

Entwurf des zweiten Halbjahresberichts 2008 des Oberbürgermeisters für den Bereich Dez. I zum Thema „Initiative Chancengleichheit“

Gremium: Rat
Sitzungsdatum: 06.02.2007
Ds-Nr.: A/0007/007 und A/0045/007

Betreff:

Antrag der SPD-Fraktion und der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen vom 23. Januar 2007 betreffend Initiative "Chancengleichheit" und Änderungsantrag der Fraktion Die Linke.Köln vom 5. Februar 2007 (der Änderungsantrag wurde im Beratungsverlauf zurückgezogen).

Beschluss:

1. Initiative „Fairer Betrieb“

Die Stadt soll in Zusammenarbeit mit dem Bündnis für Arbeit nach bestimmten Kriterien den Preis „Fairer Betrieb“ ausloben. Dieses Prädikat wird an Unternehmen vergeben, die ihren Betrieb besonders sozial und diskriminierungsfrei führen und die Chancen der Vielfalt erkennen und nutzen. Kriterien für die Preisverleihung sollen beispielsweise sein:

- Schaffung neuer Arbeitsplätze und Ausbildungsplätze auch über Bedarf
- Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen
- Beschäftigung und Ausbildung von benachteiligten Menschen (mit Behinderungen oder bildungsfernen Schichten, Zuwanderungshintergrund) auch über Bedarf
- Umsetzung von betrieblichen Richtlinien zur Antidiskriminierung
- Barrierefreier Betrieb/Betriebsgelände
- Handeln im Sinne der „Charta der Vielfalt“

Der Rat der Stadt wird diesen Preis jährlich verleihen. Betriebe mit dieser Auszeichnung sollen, soweit die entsprechende EU-Richtlinie umgesetzt wird, auch bei städtischen Vergaben eher Berücksichtigung finden.

2. Maßnahmen der Verwaltung

- a) Es ist eine stadtinterne Richtlinie zum neuen „Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz“ zu entwickeln. Insbesondere sollen dort Handlungsempfehlungen und Fortbildungsangebote für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erarbeitet und das Beschwerdemanagement entsprechend ergänzt werden.
- b) Die Veröffentlichung der jüngsten Pisastudie weist ausdrücklich auf eine Benachteiligung Jugendlicher aus sozial schwächeren Gesellschaftsschichten im deutschen Schulsystem hin. Daher finden sich diese jungen Menschen häufig in Gelegenheitsjobs oder „auf der Straße“ wieder. Oftmals drohen der soziale Abstieg und ein Platz in den Randgruppen unserer Gesellschaft. Langjähriger Bezug von ALG II ist die zu erwartende Konsequenz. Aus eigener Kraft sind diese

Jugendlichen oft nur schwer in der Lage, diesen Teufelskreis zu durchbrechen. Um dem daraus resultierenden gesellschaftspolitischen Auftrag gerecht zu werden, sind verstärkt im Vorgriff auf die Vergabe von Ausbildungsplätzen Qualifizierungen anzubieten. Die Verwaltung wird um Prüfung gebeten, ob durch halb- oder einjährige Praktika mit schulischer Weiterbildung (insbesondere in den allgemeinbildenden Fächern) Ausbildungschancen für diesen Personenkreis eröffnet werden können. Im Vordergrund stehen sollten dabei Praktika im gewerblich-technischen Bereich und den marktgängigen Berufen.

- c) Die demografische Entwicklung innerhalb der Verwaltung führt dazu, dass ein immer größerer Anteil der Beschäftigten über 45 Jahre alt ist. Ziel der Personalstrategie muss es sein, das reiche Erfahrungspotential dieser Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auszuschöpfen und zu erhalten. Daher sind Konzepte zur Gesundheitsprävention und -fürsorge fortzuschreiben. Insbesondere ist ein qualifiziertes Eingliederungsmanagement zu entwickeln, das dieser Entwicklung und deren Folgen Rechnung trägt.

3. Die Charta der Vielfalt - Diversity als Chance

Der Rat der Stadt Köln beschließt die Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“, die von vier führenden Unternehmen in der Bundesrepublik initiiert wurde und mit der Bundeskanzlerin als Schirmherrin und der Integrationsbeauftragten der Bundesregierung im März dieses Jahres unterzeichnet wird. Damit erklärt die Stadt Köln die Umsetzung des „Diversity Managements“. Sie informiert ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und bezieht sie ein.

Über Aktivitäten und Fortschritte berichtet sie öffentlich.

Die städtischen Beteiligungsunternehmen werden aufgefordert, diese Charta ebenfalls zu unterzeichnen und sich - wie die Stadtverwaltung - an dem Best-Practice-Austausch der Unterzeichner zu beteiligen.

Mit dieser Initiative stärken wir die Ratsbeschlüsse zu Barrierefreiheit vom 11.04.2002, zu Ausweitung der Einstellung von Auszubildenden vom 30.03.2006 und dem Beschluss zur Entwicklung neuer Führungsgrundsätze vom 29.11.2005, mit dem Ziel, diese Initiativen zu einer Rahmenstrategie zusammenzuführen und ein modernes Leitbild für die Stadtverwaltung zu entwickeln.

Sachstand:

1. Initiative „Fairer Betrieb“

Vor dem Hintergrund des Ratsbeschlusses vom 06.02.2007, dem Beschluss des Kommunalen Bündnisses für Arbeit vom 07.12.2007 sowie dem Beschluss des Wirtschaftsausschusses vom 18.02.2008 wurde die inhaltliche Umsetzung des Wettbewerbs zu Beginn des Jahres 2008 in zwei getrennten Verfahren ausgeschrieben.

Die Vergabeverfahren sind abgeschlossen. Der Auftrag zur Durchführung des Unternehmenswettbewerbs wurde an die psychonomics AG, Berrenrather Str. 154-156, 50937 Köln vergeben. Die Evaluation wird von der Fachhochschule des Mittelstands, Ravensberger Str. 10 G, 33602 Bielefeld, durchgeführt.

In der Sitzung des Kommunalen Bündnisses für Arbeit am 11.04.2008 wurde eine Kernjury bestehend aus den Mitgliedsinstitutionen des Bündnisses gebildet, die, ergänzt um weitere Fachleute, den Wettbewerb begleiten und auf Basis einer getroffenen Vorauswahl die endgültige Prämierung des Siegerunternehmens vornehmen wird.

Die Jurysitzungen werden durch die Geschäftsstelle des Kommunalen Bündnisses für Arbeit koordiniert.

Die Moderation und die Begleitung bei der Urteilsfindung erfolgt durch die psychonomics AG.

Im ersten Schritt haben psychonomics und die Fachhochschule des Mittelstands dort ihr jeweiliges Feinkonzept vorgestellt.

Auf dem Symposium der psychonomics AG am 11.09.2008 wurde intensiv für den Wettbewerb geworben, das Amt für Wirtschaftsförderung stellte den Wettbewerb im Rahmen eines World Cafés vor und diskutierte mit Anwesenden die Bedeutung von Diversitymanagement für Kölner Unternehmen.

Am 30.09.2008 wurde der Wettbewerb durch eine Pressemitteilung über das Amt für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit gestartet.

Über das Projektbüro im Amt für Wirtschaftsförderung, Geschäftsstelle Kommunales Bündnis für Arbeit, erfolgte die Verteilung von rd. 4.500 Wettbewerbflyern.

Nachstehende weitere Marketing Aktionen erfolgten über das Projektbüro:

- Versand Flyer mit der Bitte um aktive Bewerbung des Wettbewerbs an alle Mitglieder des Kommunalen Bündnisses für Arbeit (über OB Schramma)
- Einbindung des Arbeitgeber-Services der Agentur für Arbeit Köln
- Einbindung der Regionalagentur Köln mit der Bitte um aktive Bewerbung des Unternehmenswettbewerbs im Rahmen der Potenzialberatungen
- Einbindung der Wirtschaftsförderung mit der Bitte um aktive Bewerbung des Unternehmenswettbewerbs im Rahmen des Unternehmensservices
- Anschreiben an Verbände, Innungen und weitere Multiplikatoren (63 Adressen) mit der Bitte um aktive Bewerbung des Wettbewerbs
- E-mail Aktion (ca. 1.600 Adressen) um den Wettbewerb bei Unternehmen und weiteren Verbänden bekannt zu machen

Ab Mitte November startete die psychonomics AG die Direktansprache der in Köln ansässigen Kunden der psychonomics AG und des Great Place To Work Institutes. Ergänzt wurden die Adressdaten einige Empfehlungen aus dem Arbeitgeber-Service der Bundesagentur für Arbeit Köln.

Am 17.11.2008 präsentierte der Leiter der Wirtschaftsförderung der Stadt Köln, den Wettbewerb auf center.tv im Rahmen der Sendung "Rheinzeit".

Ab dem 18.11.2008 wird auf der Internetseite www.center.tv über den Wettbewerb "Vielfalt gewinnt" berichtet.

Der Wettbewerb wurde bis zum 15.12.2008 verlängert.

2. Maßnahmen der Verwaltung

a) Entwicklung einer Richtlinie zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Der Stadtvorstand hat in seiner Sitzung am 20.05.2008 ein abgestimmtes Gesamtkonzept zur Umsetzung des AGG bei der Stadt Köln beschlossen. Dieses Konzept enthält insbesondere Details zu Art und Umfang der Schulungen zum AGG

(E-Learning) und zur Einrichtung einer Beschwerdestelle beim Personalamt, die in die beabsichtigte Richtlinie zum AGG einfließen werden.

Die städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden über das städtische Intranet, die stadtinterne Zeitung und über ein zweiseitiges Informationsblatt über die wesentlichen Inhalte des AGG und die Beschwerdemöglichkeit informiert.

Für das nächste Jahr ist geplant, E-Learning-Schulungen zum AGG für Führungskräfte anzubieten. Darüber hinaus soll das AGG zum Bestandteil der städtischen Fortbildung beispielsweise in Lehrgängen für Führungskräfte oder neue Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter integriert werden.

Die gesamtstädtische Anti-Diskriminierungsrichtlinie ist derzeit in der Vorbereitung und erfolgt zum großen Teil in Zusammenarbeit mit dem interkulturellen Referat. Das vorgeschriebene Beschwerdemanagement nach dem AGG - Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf - soll in diese Richtlinie mit einfließen, ebenso muss aber auch das allgemeine Verfahren bei Beschwerden von Bürgerinnen und Bürgern gegenüber städtischen Ämtern und Dienststellen dort geregelt werden

b) Ausbildungsvorbereitung benachteiligter Gruppen

Zur Ausbildungsvorbereitung benachteiligter Gruppen führt das Personalamt folgende zwei Maßnahmen durch:

- **Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund**

(01.03.2008 bis 31.08.2008)

Für das Projekt Jugendliche mit Migrationshintergrund wurden 22 Teilnehmerinnen und Teilnehmer eingestellt. Die Auswahl erfolgte aus 122 Bewerberinnen und Bewerbern. Während des Projektes haben 7 Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Maßnahme vorzeitig beendet bzw. das Ausbildungsangebot nicht angenommen. 15 Teilnehmerinnen und Teilnehmer haben den Abschlusstest bestanden und zum 01.08. bzw. 01.09.2008 ihre Ausbildung in verwaltungs- oder gewerblich-technischen Berufen begonnen.

Zur Zeit läuft bereits die Bewerberauswahl für die nächste Qualifizierung. Sie soll voraussichtlich am 01.02.2009 starten.

- **Teilzeitprojekt für Alleinerziehende**

(18.08.2008 bis 31.05.2009)

Das Projekt Alleinerziehende in Teilzeit ist zum 18.08.2008 mit 22 Teilnehmerinnen gestartet. Der Einsatz erfolgt ausschließlich im

Verwaltungsbereich. Die Maßnahme geht bis zum 31.05.2009.

Die pädagogische Betreuung der Projekte erfolgt durch eine Sozialpädagogin.

c) Begegnung der demographischen Entwicklung

Auswirkungen der demographischen Entwicklung sind Bestandteil des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM). Inzwischen haben sich alle Beteiligten (u. a. Personalamt, Gesamtpersonalrat, Gesamtschwerbehindertenvertretung, Arbeitsmedizinischer Dienst, Gesundheitsamt) zu einer Lenkungsgruppe BGM zusammengefunden, die Ende April 2008 erste Entscheidungen zum BGM getroffen haben. Bisher wurden verschiedene zentrale Angebote (Gesundheitstage, Entspannungsprojekte, Pilotseminare) und dezentrale Angebote (individuelle Gesundheitsprojekte in Pilotdienststellen) durchgeführt. Mittels einer Beschäftigtenbeteiligung sollen die Weichen für die Planungen 2009 gestellt werden. Die städtische Personalentwicklung hat ferner ein Seminarangebot zum BGM vorbereitet.

Darüber hinaus wurde in einer (weiteren) Arbeitsanweisung eine intensive Betreuung erkrankter Beschäftigter geregelt. Die Arbeitsanweisung beinhaltet einen arbeitsmedizinischen Ansatz sowie Maßnahmen im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements nach § 84 Abs. 2 SGB IX und richtet sich auch an den im Beschluss genannten Mitarbeiterkreis (ab 45 Jahre). Die Arbeitsanweisung wurde zwischenzeitlich verwaltungsintern abgestimmt und den zentralen sowie dezentralen Personalsachbearbeiterinnen und -sachbearbeitern vorgestellt.

Der Aufbau eines Wissensmanagements im Personalamt zur Nutzung, Vermittlung und Bewahrung von Wissen und Erfahrungspotenzial der Mitarbeitergeneration über 45 Jahre, wird fortgesetzt.

3. Beitritt zur Charta der Vielfalt

Die Charta der Vielfalt wurde im vergangenen Jahr vom Oberbürgermeister unterzeichnet und von Frau Bredehorst persönlich in Berlin auf einem Treffen der Charta-Unterzeichner überreicht.

Die ersten internen Umsetzungsschritte konzentrieren sich derzeit auf personalentwicklerische Maßnahmen, z. B.:

- Das Thema Gender Mainstreaming wird seminarisch bereits seit 2007 besetzt und in 2008 fortgeführt.
- Die Förderung der interkulturellen Kompetenz ist Gegenstand von weiteren Seminarangeboten.
- Unter dem Titel „Leichte Sprache“ beschäftigt sich ein Seminar mit der Vermittlung einer leichteren Sprache, die auch
 - Menschen mit Lernschwierigkeiten,
 - Menschen, die nur wenig lesen können,
 - Menschen, die die deutsche Sprache nicht gut sprechen und lesen können,

verstehen.

Das Thema Chancengleichheit und Gleichstellung wird sich auch im kommenden Führungskräfte-Qualifizierungskonzept wiederfinden.

Außerdem fördert die Personalverwaltung Nachwuchskräfte mit Migrationshintergrund nicht nur mittels Sonderprojekten, sondern integriert sie nach Möglichkeit auch in die hochwertigen Ausbildungsgänge. Dazu werden in den Einstellungstests Abstriche bei den sprachlichen Fähigkeiten hingenommen, wenn diese nach einer Lernfähigkeitsprognose in einem Zeitraum von drei Jahren behoben werden können. Als Fernziel könnte die kulturelle Vielfalt in der Kölner Bevölkerung auch in klassischen Verwaltungsbereichen, zumindest aber in den für den Bürgerservice wichtigen Bereichen adäquat vertreten sein.

Ferner haben die beteiligten Dezernate abgesprochen,

- die ohnehin schon vorbildlichen Kölner Diversity-Ansätze intensiver zu kommunizieren (Stadt intern, Intranet und Internet, Flyer und Broschüren etc.),
- ein Diversity-Controlling einzuführen, um die Wirksamkeit von Diversity-Maßnahmen zu untersuchen und ggf. anzupassen.
- die Diversity-Aktivitäten zu vernetzen, um den Akteuren einen Gedankenaustausch untereinander zu erleichtern und neue, gruppenübergreifende Diversity-Projekte anzustoßen.
- ein gemeinsames Koordinierungsteam zu gründen. Ein erstes Treffen soll in den nächsten Wochen stattfinden.
- ein Konzept für ein externes und internes Diversity-Management im Sinne der im Beschluss genannten Rahmenstrategie zu formulieren.
- bei den stadtnahen Gesellschaften für einen Beitritt zur Charta der Vielfalt zu werben
- Angeregt wurde zudem, in regelmäßigen Zeitabständen (z. B. ein- oder zweijähriger Rhythmus) eine Diversity-Konferenz mit externer und interner Berichterstattung auszurichten (Vorstellung gelungener interner und externer Diversity-Projekte, Anbahnung von Kooperationsprojekten, Erfahrungsaustausch etc.)
- Diversity-Projekte mit Leuchtturmcharakter erhalten eine geeignete Unterstützung.

Die Umsetzung erfolgt durch eine Arbeitsgruppe bestehend aus Vertreterinnen und Vertretern des Dezernates für Soziales, Integration und Umwelt, des Personal- und Organisationsamtes und der Gleichstellungsbeauftragten.

Darüber hinaus bestehen folgende externe Diversity-Aktivitäten:

Diversity für Bürgerinnen und Bürger

Die Vielfalt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ihren unterschiedlichen Fähigkeiten und Talenten eröffnet Chancen für innovative und kreative Lösungen. Vor allem soll Diversity für die Bürgerinnen und Bürger gelten. In Köln lebt eine große Zahl von Menschen mit Migrationshintergrund oder Behinderung, Lesben, Schwule und Transgender und Personen, die durch soziale Benachteiligung vom gesellschaftlichen Leben mehr oder weniger ausgeschlossen sind. Die Stadt Köln setzt sich seit Jahren verstärkt für die Belange der genannten Personenkreise ein.

Ihre Potentiale sollen wertgeschätzt und auch genutzt werden.

Es soll ein Klima der Akzeptanz und des gegenseitigen Vertrauens geschaffen werden. Dieses hat positive Auswirkungen auf das Wohlbefinden der Bürgerinnen, Bürger und Gäste der Stadt Köln und das Ansehen der Stadt in In- und Ausland.

Mit der Unterzeichnung der "Charta der Vielfalt" hat die Stadt Köln gezeigt, dass ihr Vielfalt ein wichtiges Anliegen ist. Neben der Stadt Köln bekennen sich heute bereits mehr als 300 Unternehmen und öffentliche Einrichtungen zu einer Kultur von Toleranz, Fairness und Wertschätzung.

Unter dem Namen "Charta-Jahresbilanz" können zukünftig alle Unterzeichner wie in der Charta vorgesehen einmal im Jahr zu ihren Aktivitäten und Erfolgen bei der Förderung von Vielfalt berichten. Die Ergebnisse der Befragungen werden anonymisiert ausgewertet, aufbereitet und anschließend veröffentlicht. So soll gezeigt werden, welche Fortschritte Diversity Management in Deutschland seit Gründung der Charta gemacht hat.

Der Diversity-Atlas soll das Buch zur Initiative werden, in dem alle Interessierten erfahren können, wofür die "Charta der Vielfalt" und ihre Unterzeichner stehen. Er wird neben thematischen Beiträgen zu Diversity Management auch die Ergebnisse aus der "Charta-Jahresbilanz" enthalten. Zusätzlich haben alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer der "Charta-Jahresbilanz" die Möglichkeit, sich und ihre Aktivitäten in einem Kurzprofil vorzustellen. Der Diversity-Atlas wird beim nächsten Diversity-Kongress Ende des Jahres der Öffentlichkeit präsentiert.

Die Jahresbilanz wurde mit Hilfe eines Fragebogens, der allen teilnehmenden Behörden und Unternehmen im Internet zur Verfügung stand, ermittelt. Innerhalb dieses Fragebogens nutzte die Stadt Köln die Möglichkeit, einen kurzen Text für den Diversity-Atlas zu verfassen.

Konzept für eine Stadt für alle (Behindertenpolitik)

Die Stadtarbeitsgemeinschaft Behindertenpolitik und das Büro der Behindertenbeauftragten tragen entscheidend dazu bei, dass die Themen der Barrierefreiheit und der Teilhabe von Menschen mit Behinderungen zu Themen in allen Handlungsfeldern der Verwaltung und der Politik werden. Denn so vielfältig und unterschiedlich die Probleme, Bedarfe, Interessen und Vorstellungen aller Beteiligten sind: auf der Suche nach Lösungen bewegen sie sich aufeinander zu, lernen vieles voneinander und machen die ganz praktische Erfahrung, dass letztlich alle von diesen Prozessen profitieren.

Im 1. Halbjahr 2008 gab es dafür verschiedene Beispiele:

- Die Stadtarbeitsgemeinschaft Behindertenpolitik hat mit Anregungen und Beschlussempfehlungen vor allem zu Themen aus dem Bereich Straßenbau und Öffentlicher Nahverkehr Anstöße zur Weiterentwicklung der Barrierefreiheit in diesen Bereichen gegeben. Ein deutliches Indiz ist u. a. die Tatsache, dass Presseberichte zu Baumaßnahmen in der Stadt inzwischen fast regelmäßig auch über die Aspekte der Barrierefreiheit berichten.
- Die Zusammenarbeit mit den Stadtarbeitsgemeinschaften Seniorenpolitik und Lesben, Schwule Transgender sowie dem Interkulturellen Referat wurden intensiviert, um die unterschiedlichen Aspekte, aber auch das Gemeinsame dieser verschiedenen Gruppen besser berücksichtigen zu können.
- Unter den Gastwirtinnen und Gastwirten der Stadt wirbt die Verwaltung durch

Flyer und Beratung gemeinsam mit dem Deutschen Hotel- und Gaststättenverband, KölnTourismus und dem Arbeitskreis „Barrierefreies Köln“ für mehr Barrierefreiheit in Gaststätten.

- Seit 2008 entsendet die Stadtarbeitsgemeinschaft Behindertenpolitik Vertreterinnen und Vertreter der Behindertenorganisationen und -selbsthilfegruppen als sachkundige Einwohnerinnen und Einwohner in 10 verschiedene Ausschüsse des Rates. Als Fachleute für behindertenpolitische Aspekte der behandelten Themen tragen sie zur Einbeziehung der Belange behinderter Menschen bei.
- Durch die aktive Beteiligung von Menschen mit Lernschwierigkeiten in den Diskussionsrunden hat der Aspekt der einfachen und leichten Sprache deutliches Gewicht bekommen. Erstmals fand im Rahmen der städtischen Mitarbeiterfortbildung ein Seminar zum Thema „Leichte Sprache“ statt. Und ebenfalls neu war, dass die Menschen mit Lernschwierigkeiten in die Fortbildung einbezogen waren.
- Das Büro der Behindertenbeauftragten unterstützt die Anregungen der Behindertenorganisationen und -selbsthilfegruppen und trägt durch Kontakte innerhalb und außerhalb der Stadtverwaltung und durch die Initiierung und Koordinierung von Aktivitäten wesentlich zu ihrer Umsetzung bei.
- Seit Anfang 2008 arbeitet die Behindertenbeauftragte an einem Handlungskonzept für die städtische Behindertenpolitik. Die Diskussionsprozesse mit den Behindertenorganisationen und -selbsthilfegruppen, den Verbänden der Freien Wohlfahrtspflege, der Stadtverwaltung, weiteren externen Partnern und die Anregungen aus einer öffentlichen Veranstaltung mit Bürgerinnen und Bürgern gehen in dieses Konzept ein.
- Mit der Ausschreibung des ersten Kölner Innovationspreises Behindertenpolitik – KIB – im Jahr 2008 wird das öffentliche Augenmerk auf die Aspekte der Barrierefreiheit und Teilhabe behinderter Menschen in unserer Stadt, insbesondere aber auch auf die Chancen des gemeinsamen Erlebens und Handelns gelenkt.

Die Weiterentwicklung Kölns zu einer lebenswerten Stadt für Menschen mit Behinderungen birgt die Chance für mehr Lebensqualität für alle!

So ist bekannt, dass eine barrierefrei zugängliche Umwelt für etwa 10 % der Bevölkerung zwingend erforderlich, für etwa 30 bis 40 % notwendig und für 100 % komfortabel ist, also ein Qualitätsmerkmal darstellt.“ (Dr. Peter Neumann, Vorsitzender des Europäischen Institutes „Design für alle in Deutschland e.V.“)

Seniorenfreundliches Köln

Das Herzstück des seniorenfreundlichen Kölns sind die „SeniorenNetzwerke“. Konzept und Praxis sind orientiert an den Zielen "Prävention", "Selbsthilfe" und "Sozialraumbezug". Durch die städtische Anschubhilfe in Form einer Koordinatorin bzw. eines Koordinators je Netzwerk wird den Seniorinnen bzw. Senioren in ihrem Stadtteil Unterstützung angeboten. Dies gilt für alle Seniorinnen und Senioren im jeweiligen Stadtteil. Allerdings muss auf Grund der praktischen Erfahrungen festgestellt werden, dass Menschen mit Behinderungen, Menschen mit Migrationshintergrund und Menschen mit anderen als heterosexuellen Orientierungen schwieriger in diese Form von Selbsthilfe einbezogen werden können als erwartet. Deshalb fördert das Amt für Soziales und Senioren auch besondere Aktivitäten für die genannten benachteiligten Gruppen, dann aber mit stadtweiten Arbeitsansätzen.

Immer wieder werden Versuche unternommen, auch im Veedel Anstöße für "Diversity" zu geben, z. B. in den Zielvereinbarungsgesprächen mit den Netzwerkkoordinatorinnen und -koordinatoren und den jeweiligen Trägern sowie in gemeinsamen Tagungen der Verantwortlichen für Seniorinnen und Senioren und für Menschen mit Migrationshintergrund.

Integrationskonzept und Interkulturelles Maßnahmenprogramm

Die zahlreichen Maßnahmen, Programme und Bemühungen der Vergangenheit haben wesentlich dazu beigetragen, dass die Kölner Integrationsarbeit - auch im Vergleich zu vielen anderen Kommunen - insgesamt als erfolgreich zu bezeichnen ist.

Der Rat der Stadt Köln hat das erste Maßnahmenprogramm für die Integration der Ausländerinnen und Ausländer bereits im Jahre 1979 verabschiedet, die Verwaltung hat dieses bis Ende der 90er Jahre umgesetzt. Dennoch wird heute zunehmend festgestellt, dies zeigt auch die bundesweite Integrationsdebatte, dass das Erreichte nicht genug ist und dass die Stadtgesellschaft sich neuen Herausforderungen stellen muss. Diese Herausforderungen konstruktiv anzunehmen, bekommt angesichts des demografischen Wandels eine besondere Bedeutung, wenn die Städte ihre Zukunft nicht gefährden wollen.

Die Vielfalt der Bevölkerung ist für eine Großstadt wie Köln ein Standortvorteil, um global erfolgreich handeln zu können. Aktuell hat rund die Hälfte der Kinder und Jugendlichen unter 18 Jahren in Köln einen Migrationshintergrund. Vor allem sie sind die Zukunft der Gesellschaft und es ist Aufgabe dieser Gesellschaft, Sorge dafür zu tragen, dass Kinder und Jugendliche sich zukunftsfähig entwickeln können. Bildung und Chancengleichheit sind die wichtigsten Grundpfeiler dieser Entwicklung. Dabei geht es vor allem darum, Potenziale zu erkennen und diese zu fördern und zu nutzen, aber auch Defizite abzubauen.

Der Kölner Integrationsrat

Der Kölner Integrationsrat vertritt unmittelbar die Interessen der zugewanderten Bürgerinnen und Bürger in Köln. Die zu Beginn der laufenden Legislaturperiode festgelegten Arbeitsschwerpunkte des Gremiums spiegeln die stadtpolitisch wichtigen Handlungsfelder wider:

- Politische Partizipation
- Förderung der Antidiskriminierungsarbeit
- Interkulturelle Öffnung der Verwaltung
- Zusammenarbeit mit der Ausländerbehörde
- Förderung von Migranten-Selbstorganisationen, Dialog der Religionen
- Förderung von Migrantenkindern im Elementarbereich
- Verbesserung der Schulerfolge von Migrantenkindern
- Maßnahmenprogramm Übergang Schule/Beruf
- Wohnen und Stadtentwicklung
- Gesundheitsfragen
- Verbesserung der Seniorenarbeit
- Lebenssituation von Asylbewerbern/Flüchtlingen

Der Integrationsrat sichert vorrangig die politische Interessenvertretung der Kölnerinnen und Kölner, die nicht das kommunale Wahlrecht haben. Er fördert durch sein Engagement aber auch in mehrfacher Hinsicht die gesellschaftliche Teilhabe und politische Partizipation aller Menschen mit Zuwanderungsgeschichte in Köln.

Migrantenselbstorganisation - Förderung der Interkulturellen Zentren

Seit 1990 gibt es in Köln eine kommunale Richtlinie zur Förderung von Integrationsangeboten in Ausländerzentren, heute: Interkulturelle Zentren. Die aktuell anerkannten Zentren (rd. 40) werden derzeit aus städtischen Mitteln mit einem Gesamtansatz von 330.000 € jährlich gefördert.

Anerkannt und gefördert werden im Sinne der Richtlinie Begegnungsstätten, die von Wohlfahrtsverbänden, eingetragenen Vereinen oder sonstigen Vereinigungen und Organisationen im Stadtgebiet Köln betrieben werden.

Kennzeichnend für die Zentrenarbeit sind Angebote, die der Integration von Migrantinnen und Migranten, Aussiedlerinnen und Aussiedlern sowie dem interkulturellen Austausch aller Bevölkerungsgruppen dienen und somit zum friedlichen, gleichberechtigten Zusammenleben aller Menschen unterschiedlicher ethnischer und kultureller Herkunft in Köln beitragen.

Die Zentren sind darüber hinaus Anlaufstelle, Türöffner und Multiplikator und wirken in vielfacher Hinsicht identitätsstiftend. Sie sichern Teilhabe und sind Sprachrohr jenseits der organisierten Interessenvertretung.

Kölner Integrationskonzept

Das Kölner Integrationskonzept, das derzeit erarbeitet wird, verfolgt diese Ziele und soll unter möglichst breiter Beteiligung der Stadtgesellschaft, vor allem unter Beteiligung der Kölnerinnen und Kölner mit Migrationshintergrund, entwickelt werden. Es geht dabei von dem Grundsatz aus, dass Integrationspolitik ein Prozess ist, der unter Beteiligung der Zuwanderer weiterentwickelt werden muss und dass Partizipation der Schlüssel zu erfolgreichem Miteinander, Akzeptanz, Engagement und Erfolg ist.

Erfolgreiche Integrationspolitik als Querschnittsaufgabe braucht aber auch die Zusammenarbeit und das Zusammenspiel aller relevanten Akteure aus Politik, Verwaltung, Migrantenselbstorganisationen, Schulen, Wirtschaft und weiteren Verbänden.

In der modernen Wissensgesellschaft, die auf sozialem Zusammenhalt fußt, sind Bildung und Beschäftigung zentrale Handlungsfelder von Integrationspolitik. Gleichzeitig machen diese zentralen Handlungsfelder deutlich, dass erfolgreiche gesellschaftspolitische Entwicklung, die Integration im Blick hat und verfolgt, Konzepte braucht, die sich in erster Linie nicht durch kurzfristige Erfolge, sondern vor allem durch ihre nachhaltige Wirkung auszeichnen.

Das Kölner Integrationskonzept, das in einem ersten Schritt bis Ende des Jahres in seinen Grundlagen erarbeitet wird, ist in diesem Sinne angelegt. Es berücksichtigt, dass Integration immer dann besonders erfolgreich gelingt, wenn sie als Querschnittsaufgabe, als Arbeit in Netzwerken verstanden und gefördert wird und auf einem Gesamtkonzept und mit klaren Verantwortlichkeiten fußt.

Rat der Religionen

„Der Kölner Rat der Religionen ist ein freiwilliger Zusammenschluss von Religionsgemeinschaften und Organisationen, die sich für die Förderung des interreligiösen Dialogs und das friedliche, gleichberechtigte Miteinander aller

Kölnerinnen und Kölner einsetzen und jede Form von Diskriminierung, Terror und Gewalt ablehnen." (Zitat aus der Kölner Erklärung des Rates der Religionen)
Er tagt auf Einladung des Oberbürgermeisters zweimal im Jahr im Rathaus und hat im Mai 2006 seine Arbeit aufgenommen. Die jüngste Sitzung des Rates der Religionen fand am 17.04.2008 statt.

Lesben, Schwule und Transgender

Zur Verbesserung der Chancengleichheit der in Köln lebenden Lesben, Schwulen und Transgender hat der Rat am 22.06.2006 die Stadtarbeitsgemeinschaft Lesben, Schwule und Transgender gegründet. Dieses Forum bringt schwul/lesbische und transgender Organisationen, Verwaltung und Politik zusammen. Die bisherige Zusammenarbeit und der fachliche Austausch gestaltet sich sehr positiv und konnte in die praktische Arbeit umgesetzt werden.

Am 19.06.2007 fasste der Rat einen Beschluss von grundlegender Bedeutung für die Arbeit der Stadtarbeitsgemeinschaften. Durch die Ergänzung des § 23 b in der Hauptsatzung wurde die Arbeit der Stadtarbeitsgemeinschaften Lesben, Schwule und Transgender im Stadtrecht verankert. Hierdurch erhält die Stadtarbeitsgemeinschaft Lesben, Schwule und Transgender das Recht, Vertreterinnen und Vertreter als sachkundige Einwohnerinnen und Einwohner in zehn Ausschüsse des Rates zu entsenden. Damit haben sich die Bedingungen verbessert, die Anliegen der Lesben, Schwulen und Transgender auch direkt in die verschiedenen Politikfelder einzubringen und gestaltend mitzuwirken.

Zum Thema Migration und Lesben, Schwule und Transgender haben zwei Vertreter der Stadtarbeitsgemeinschaft LST auf Einladung des Integrationsrates am 17.01.2008 die Stadtarbeitsgemeinschaft LST vorgestellt. Hierbei wurden die Gemeinsamkeiten zwischen Homosexuellen und Migrantinnen bzw. Migranten als gesellschaftliche Minderheiten betont und für die Zukunft eine weitere und intensivere Zusammenarbeit der beiden Gremien angeregt.