

An den
Vorsitzenden des Integrationsrates Tayfun Keltek

An die
Geschäftsstelle des Integrationsrates
Andreas Vetter

Rathaus · 50667 Köln
Fon 0221. 221-23830
Fax 0221. 221-23833
fdp-fraktion@stadt-koeln.de
www.fdp-koeln.de

Eingang beim Amt des Oberbürgermeisters: 26.11.2012

AN/1846/2012

Änderungs- bzw. Zusatzantrag gem. § 13 der Geschäftsordnung des Rates

Gremium	Datum der Sitzung
Integrationsrat	26.11.2012

Antrag auf Prüfung der Einrichtung eines Amtes für Integration

Sehr geehrter Herr Vorsitzender,

die FDP-Fraktion bittet Sie, folgenden Änderungsantrag zum o. a. Antrag 1816/2012 auf die Tagesordnung des Integrationsrates am 26.11.2012 zusetzen.

Der Antrag auf Prüfung der Einrichtung eines Amtes für Integration wird wie folgt geändert:

Der Integrationsrat möge beschließen:

Die Verwaltung wird beauftragt zu prüfen, welche Vorteile und Synergien sich durch die Zusammenfassung verschiedener Dienststellen, deren Aufgabenbereiche die Themen Gleichstellung, Integration, Antidiskriminierung sowie Interessenvertretung im weiteren Sinne für verschiedene Personengruppen umfassen, zu einer zentralen Stelle für „Diversity Management“ erzielen lassen. Ziele des Diversity Managements sind, eine positive Gesamtatmosphäre zu schaffen, soziale Diskriminierungen zu verhindern und die Chancengleichheit zu verbessern. Weiterhin ist darzustellen, ob sich durch die Schaffung eines einheitlichen Ansprechpartners die Umsetzung der gesetzlichen und vertraglichen Anforderungen (u. a. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Landesgleichstellungsgesetz, Behindertengleichstellungsgesetz, Charta der Vielfalt) innerhalb der Verwaltung sowie für die Stadtgesellschaft optimieren lässt. Gleiches gilt für die Leistungserbringung der Verwaltung gegenüber den Bürgerinnen und Bürgern Kölns. Letztlich ist auch das Einsparpotential für den städtischen Haushalt, z. B. durch den Wegfall von Leitungsstellen, zu beurteilen. Das Ergebnis der Prüfung ist dem Integrationsrat und dem Rat bis zum Ende des Jahres mitzuteilen.

Begründung:

Bei den Themen Gleichstellung, Integration oder Antidiskriminierung fehlt seitens der Verwaltung ein einheitlicher Ansatz. Die jeweils mit der Umsetzung, z. B. des Landesgleichstellungs- oder des Behindertengleichstellungsgesetzes, besonders beauftragten Dienststellen betonen die jeweiligen Unterschiede und leiten daraus ihre Interessen bzw. Ansprüche ab (Homogenisierungsstrategie). Der Zwang zur Nivellierung bestehender Unterschiede birgt dabei die Gefahr der Passivität und ausweichenden Verhaltens bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Verwaltung. In der Stadtgesellschaft werden seitens der jeweils angesprochenen Gruppen gleichfalls Anspruchshaltungen generiert.

Im Gegensatz dazu findet sich in vielen, international tätigen Unternehmen ein sogenanntes „Diversity Management“ oder auch Vielfaltsmanagement, in dem die individuelle Verschiedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einheitlich im Sinne einer positiven Wertschätzung hervorgehoben und für den jeweiligen Unternehmenserfolg nutzbar gemacht werden. Ziele von Diversity Management sind, eine positive Gesamtatmosphäre zu schaffen, soziale Diskriminierungen zu verhindern und die Chancengleichheit zu verbessern. Dabei sollen jedoch nicht verschiedene „Minderheiten“ im Focus stehen. Vielmehr ist die Gesamtheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der Einwohner Kölns mit ihren Unterschieden und Gemeinsamkeiten zu berücksichtigen. Das daraus resultierende Potential gilt es auch für die Verwaltung zu heben.

Neben den genannten, positiven Aspekten für die Arbeitszufriedenheit und die Leistungen der Verwaltung, eröffnet die Einführung eines einheitlichen Diversity Managements auch relevante Einsparpotentiale für den städtischen Haushalt

Mit freundlichen Grüßen

gez.
Sylvia Laufenberg, MdR
Integrationspolitische Sprecherin