

Köln – Stadt der Vielfalt

Sachstandsbericht und Vorgehensvorschlag zur Erarbeitung eines städtischen Diversity-Konzeptes

Vorbemerkung

Charta der Vielfalt

Nach Beschluss des Rates ist die Stadt Köln am 13.03.2008 (Anlage 1) als erste Stadt der „Charta der Vielfalt“ durch Unterzeichnung beigetreten. Die „Charta der Vielfalt“ – Bewegung wurde in Deutschland von vier multinationalen Konzernen ins Leben gerufen, wird nun durch die Integrationsbeauftragte der Bundesregierung, Staatsministerin Böhmer, gesteuert. Ähnliche Bewegungen gibt es auch in anderen Ländern, beispielsweise hat die „Charta der Vielfalt“ in Frankreich über 4000 Mitglieder. Motor dieser Bewegung sind die Diversity-Management-Stabsstellen vieler Konzerne und Unternehmen. Diversity Management ist ein betriebswirtschaftliches Konzept zur Unterstützung und Förderung von bisher diskriminierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit atypischen Lebensläufen sowie einer verbesserten Zielgruppenansprache. US-amerikanische Firmen setzten diese Konzepte nicht nur zur Verbesserung ihrer Produktivität bzw. Absatzmärkte ein, sondern schützen sich mit der Implementierung auch gleichzeitig vor etwaigen Gerichtsklagen wegen Diskriminierung.

Diversitypolitik

Gleichzeitig entwickelt sich das Diversity-Konzept auch zu einer politischen Bewegung, da einzelne politische Bewegungen – insbesondere Lesben/Schwule, Frauen, Menschen mit Behinderungen, Migrantinnen und Migranten – erkannt haben, dass auch innerhalb ihrer Community Differenzen und Vielfalt herrschen, die unterschiedliche Handlungsstrategien hervorrufen. So haben sich zum Beispiel die einzelnen Antidiskriminierungsbewegungen zusammengeschlossen, um gemeinsam für ein gutes Antidiskriminierungsgesetz zu kämpfen (sog. horizontaler Antidiskriminierungsansatz). Diversitypolitik analysiert bestehende Machtstrukturen, Ausgrenzung und Diskriminierung, benennt sie und fördert ihre Überwindung. Ziel ist eine demokratische und plurale Gesellschaft im Sinne der vom Grundgesetz geschützten Menschenrechte.

Der Diversitygedanke setzt neben Gender Mainstreaming, Interkulturellen Mainstreaming, LSBT-Politik (Lesben, Schwule, Bisexuelle und Transgender) sowie der Querschnittsaufgabe einer behindertengerechten Politik auf und versucht, die verschiedenen Bereiche nicht nur zu verbinden, sondern auch die unterschiedlichen Ausgangssituationen zu differenzieren, dies alles aber unter einem gemeinsamen Leitgedanken. Damit werden nicht nur die einzelnen Bewegungen gegenseitig sensibilisiert, Schranken abgebaut, sondern auch mit dem gemeinsamen Vorgehen die Bewegungen insgesamt gestärkt. Ein weiterer Gedanke des Diversity-Konzeptes ist das Empowerment und die positive Ausrichtung auf das Anderssein. Vielfalt wird nicht als Defizit, sondern als Stärke wahrgenommen.

Diversitykonzept für eine Kommune

Bisherige Diversity-Konzepte wurden als Firmenmanagement-Konzepte entwickelt, richten sich also in erster Linie an die Personalführung der Unternehmen sowie an die Produktentwicklungs- und Marketingabteilungen, um neue Kundengruppen zu erschließen. Eine Kommune hat dies zu erweitern. Hier geht es nicht um Produkterstellung, sondern um die Politik für die gesamte Bürgerschaft. Ähnlich wie auch bei der Gleichstellung von Frauen und Männern geht es einerseits darum, die Stadtverwaltung mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern entsprechend aufzustellen, andererseits aber ist dafür zu sorgen, dass in den einzelnen Ressorts eine Diversity-gerechte Politik erreicht wird. Der „Charta der Vielfalt“ sind nur wenige Behörden beigetreten, die zu meist auch noch monostrukturiert sind (z. B. einzelne Bundesministerien und Bundesbehörden, einzelne Hochschulen), inzwischen sind nach Köln auch weitere Kommunen beigetreten. Für die Kommune als Gebietskörperschaft ist ein Diversity-Konzept komplexer auszurichten.

Wenn Unternehmen Diversity-Management betreiben, richtet sich dies auf die für die Unternehmen relevanten Zielgruppen. Eine Kommune muss sich bei ihren Diversity-Aktivitäten auf die Vielfalt ihrer Beschäftigten und ihrer Bürgerinnen und Bürger beziehen. Die Stadtverwaltung Köln bezieht sich daher auf alle nach dem AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) relevanten Zielgruppen.

Sachstand

Für einzelne Gruppen der Diversity-Politik hat die Stadt Köln teilweise lange Traditionen entwickelter Zielgruppenpolitik:

Gleichstellung von Frauen und Männern

1982 nahm bundesweit die erste kommunale Gleichstellungsbeauftragte in Köln ihre Arbeit auf. Aufgabe war es, auf kommunaler Ebene darauf hinzuwirken, dass das verfassungsrechtliche Gleichstellungsgebot von Frauen mit Männern erfüllt wird. 1989 wurde die Gleichstellungsstelle als „Frauenamt“ organisatorisch weiter bestätigt, seit 2002 ist es das „Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern“.

Durch die erfolgreiche Arbeit ist das „Experiment Köln“ gelungen. Köln ist Vorreiterin der institutionellen Gleichstellungsarbeit. Rund 1800 Gleichstellungsstellen/Frauenbüros bundesweit sind der Beweis.

Das Kölner Amt war von Anfang an sowohl auf das Handeln innerhalb der Stadtverwaltung als auch außerhalb der Stadtverwaltung ausgerichtet und als Amt mit Querschnittsaufgaben konzipiert. Die Partizipation der Frauenbewegung erfolgt über regelmäßige Frauenprojekttreffen. Die institutionelle Verankerung ergibt sich aus § 5 Gemeindeordnung NW in Verbindung mit § 23 der Hauptsatzung und dem seit 20.11.1999 in Kraft getretenen Landesgleichstellungsgesetz NW. Die Aufgaben und Mitwirkungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten sind gesetzlich definiert. Zusätzlich ist das Amt durch Beschluss des Hauptausschusses seit 2004 mit der Implementierung von Gender Mainstreaming beauftragt. Gender Mainstreaming macht die unterschiedlichen Geschlechterverhältnisse zum Ausgangspunkt gleichstellungsorientierten Handelns. Ziel ist, dass jede Entscheidung daraufhin überprüft wird, welche Auswirkungen sie auf Frauen und Männer hat. Das Geschlecht steht als eines der fundamentalsten Persönlichkeits- und Strukturmerkmale im Vordergrund.

Seniorinnen und Senioren

Eine fast ebenso lange Tradition hat die Kölner Seniorenarbeit. Auch seit über 30 Jahren werden Seniorenvertretungen auf Bezirks- und Ratsebene direkt gewählt. In Stadtarbeitsgemeinschaften auf Bezirks- und Stadtebene verhandeln die Seniorenvertretungen gemeinsam mit Wohlfahrtsverbänden, Politik und Verwaltung die Eckpunkte der Kölner Seniorenpolitik. Die Stadtarbeitsgemeinschaft Seniorenpolitik kann Empfehlungen an die Ausschüsse des Rates und die Verwaltung geben und entsendet in fast alle Ratsausschüsse Vertreterinnen und Vertreter als sachkundige Einwohner. Dies ist in der Satzung verankert. Der „Plan für ein seniorenfreundliches Köln 2002“ ist Grundlage der Seniorenarbeit der Stadt Köln. Die Aufgabe ist als Querschnittsaufgabe im Amt für Soziales und Senioren verankert.

Migrantinnen und Migranten

Migrationspolitik wird in Köln ebenfalls schon seit langer Zeit betrieben. Seit 1984 werden die in Köln lebenden Ausländer bzw. erst seit kurzem eingebürgerten Bürgerinnen und Bürger durch den zunächst so genannten Ausländerbeirat, seit 2004 durch den Integrationsrat vertreten. Der Integrationsrat ist in der Gemeindeordnung festgeschrieben und hat – im Gegensatz zu den Stadtarbeitsgemeinschaften – nahezu identische Funktionen wie ein Ratsausschuss. Außerdem entsendet er – wie in der Satzung festgeschrieben – Vertreterinnen und Vertreter in die übrigen Ratsausschüsse. Das Interkulturelle Referat als Stabsstelle setzt die Belange der Bürgerinnen und Bürger mit Migrationshintergrund als Querschnittsaufgabe innerhalb und außerhalb der Stadtverwaltung durch. Gerade entsteht ein „Konzept zur Stärkung der integrativen Stadtgesellschaft“, das in einem zweijährigen Prozess mit über 300 Beteiligten erarbeitet worden ist. Das Interkulturelle Maßnahmenprogramm ergänzt dieses Konzept. Beim Interkulturellen Referat ist eine Antidiskriminierungsbeauftragte angesiedelt, die in einem so genannten „Drei-Säulen-Modell“ gemeinsam mit zwei außerstädtischen Stellen Antidiskriminierungsarbeit leistet.

Menschen mit Behinderungen

Seit 2004 besteht die Stadtarbeitsgemeinschaft Behindertenpolitik mit Behindertenorganisationen und Selbsthilfegruppen, Wohlfahrtsverbänden, Politik und Verwaltung. Sie kann den Ratsausschüssen und der Verwaltung Empfehlungen geben und entsendet Vertreterinnen und Vertreter in die meisten Ratsausschüsse, alles verankert im Stadtrecht. Ein verwaltungsinterner Arbeitskreis Behindertenpolitik begleitet die Stadtarbeitsgemeinschaft. 2007 wurde die Behindertenbeauftragte mit Büro als Stabsstelle installiert. Sie nimmt die Belange der Behindertenpolitik als Querschnittsangelegenheit wahr. Innerhalb der Stadtverwaltung gibt es zusätzlich die im SGB IX festgeschriebene Schwerbehindertenvertretung.

Das Handlungskonzept zur Kölner Behindertenpolitik „Köln überwindet Barrieren – Eine Stadt für alle“ mit einem Maßnahmenkatalog, erarbeitet in einem einjährigen Austausch- und Diskussionsprozess mit zahlreichen Beteiligten und im September 2009 vom Rat verabschiedet, bestimmt im Wesentlichen die Behindertenpolitik der Stadt.

Lesben, Schwule, Transgender

Obwohl Köln als Hauptstadt für Lesben, Schwule und Transgender in Deutschland gilt, gab es lange keine institutionelle Verankerung in der Stadtpolitik. Erst seit 2007 wurde die Stadtarbeitsgemeinschaft Lesben, Schwule, Transgender eingerichtet. Dort erarbeiten Lesben- und Schwulenorganisationen gemeinsam mit Politik und Verwaltung die Eckpunkte städtischer LSBT-Politik. Auch diese Arbeit wird durch einen verwaltungsinternen Arbeitskreis begleitet. Laut Satzung gibt die Stadtarbeitsgemeinschaft den Ratsausschüssen und der Verwaltung Empfehlungen und entsendet Vertreterinnen und Vertreter in die meisten Ratsausschüsse. 2009 beschloss der Rat zusätzlich die Einrichtung eines Referates Lesben, Schwule, Transgender als Stabsstelle.

Personalpolitik in der Stadtverwaltung

Die Vielfalt innerhalb der Beschäftigten ist im Idealfall ein Spiegelbild der Gesellschaft, für die die Beschäftigten tätig werden. Um sich diesem Idealzustand anzunähern, unternimmt die Arbeitgeberin Stadt Köln innerhalb gesetzlicher Schranken eine Reihe von Maßnahmen:

- So wurde im Bereich der Ausbildung eine Ausbildungsvorbereitung für benachteiligte Gruppen (Migrantinnen und Migranten und allein erziehende Frauen) ins Leben gerufen.
- Bei neu zugewanderten Migrantinnen und Migranten werden Testnoten von Einstellungstests in stark sprachabhängigen Teiltests bei der Auswertung einer Korrektur in Abhängigkeit von der gezeigten Lernfähigkeit unterzogen.
- Das stadtinterne Wissensmanagement sucht das Erfahrungspotential der Mitarbeitergeneration über 45 Jahren zu nutzen.
- Der Frauenförderplan unterstützt die Gleichbehandlung von Frauen mit konkreten Zielquoten, um z.B. den Anteil der Frauen in Führungspositionen zu erhöhen. Im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen sind Frauen bevorzugt einzustellen und zu befördern bzw. höherzugruppieren bis eine Gleichstellung in allen Bereichen erreicht ist.
- Auf Basis der Integrationsvereinbarung wird, neben bereits bestehenden gesetzlichen und innerstädtischen Bestimmungen, die Eingliederung von Schwerbehinderten ermöglicht und die Chancengleichheit sowie die berufliche Situation der beschäftigten Schwerbehinderten verbessert. Die Stadt Köln verfolgt mit großem Erfolg das Ziel die geltende Mindest-Beschäftigungspflichtquote von 5 % zu sichern bzw. zu überschreiten.
- Bei der Fortbildung findet der Diversity-Ansatz bei den Planungen für Seminare laufende Berücksichtigung.

Die Möglichkeiten und Maßnahmen werden ständig weiter entwickelt. Künftig sollen die Diversity-Ansätze unter anderem mit Hilfe einer erweiterten Öffentlichkeitsarbeit verstärkt werden.

Vernetzung verschiedener Zielgruppen, Mehrdimensionalität

Ende 2008 bildete sich eine verwaltungsinterne Arbeitsgruppe bestehend aus den Verantwortlichen für die oben genannten Zielgruppen. Seit dem werden dort systematisch gegenseitige Erfahrungen zum Thema ausgetauscht, Aktivitäten vernetzt und erste Schritte zur Weiterentwicklung einer integrierten städtischen Diversity-Politik erarbeitet. Dabei wurde klar, dass eine integrierte Diversity-Politik mehr ist als die bloße Addition der unterschiedlichen Zielgruppenkonzepte. Allein schon die Zugehörigkeit zu zwei unterschiedlichen Zielgruppen macht große Unterschiede, auch innerhalb einer Zielgruppe. So wurde bei der Erarbeitung des Integrationskonzeptes z.B. deutlich, dass im zweiten Schritt zusätzliche Arbeitsgruppen gebildet wurden, die jeweils für ihre Zielgruppe das gesamte bisher erarbeitete Konzepten überprüfen mussten (dies waren die Arbeitsgruppen Frauen und Migration, Migrantinnen und Migranten mit Behinderungen, Lesben, Schwule, Transgender und Ältere Migrantinnen und Migranten).

Obwohl in der Stadtverwaltung im Sinne einer Diversity-Politik noch nicht optimal vorgegangen wird, wurde gleichwohl deutlich, dass es schon vielversprechende Ansätze gibt. An den folgenden Beispielen wird deutlich, mit welchen konkreten Projekten die veränderte Bewusstseinsbildung Gestalt gewinnen kann:

- Die Stadtarbeitsgemeinschaften bzw. Mitgliedergruppen und der Integrationsrat entsenden gegenseitig Vertreterinnen und Vertreter (Ausnahme: StadtAG-Seniorenpolitik, da hier bereits in Urwahl gewählte ausländische Seniorenvertreter direkt Mitglied sind) und thematisieren jeweils die Vielfalt innerhalb ihrer

eigenen Zielgruppe. So nimmt beispielsweise an den Integrationsratssitzungen ein Vertreter der Seniorenvertretung, der gleichzeitig Mitglied der StadtAG Seniorenpolitik ist, teil, Vertreter der Stadt-AG LST haben einen Vortrag im Integrationsrat gehalten. In der Stadt-AG Seniorenpolitik sitzen Vertreter ausländischer Seniorinnen und Senioren, das lesbische und schwule Seniorennetzwerk hatte sich dort vorgestellt, Menschen mit Behinderungen werden häufig mit beachtet. In der Stadt-AG Behindertenpolitik wurden Lesben, Schwule sowie Migrantinnen und Migranten mit Behinderungen thematisiert, Projekte zu alt werdenden Menschen mit Behinderungen wurden vorgestellt und die Seniorenvertretung ist inzwischen als ständiger Gast vertreten. In der Stadt-AG LST waren bislang Thema: Lesben, Schwule und Transgender mit Behinderungen sowie Migranten und Migrantinnen und sexuelle Orientierung.

- Die von den Stadt-AGs und dem Integrationsrat entsendeten Mitglieder in die diversen Ratsausschüsse werden gemeinsam geschult.
- Der Internationale Frauentag 2008 fand unter dem Motto „Frauen International – Dialog der Kulturen“ Wir feiern – Wir fordern! statt.
- Culture-fair-test bei Bewerbungen
- Die Stadt unterstützt Wohnprojekte unterschiedlichster Art, in denen Diversity-Zielgruppen wohnen, so zum Beispiel die Mehrgenerationenprojekte Ledo (ausdrücklich für Menschen mit und ohne Behinderungen), Villa Anders (ausdrücklich für Lesben, Schwule, Transgender), aber auch den Beginenhof (ausdrücklich für Frauen) oder Natascha Kwatiera (für russischsprachige Migrantinnen und Migranten).
- Girlsday für junge Frauen mit und ohne Handicap, mit und ohne Migrationshintergrund
- Im städtischen Bürgerzentrum Deutz wurde ein Cateringunternehmen als Integrationsbetrieb für Menschen mit Behinderungen und Langzeitarbeitslose gegründet, das unter anderem für einen preiswerten Mittagstisch für Seniorinnen und Senioren im Stadtteil sorgt.
- Die Interkulturelle Woche versucht den Begriff des Interkulturellen ganz im Sinne des Diversitygedankens auf breite Füße zu stellen. Sie richtet sich an alle Bevölkerungsgruppen und hebt besonders Cross-Culture-Projekte hervor, aber auch die Vielfalt innerhalb der Migrantenszene. So werden LST und Gender, aber auch Menschen mit Behinderungen in Veranstaltungen thematisiert.
- Ein Highlight der Diversity bildet inzwischen das jährlich stattfindende Sommerblutfestival, das von der Stadt allerdings nur punktuell unterstützt wird. Ursprünglich als Kulturfestival von und mit Schwulen und Lesben konzipiert, bildet es heute ein wirklich zielgruppenübergreifendes Konzept. Es will „neugierig machen auf das Anderssein“ und nimmt gezielt soziokulturelle Projekte und Produktionen ins Programm, die z.B. Menschen mit Behinderungen oder alte Schwule und Lesben auf die Bühne bringen.
- Gemäß Ratsbeschluss vom 06.02.2007 lobt die Stadt Köln, Amt für Wirtschaftsförderung, in Kooperation mit dem 'Kommunalen Bündnis für Arbeit' den Unternehmenswettbewerb "Vielfalt gewinnt" aus. Es können sich alle Unternehmen und Organisationen mit einer eigenständigen Niederlassung in Köln beteiligen, die die Vielfalt ihrer Belegschaft erkennen, fördern und gezielt nutzen.

An der Auftaktveranstaltung "Wirtschaftsfaktor Vielfalt" waren Führungskräfte, Personalverantwortliche und Personalvertretungen aus kleinen, mittleren und großen Unternehmen sowie öffentlichen Einrichtungen eingeladen, mehr über Diversity zu erfahren und sich über den Wettbewerb zu informieren. Über 80 Personen nahmen an der Veranstaltung teil.

2009 wurden zehn und im Jahr 2010 zwölf Unternehmen und Organisationen

vom Oberbürgermeister ausgezeichnet und erhielten ein Label für beispielhafte Wege in der Umsetzung von Diversity Management. Die Preisträger nutzen das Label für ihre Öffentlichkeitsarbeit.

Eckpunkte für eine integrierte Diversitypolitik

In der Zusammenschau der einzelnen Zielgruppenpolitiken fallen gemeinsame Leitprinzipien auf: alle Zielgruppenkonzepte zielen auf Partizipation und Abbau von Diskriminierung sowie Prävention ab. Das Konzept sollte daher

- das Bild einer Gesellschaft, die vielfältig ist, entwerfen (Vielfalt als Normalität, jedes Individuum multidimensional, gegen Stereotypen, gegen Homogenitätsansprüche, Wahrnehmung der Wirklichkeit der Stadt, kein Assimilationsdruck, plurale, sich ständig verändernde Gesellschaft)
- und damit auf eine Bewusstseinsveränderung zielen,
- auf Partizipation, Empowerment und Aktivierung setzen,
- Inklusion und Teilhabe ermöglichen durch unterschiedliche Maßnahmen oder Schwerpunkte (Barrierefreiheit, Sichtbarmachen, Aktivierung, interkulturelle Öffnung, Gemeinwesenarbeit, Strukturveränderungen),
- Partizipationsstrukturen weiter entwickeln,
- bei den Potentialen der vielfältigen Gruppen ansetzen und sie nutzen, das heißt ressourcenorientiert, nicht defizitorientiert sein,
- gemeinsame Strukturen der Antidiskriminierungsarbeit schaffen, aber auch die unterschiedlichen Formen der Diskriminierung benennen,
- Sensibilisierung, Einfühlungsvermögen fördern,
- den sozialen Zusammenhalt in der Stadtgesellschaft fördern und
- die Bevölkerung einbeziehen.

Vielfalt als Potential

Ein Bestandteil von Antidiskriminierungsstrategien ist die Entwicklung eines positiven Bildes der Stadt, das durch Vielfalt glänzt. Vielfalt ist das Potential der Stadt, das die Bürgerinnen und Bürger glücklich macht, den Wirtschaftsstandort stärkt sowie den Tourismus fördert. In der Behindertenpolitik wurde der Begriff „Inklusion“ entwickelt und als Hauptforderung in den Mittelpunkt gestellt. Damit wird ein Bild der Gesellschaft gezeichnet, die von vornherein als vielfältig angelegt ist, ihre Mitglieder sind per se unterschiedlich, was in allen Bereichen zu berücksichtigen ist, ob es in der Bildung oder in der Politik ist. Sondergremien oder Sondereinrichtungen sollten soweit wie möglich vermieden werden. Dieses Bild wird gern als Gegensatz zum Begriff der Integration gestellt, denn Integration setzt eine Norm voraus, durch die bestimmte Gruppen erst als „anders“ definiert und als Sondergruppen quasi aussortiert werden, um dann nachträglich wieder „integriert“ zu werden. Mit dem Begriff Inklusion soll eine stigmatisierende Gruppenbildung von vornherein vermieden werden und das Vielfältige als „normal“ betrachtet werden.

Eine vielfältige Gesellschaft birgt ein ungeheures Potential. Sie macht neugierig, ist kreativ, nicht eintönig, nutzt die unterschiedlichen Potentiale ihrer Mitglieder wesentlich besser.

Leitprinzipien

Die verwaltungsinterne Arbeitsgruppe hat hierzu folgende Leitprinzipien herausgearbeitet, die für sämtliche Diversity-Zielgruppen Geltung haben:

1. Formelle und tatsächliche Gleichstellung
2. Inklusion
3. gleichberechtigte Teilhabe in der Gesellschaft
4. Unterschiede anerkennen
5. Potentiale nutzen
6. Partizipation und Beteiligung
(institutionelle Beteiligung und bürgerschaftliches Engagement)
7. diskriminierungsfreie Gesellschaft
8. sozialer Zusammenhalt in der Stadtgesellschaft.

Mögliche Maßnahmen

Neben den bisher bestehenden Maßnahmen sind integrierte Maßnahmen zu entwickeln:

- Gemeinsame Aktivitäten
- Vernetzungen
- Kreuzung der Themen
- Voneinander Lernen
- Sensibilisierung
- Aus- und Fortbildung
- Instrumente übernehmen, z.B. Mentoring
- Botschafterkonzept
- Strukturen der Zusammenarbeit schaffen

Wichtig ist, dass die einzelnen Zielgruppenpolitiken erhalten bleiben. Eine Vereinheitlichung ist nicht gewünscht und würde auch dem Ansatz der Vielfalt widersprechen.

Das Verhältnis zu Armut und sozialer Frage ist zu klären. Die Zugehörigkeit zu einzelnen Zielgruppen kann soziale Probleme erheblich verstärken (Alleinerziehende Frauen, Migrantinnen und Migranten aus bildungsfernen Schichten, Teilhabemöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen, Altersarmut). Dabei sind besonders auch einstellungs- und umweltbedingte Barrieren und Strukturen in den Blick zu nehmen, um dadurch entstehende Hindernisse bei der Verbesserung der Lebenssituation der Menschen und ihrer Teilhabe zu identifizieren und abzubauen. Auch hier muss Antidiskriminierungspolitik ansetzen. Gleichwohl bedarf es häufig sozialer Ausgleichsmechanismen, um eine Teilhabe zu ermöglichen.

Das Konzept sollte auch ein Maßnahmenpaket umfassen.

Verfahren und Struktur der Konzepterarbeitung

Die Verwaltung schlägt zur Erarbeitung des Konzeptes folgendes Vorgehen vor:

Arbeitsstruktur

- Eine verwaltungsinterne Arbeitsgruppe (identisch mit der bisherigen AG Diversity, bestehend aus folgenden Dienststellen: Organisationsamt, Personalamt, Dezernat für Soziales, Integration und Umwelt, Interkulturelles Referat, Behindertenbeauftragte, Referat für Lesben, Schwule und Transgender, Amt für Soziales und Senioren, Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern) soll das Konzept erarbeiten.
- In einer Planungsgruppe sollen zusätzlich jeweils eine Vertreterin oder ein Vertreter der jeweiligen Zielgruppen-Gremien an der Erarbeitung des Konzeptes mitwirken. Von folgenden Gremien sind entsprechende Vertreterinnen und Vertreter zu wählen:
 - Integrationsrat
 - Stadt-AG Behindertenpolitik
 - Stadt-AG Seniorenpolitik
 - Stadt-AG Lesben, Schwule und Transgender
 - Arbeitskreis Kölner Frauenvereinigungen (AKF)
- Die Politik wird über die regulären Zielgruppen-Gremien informiert.
- Die verwaltungsinterne Arbeitsgruppe stellt sicher, dass alle Dezernate einbezogen werden.

Dauer

Nach Beteiligung der Gremien soll das Konzept innerhalb eines Jahres erstellt werden. Daher wird der Zeitraum 2011 – 2012 anvisiert.

Fachtagung

Eine Fachtagung unter Mitwirkung von Interessensvertretungen und der Politik soll die letzten Bausteine für das Konzept liefern.

Eine Fachtagung zum Thema „Diversity – Ein Konzept für die Stadt“ soll 2011 durchgeführt werden.

Ablauf /Zeitplanung

1. Der Sachstandsbericht inkl. dem Vorgehensvorschlag zur Erarbeitung eines Diversity-Konzeptes wird zunächst den Dezernaten und im Anschluss den oben genannten Zielgruppengremien zur Abstimmung vorgelegt.
2. Im Anschluss an diese Vorabstimmungen soll der Bericht den Ausschüssen und dem Rat zur Beschlussfassung vorgelegt werden.
3. Durchführung einer Fachtagung zum Thema (2011)
4. Fertigstellung des Konzeptes (2012)

Kosten

Die Erstellung und Umsetzung eines Diversity-Konzeptes wird mit vorhandenem Personal und ohne die Bindung zusätzlicher Ressourcen erfolgen.

Die interne Arbeitsgruppe besteht sämtlich aus Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Stadt Köln, die das Konzept im Rahmen ihrer bestehenden Aufgaben erarbeiten.

In der Planungsgruppe werden externe Vertreter der Zielgruppen-Gremien hinzukommen. Finanzielle Verpflichtungen entstehen der Stadt Köln dabei nicht.

Die Fachtagung wird erst dann realisiert, wenn eine haushaltsneutrale Durchführung gewährleistet ist. Geprüft wird derzeit die Inanspruchnahme von EU-Mitteln. Falls diese nicht oder nicht ausreichend zur Verfügung stehen, ist es geplant, ausschließlich bestehende städtische Ressourcen für die Durchführung der Tagung zu nutzen. Alternativ bestünde die Möglichkeit das Thema Diversity als Schwerpunktthema im Rahmen der jährlich stattfindenden Integrationskonferenz zu behandeln.

Anlagen: Darstellung der einzelnen Zielgruppenkonzepte und –maßnahmen
Ratsbeschluss vom 06.02.2007
Charta der Vielfalt