

Beantwortung einer mündlichen Anfrage aus einer früheren Sitzung öffentlicher Teil

Gremium	Datum
Ausschuss Allgemeine Verwaltung und Rechtsfragen / Vergabe / Internationales	29.11.2021

Beantwortung einer mündlichen Anfrage zum Evaluierungsbericht des Sachstandsberichtes der Stadt Köln zum 10-Punkte-Aktionsplan

Die Verwaltung nimmt zur mündlichen Anfrage der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen, aus der Sitzung des Ausschusses Allgemeine Verwaltung und Rechtsfragen / Vergabe / Internationales vom 14.06.2021, wie folgt Stellung:

1) Inwieweit wurde die Planung im Handlungsfeld 2 (Bewertung der örtlichen Situation und der kommunalen Maßnahmen) bereits umgesetzt und welche Personengruppe genau ist Ziel des in der Planung beschriebenen Integrationsprozesses?

Der in diesem Handlungsfeld beschriebene Prozess wird Kennzahlen aller Personengruppen umfassen, die im Fokus und Arbeitsschwerpunkt des Amtes für Integration und Vielfalt stehen. Der Entwicklungsprozess des Monitorings befindet sich noch in der Planungsphase. Aus diesem Grund konnten erste Auswertungen oder die Erstellung von datenbasierter Maßnahmen noch nicht stattfinden.

2) Warum enthalten die Handlungsfelder 4 (Bessere Beteiligungs- und Informationsmöglichkeiten für Bürger*innen), 7 (Chancengleichheit auf dem Wohnungsmarkt), 8 Bekämpfung von Rassismus und Diskriminierung durch Bildung und Erziehung) und 10 (Rassistische Gewalttaten und Konfliktmanagement) überhaupt keine Planungen bzw. welche Planungen gibt es ggf. mittlerweile in diesen Handlungsfeldern?

Zum Stichtag der Erstellung des Berichtes zum „Sachstand des 10-Punkte-Aktionsplans“ im Jahr 2018 lagen in diesen Bereichen keine konkreten Projekte vor. Durch die regelmäßige Erstellung des Sachstandsberichts werden die aktuellen Sachstände zu den einzelnen Handlungsfeldern überprüft und dargestellt. Der nächste Bericht wird Ende 2021 erarbeitet. Im Zeitraum zwischen den Berichten werden die einzelnen Maßnahmen innerhalb der Handlungsfelder überprüft und bedarfs- und anlassgerecht weiterentwickelt. In diesem Sinne wird z.B. derzeit eine städtische Diversity & Antidiskriminierungsdienstvereinbarung erarbeitet, die Mitarbeitenden und Kund*innen Schutz vor Diskriminierung bieten soll.

3) Wie häufig kam es bislang zu Hinweisen an die im Handlungsfeld 3 (Bessere Unterstützung für Opfer von Rassismus und Diskriminierung) benannte Disziplinarstelle der Stadt bezüglich rassistischen Verhaltens von Mitarbeiter*innen? Gab es disziplinarrechtliche Maßnahmen und wenn ja, welche? Wie wird diese Stelle den Betroffenen bekannt gemacht?

Das Sachgebiet „Arbeits- und beamtenrechtliche Angelegenheiten“ (ehemals Disziplinarstelle) im Personal- und Verwaltungsmanagement bearbeitet sowohl arbeits- als auch beamtenrechtliche Verstöße der Mitarbeitenden der Verwaltung. Die Verfahren umfassen sämtliche Verstöße, von der Missachtung von internen Regelungen wie z. B. Dienstanweisungen bis hin zu Verstößen, welche auf sexuellen Belästigungen oder rassistischen Handlungen und Äußerungen beruhen. Eine statistische Erfassung der einzelnen Themenfelder findet bisher nicht statt.

Die Arbeit des Sachgebietes ist seit Jahren in der Verwaltung etabliert und innerhalb der Verwaltung allgemein bekannt. Derzeit erarbeiten das Personal- und Verwaltungsmanagement gemeinsam mit dem Amt für Integration und Vielfalt eine Dienstvereinbarung zum Thema Antidiskriminierung, in welcher die Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), welches u.a. vor Benachteiligung wegen der Hautfarbe oder der ethnischen Herkunft schützt, beschrieben wird. Nach Abschluss dieser Dienstvereinbarung wird es entsprechende Informationsmaßnahmen dazu geben. Überdies unterstützt die Stadt Köln finanziell bereits die beiden externen Antidiskriminierungsbüros der Caritas und des Trägers Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V.

4) Inwieweit ist eine Verstetigung der in Handlungsfeld 9 (Förderung der kulturellen Vielfalt) angesprochenen Förderung des Projektes zur diversitätsorientierten Arbeit in der Stadtbibliothek und dem Rautenstrauch-Joest-Museum geplant?

Eine Verstetigung der in Handlungsfeld 9 angesprochenen Förderung des Projektes zur diversitätsorientierten Arbeit in der Stadtbibliothek und im Rautenstrauch-Joest-Museum (RJM) ist dringend notwendig, derzeit aber nicht gesichert. Der vierjährige Förderungszeitraum für das Projekt 360° wurde von der Kulturstiftung des Bundes (KSB) um weitere zwei Jahre bis zum 31.05.2024 verlängert und umfasst damit einen Förderzeitraum von insgesamt sechs Jahren.

Allerdings erfolgt im Verlängerungszeitraum nur noch eine reduzierte Finanzierung von 100 % auf 50 % der Personalkosten. Danach endet die Förderung des Projektes durch die Kulturstiftung des Bundes. Hintergrund der neuen Bedingungen ist, dass die Institutionen zukünftig selber dafür Sorge zu tragen haben, die Stellen durch eigene Mittel bzw. andere Drittmittel zu verstetigen. Eine Verstetigung wird von der KSB ausdrücklich gewünscht, da Diversity eine Querschnittsaufgabe ist, die Zeit, Personal und Geld kostet.

Die Stadtbibliothek hat eine Fortführung der zu Beginn des Projekts eingerichteten Stelle für interkulturelle Bibliotheksarbeit und Diversity im Rahmen des aktuellen Stellenplanverfahrens beantragt. Derzeit wird nach einer Kompensationsmöglichkeit für die zusätzlichen Personalkosten gesucht.

Um die diversitätsorientierte Arbeit in der Stadtbibliothek auch nach Beendigung des Projekts im gleichen Umfang fortführen zu können, ist eine Verstetigung der Förderung notwendig. Im Rahmen des von der Kulturstiftung des Bundes initiierten Programms 360°- Fonds für Kulturen der neuen Stadtgesellschaft arbeiten am RJM zwei Diversity-Manager*innen mit befristeten Verträgen. Ziel des Förderprogramms ist es, das RJM im Laufe des Förderzeitraums nachhaltig für die diverse Stadtgesellschaft zu öffnen, neue Zugänge zu schaffen, und das Haus für die Themen der Migrationsgesellschaft zu sensibilisieren und ein Bewusstsein für die Notwendigkeit und Dringlichkeit dieser Öffnung zu etablieren.

Auch im RJM übernimmt die Kulturstiftung des Bundes zukünftig nur noch einen Anteil von 50% der Personalkosten (bisher 100 Prozent der Personalkosten) – bezogen auf die Verlängerung des Förderzeitraums von bis zu 24 Monaten. Die bisherige Finanzierung der Sachkosten mit 50% ist nicht mehr enthalten. Das RJM prüft, ob die Finanzierung der nicht bezuschussten 50% der Personalkosten sowie die anfallenden Sachkosten durch die Institution und/oder durch andere Förderungen übernommen werden können. Zudem wird das RJM zeitnah die Akquise weiterer Drittmittel prüfen.

Die bisherigen Erfahrungen der letzten zwei Jahre zeigen, dass diversitätsorientierte Öffnungsprozesse langfristig und situiert angelegt werden müssen. Das heißt, dass es nicht den EINEN Werkzeugkasten gibt, der für sämtliche Einrichtungen gilt, sondern dass Diversitäts-Strategien entlang der spezifischen Historie und Politik einer Organisation oder Institution entwickelt werden müssen. Dabei sind der Kontext und das System, in die die Institution eingelassen ist (die Kommune, die Stadtgesellschaft, spartenspezifische Bedingungen), ebenso wichtig wie die interne Organisationsform.

Die beschriebenen Ziele können nur durch eine auf Dauer angelegte, kontinuierliche Arbeit erreicht werden.

Gez. Reker