

## Beschlussvorlage

zur Behandlung in **öffentlicher Sitzung**

### Betreff

**Einrichtung einer Personalstelle zu Prävention und Abbau von Intoleranz, Diskriminierung und Ausgrenzung**

### Beschlussorgan

Ausschuss Soziales und Senioren

Gremium	Datum
Ausschuss Soziales und Senioren	28.05.2015
Finanzausschuss	15.06.2015

### Beschluss:

Der Ausschuss für Soziales und Senioren nimmt die folgende, im Hpl.-Entwurf 2015 nicht berücksichtigte Maßnahme aus der Verwaltungsvorlage 2225/2014, Interkulturelles Maßnahmenprogramm - Maßnahmenempfehlungen, Ausschuss für Soziales und Senioren, lfd. Nr. 3 aus Anlage B zur Kenntnis und verweist die abschließende Entscheidung zur Finanzierung und Umsetzung in die Haushaltsplanberatungen 2015:

Einrichtung einer Personalstelle bei 5001 zum Themenschwerpunkt Diversity zu Prävention und Abbau von Intoleranz, Diskriminierung und Ausgrenzung.  
Zusätzliche Kosten: 80.000,- €/Jahr.  
Einstellung von 1.500,- € als Mitgliedsbeitrag der Stadt Köln in der „Europäischen Städtekoalition gegen Rassismus“ in den städtischen Haushalt.  
Zusätzliche Kosten: 1.500,-€/Jahr

### Alternative:

Der Ausschuss für Soziales und Senioren lehnt den Verweis der folgenden Maßnahme in die Haushaltsplanberatungen 2015 ab:

Einrichtung einer Personalstelle bei 5001 zum Themenschwerpunkt Diversity zu Prävention und Abbau von Intoleranz, Diskriminierung und Ausgrenzung.  
Zusätzliche Kosten: 80.000,- €/Jahr.  
Einstellung von 1.500,- € als Mitgliedsbeitrag der Stadt Köln in der „Europäischen Städtekoalition gegen Rassismus“ in den städtischen Haushalt.  
Zusätzliche Kosten: 1.500,-€/Jahr

### Begründung:

Im Rahmen der Beratung des ‚Interkulturellen Maßnahmenprogramms – Maßnahmenempfehlungen‘ (2225/2014) hat der Ausschuss Soziales und Senioren in seiner Sitzung am 27.11.2014 die Verwaltung beauftragt, die von ihr hoch priorisierten Maßnahmenvorschläge, die zusätzlicher Ressourcen bedürfen, zur abschließenden Beschlussfassung dem Rat im Rahmen der Haushaltsberatungen 2015 vorzulegen.

Der Maßnahmenvorschlag „SoSe 3“ wurde hoch priorisiert.

Diversity ist längst Realität innerhalb der Stadtgesellschaft wie auch innerhalb der Stadtverwaltung Köln. Aus diesem Grund wird die Gestaltung gesellschaftlicher Verschiedenheit zu einer Kernaufgabe der Verwaltung. Den damit verbundenen Herausforderungen stellt sich die Stadt Köln, in dem sie die Punktdienststelle Diversity eingerichtet hat.

Diversity (an)erkennt, benennt, nutzt und wertschätzt sowohl die Einzigartigkeit als auch die Vielfalt von Menschen. Dabei ist Diversity gleichzeitig Haltung und Handlung.

Vielfalt gestalten ist eine Querschnittsaufgabe, die als Gesamtstrategie von Organisationen verstanden werden muss. Diversity gilt hierbei als Dach, unter dem die Dimensionen Alter, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Behinderung, Ethnie und Herkunft zusammengeführt werden. Hierbei geht es nicht darum ein gleichmacherisches Einheitskonzept zu entwickeln, bei dem bestehende Strukturen aufgehoben werden, sondern darum eine gemeinsame Strategie zu entwickeln. Der Zusammenhang der einzelnen Dimensionen steht beim Diversity Gedanken im Vordergrund. Einzelne Dimensionen stehen gleichberechtigt nebeneinander, jedoch ist ein Bewusstsein zu schaffen, dass Vielfalt nicht in Dimensionen sondern in individuellen Lebensentwürfen zu definieren ist.

Diversity zielt auf die Wertschätzung der Unterschiede und geht damit über die Anforderungen von Antidiskriminierungsarbeit hinaus.

Um ein Bewusstsein für Erscheinungsformen von Intoleranz, Diskriminierung und Ausgrenzung sowie für die Verbreitung von Einstellungen und Haltungen, die diskriminierendem Handeln zugrunde liegen, in der Gesellschaft zu schärfen ist Zielgruppen übergreifende Präventionsarbeit auf unterschiedlichen Ebenen und in unterschiedlichen Formen erforderlich. Hierzu zählen insbesondere Öffentlichkeits- und Netzwerkarbeit in Köln und über die Stadtgrenzen hinaus.

Daher beinhaltet die einzurichtende Stelle folgende Aufgaben:

- Prävention gegen / Abbau von Intoleranz, Diskriminierung und Ausgrenzung aufgrund des Geschlechts, des Alters, der Herkunft, der Ethnie, der Hautfarbe, der sexuellen Identität, der Behinderung, der Religion
- Abbau von strukturellen Hemmnissen und Zugangsbarrieren gegenüber städtischen und anderen Institutionen
- Informations- und Wegweiserfunktion
- Öffentlichkeitsarbeit zur Sensibilisierung der Bevölkerung gegenüber den Erscheinungsformen von Diskriminierung
- Öffentlichkeitsarbeit zum Thema „Vielfalt als Chance“
- Vernetzung mit Trägern zur Thematik „Vielfalt als Chance“
- Initiierung von Analysen und Studien zum Themenkomplex „Vielfalt als Chance“

Aufgrund der Ausrichtung der Punktdienststelle Diversity ist eine Einschränkung auf eine Diversity-Dimension nicht zielführend. Der Blick weg von einer eindimensionalen Strategie hin zu einem ganzheitlichen, wertschätzenden Arbeitsansatz ist dringend erforderlich.

Zur Dringlichkeit:

Die Dringlichkeit ergibt sich aus den anstehenden Haushaltsplanberatungen.