

Beantwortung einer mündlichen Anfrage aus einer früheren Sitzung öffentlicher Teil

Gremium	Datum
Integrationsrat	29.08.2016

Beantwortung von Rückfragen zur Einrichtung einer Mehrstelle für Prävention und zum Abbau von Intoleranz, Diskriminierung und Ausgrenzung

In seiner 22. Sitzung am 28.06.2016 hat der Rat der Stadt Köln seinen Beschluss vom 10.09.2015 (Session-Vorlage 1962/2015) über die Einrichtung einer 1,0 Mehrstelle zum Stellenplan 2016/2017 zur Prävention und zum Abbau von Intoleranz, Diskriminierung und Ausgrenzung (kurz: IDA-Stelle) bestätigt. Damit wird die Verwaltung nochmals beauftragt, eine Mehrstelle bei 5001 Diversity einzurichten und diese sehr kurzfristig nach Inkrafttreten des Haushaltsplans 2016/2017 zu besetzen.

Im Rahmen der Vorberatung wurden in der Sitzung des Integrationsrates am 13.06.2016 einige Rückfragen gestellt:

Auszug aus der vorläufigen Niederschrift:

TOP 8.1 Zusetzung einer Mehrstelle zur Prävention und zum Abbau von Intoleranz, Diskriminierung und Ausgrenzung im Rahmen von Diversity

Herr Edis fragt, womit sich die Mehrstelle genau beschäftigen wird. Im damaligen Interkulturellen Referat gab es eine Stelle der Antidiskriminierungsbeauftragten, diese Stelle sei heute notwendiger denn je vor dem Hintergrund der Aufnahme von Flüchtlingen, der Aktivität der AfD etc. Ist innerhalb dieser Mehrstelle auch ein Anteil im Bereich Antirassismus-Arbeit geplant? Es liegt keine Stellenbeschreibung vor. Aus der Beschlussvorlage geht nicht hervor, welche Aufgaben zugrunde liegen. Köln ist Mitglied in der europäischen Städtekoalition gegen Rassismus. Soll die Umsetzung des 10-Punkte-Aktionsplans von dieser Stelle aus erfolgen? Herr Keltok bittet die Verwaltung, dies klarzustellen und die Aufgaben abzugrenzen. Herr Edis ergänzt seine Frage:

Welche Finanzierungssumme ist korrekt: 77.700 € oder 92.200 €? In der Vorlage stehen 77.700 €, Herr Edis habe aber auch an anderer Stelle den Betrag von 92.200 € gesehen. Er bittet um Klarstellung.

Die Verwaltung nimmt wie folgt Stellung:

Die neue Stelle zur Prävention bzw. zum Abbau von Intoleranz, Diskriminierung und Ausgrenzung aufgrund der Herkunft, der Ethnie, der Hautfarbe, der sexuellen Orientierung, der Behinderung, der Religion, des Geschlechtes und des Alters fördert den Abbau von strukturellen Hemmnissen und Zugangsbarrieren für alle benannten Zielgruppen. Sie umfasst das gesamte Spektrum von Diskriminierung bis Ausgrenzung in all seinen Ausprägungen. Dem entsprechend werden alle Diversity-Dimensionen, insbesondere mit Fokus auf Mehrfachdiskriminierung, in den Blick genommen.

Im Rahmen der Antirassismus- und Antidiskriminierungsarbeit findet aktuell und auch zukünftig bei der Dienststelle Diversity und dort beim Kommunalen Integrationszentrum, die Träger- und Konzeptberatung, die konzeptionelle Entwicklung, die Begleitung und Weiterentwicklung sowie die Verwaltung/Abwicklung der städtischen Zuschüsse für Antirassismus-Training und Förderung der nichtstädt-

tischen Antidiskriminierungsarbeit statt.

Im Zuge der Einrichtung der Punktdienststelle Diversity in 2013 und der damit verbundenen Zusammenlegung der ehemaligen RAA und des Interkulturellen Referats zum Kommunalen Integrationszentrum wurde unter anderem die Stelle der Antidiskriminierungsbeauftragten sowie ½ Stelle Antidiskriminierungsarbeit (Einzelfallberatung) konsolidiert. Dies geschah vor dem Hintergrund des Inkrafttretens der Novellierungen im Allgemeinen Gleichstellungsgesetz (AGG) und der Einschätzung, dass den Betroffenen dadurch gestärkte Rechtspositionen eingeräumt seien, die - ggf. mit Hilfe anwaltlicher Unterstützung – erleichtert geltend gemacht werden könnten. Mit Wegfall der Stellenanteile für die Antidiskriminierungsarbeit wurde in der Folge die Beratung von Einzelfällen auf eine Verweisberatung in die nicht städtischen Antidiskriminierungsbüros reduziert. Die aktuelle Entwicklung und der sich daraus ergebende Bedarf konnten zum damaligen nicht abgesehen werden.

Derzeit findet keine regelmäßige Teilnahme der Dienststelle am Kölner Forum gegen Rassismus und Diskriminierung statt, wodurch die Zusammenarbeit zu wenigen ausgewählten Themen erschwert wird. Die Aktivitäten im Rahmen der Umsetzung des 10-Punkte- Aktionsplans zur Bekämpfung von Rassismus im Rahmen der Mitgliedschaft Kölns in der Europäischen Städte-Koalition gegen Rassismus ruhen.

Folgende Aufgaben sollen zukünftig der IDA-Stelle zugeordnet werden:

Die Umsetzung der Kölner Mitgliedschaft in der Europäischen Städte-Koalition gegen Rassismus incl. der Umsetzung des „10-Punkte-Aktionsplans“ sowie die Teilnahme am Kölner Forum gegen Rassismus und Diskriminierung, eigene konzeptionelle und Projekt-Aktivitäten, sowie die enge Zusammenarbeit mit Trägern und Vereinen, die im Themenfeld Diskriminierung arbeiten.

Außerdem wurden folgende Aufgaben mit Beschluss des Rates der Stadt Köln am 10.09.2015 der IDA-Stelle zugeordnet:

- Selbstständige Öffentlichkeitsarbeit zur Sensibilisierung der Bevölkerung gegenüber den Erscheinungsformen von Diskriminierung und zum Thema Vielfalt als Chance.
Hierunter fallen exemplarisch Aufgaben wie:
 - Organisation und Durchführung von Infoveranstaltungen
 - Mitorganisation und Durchführung von Fachtagungen
 - die Erstellung von Infomaterial, Flyern und Plakaten
 - Mitarbeit bei der Entwicklung und Erstellung von Kampagnen zum Thema Diversity / Vielfalt
 - Erstellung von Broschüren in denen der Themenkomplex Diversity / Vielfalt in und auf unterschiedlichen Ebenen dargestellt werden
- Selbstständige Initiierung von Analysen und Studien zum Themenkomplex „Vielfalt als Chance“
 - Akquise, Austausch und Zusammenarbeit mit anderen Kommunen, Ämtern, Universitäten etc. für die Erstellung der Analysen und Studienkonzepte
 - Erstellung von Konzeptentwürfen für die Umsetzung und Durchführung von Analysen und Studien
 - Mitarbeit bei der Auswertung und Dokumentation der Analyse und Studienergebnisse
- Informations- und Wegweiserfunktion
 - Kontakt auf der operativen Ebene zu anderen Kommunen und Fachstellen, um thematische Neuerungen, Veränderungen etc. zeitnah zu erfassen und weiterzutragen
 - Geschäftsführung für den internen Diversity AKs und das kommunale Netzwerk Diversity auf Landes- und Bundesebene

Grundsätzlich werden die durchschnittlichen Personalkosten für Ratsvorlagen verwendet, diese werden jährlich neu ermittelt. Der Betrag 77.700 € entspricht den jährlichen Personalkosten 2016 für eine/einen Tarifangestellte/n in der Bewertung EG 11. Der ursprünglich geplante Betrag in Höhe von 92.200 € entspricht Jahrespersonalkosten für Beamte 2015 in der Bewertung A12. Abgerechnet werden die tatsächlich in Anspruch genommenen Personalkosten in Abhängigkeit zur Ist-Besetzung.