als auch extern ausgerichtet, auf mehreren Ebenen Zielgruppen orientiert bearbeitet wird.

Messbare, statistische Ergebnisse auf Bürgerebene sind erst in Dekaden zu erwarten. Allerdings konnte die Diversity Division beobachten, dass auf interner Ebene die Mitarbeiter für die Reflexion von Richtlinien und Arbeitsprozessen sensibilisiert werden konnten.

Auf Bürgerebene konnte ein Zuwachs von Harmonie und Zusammenhalt in den Stadtteilen beobachtet werden. Auch die Kooperation und der Zusammenhalt zwischen den Bürgern entwickelte sich zu einer von gegenseitigem Respekt geprägten Kommunikation.

Die Stadtverwaltung ist ein exzellentes Beispiel dafür, wie Diversity-Management in Non-Profit-Unternehmen integriert werden kann. Es zeigt darüber hinaus, dass Diversity-Management – wenn man bei einer Stadtverwaltung auf Bürgerebene von Management sprechen kann – auch auf Bürgerebene erfolgreich umgesetzt werden kann, wenn der gesellschaftspolitische Wille und die Überzeugung vorhanden ist.