

Konzept:

Büro für Chancengleichheit und Vielfalt / Internationale Beziehungen

Zusammenlegung der Bereiche Integration und internationale Beziehungen (13-4) und der Gleichstellungsstelle (OBM/Gst), mit den Bereichen Inklusion und sexuelle Orientierung/geschlechtliche Identität, Aufbau eines Diversitymanagements und einer Antidiskriminierungsberatung

Ausgangssituation: Die Stadt Erlangen ist auf dem Weg ihre Vielfaltspolitik zu verknüpfen. Dies mit dem Ziel, die gleichberechtigte Teilhabe aller Beschäftigten und Bürger*innen noch besser zu ermöglichen und Diskriminierungen entgegen zu wirken. „**Gleichberechtigte Teilhabe** bedeutet, dass Menschen unabhängig von ihrer Unterschiedlichkeit die gleichen (barrierefrei) Zugangs- und Nutzungschancen im Hinblick auf alle Bereiche des gesellschaftlichen Lebens besitzen, Leistungen in Anspruch nehmen können und mit ihrem Beitrag zur Gestaltung und Weiterentwicklung akzeptiert werden.“¹

Die Erfahrung zeigt, dass die Verknüpfung verschiedener Sichtweisen und verschiedener Unterschiedlichkeiten systematischer vorgenommen werden muss als das bislang der Fall war. Und dass es sich bei den einzelnen Vielfaltspolitiken nicht um spezifische Belange, sondern immer auch um gesellschaftliche Belange handelt, die alle angehen.

“In einer integralen Sichtweise wird das Zusammenwirken der verschiedenen Faktoren von Unterschieden und Gemeinsamkeiten in einem individualisierten Ansatz auch hinsichtlich von Mehrfachdiskriminierungen und Mehrfachzugehörigkeiten stärker berücksichtigt.

Das heißt zum Beispiel, dass Maßnahmen nicht mehr rein zielgruppenorientiert und gleichförmig für eine ethnische Gruppe umgesetzt werden, sondern die tatsächliche Vielfalt innerhalb ethnischer Gruppen stärker in den Blick genommen wird. Die Angebote werden differenzierter, z. B. in Bezug auf verschiedene Bildungskontexte oder familiären Situationen und auch zielgruppenübergreifend, z. B. in einem Projekt für schwulesbische Migrant/innen verschiedener ethnischer Gruppen konzipiert und

¹ Internes Papier aus dem Innovationszirkel „Chancengleichheit und Vielfalt“ der KGST formuliert am 17./18.10.2013

umgesetzt. Diversitätspolitik verlangt also einen grundlegenden Perspektivwechsel in der Integrationspolitik:

Vielfalt geht alle an: Abkehr von Integration als Minderheitenpolitik mit Aufforderungen zur Anpassung hin zu einer Vielfaltspolitik. Diversitätspolitik ist kein Sonderprogramm für Minderheiten, sondern richtet sich an alle Bürger/innen und gesellschaftlichen Gruppen.

Chancenorientierung: Abkehr von den defizitorientierten Traditionslinien in der Integrationspolitik hin zu einem kompetenz- und potentialorientierten Verständnis von Vielfalt als Chance.

Vielfalt als Normalfall: Vielfalt ist in einer pluralen, heterogenen Kommune nicht die Ausnahme sondern eine Selbstverständlichkeit.²

Die Punkte der Verschiedenheit im hier vorgetragenen Verständnis von Diversity sind also nicht reduziert auf die im AGG angesprochen Merkmale³. Die Liste möglicher Unterschiede ist offen und in der neu geplanten Einheit werden vielfältige Unterschiede im Bereich Demographie und Diversity thematisiert.

„Chancengleichheit bedeutet, dass Menschen in all ihrer tatsächlichen und zugeschriebenen Unterschiedlichkeit (Merkmale/Rolle/Potenziale/Lebenslagen/soziale Herkunft...) nicht benachteiligt werden, sondern ihren Anspruch auf gleichberechtigte Teilhabe in allen gesellschaftlichen Bereichen realisieren können.“⁴

2011 fing die Stadt Erlangen offensiv mit dem Diskurs zur Verbindung von Vielfaltsaspekten an. Intern wurden im Bereich der Personalentwicklung die Verbindungslinien verschiedener Diversitäten thematisiert. Die Integrationskonferenz wurde mit dem Themenschwerpunkt Diversity durchgeführt. Es wurden u.a. Grundkompetenzen in allen Bereichen der Verwaltung gefordert und die Verankerung von Diversity im betrieblichen Alltag und der Öffentlichkeitsarbeit.

Die Gleichstellungsstelle und der Bereich Integration boten daraufhin im selben Jahr einen workshop Diversity für Verwaltung und Politik an. Hier wurden die inhaltlichen Möglichkeiten einer integralen Sichtweise auf Vielfaltsthemen herausgearbeitet. Und aufgezeigt, dass diese Qualitätsverbesserungen mit sich bringt. Die Reduzierung von

² Diversitätspolitik in der Praxis, Von Integration zu Vielfalt. Kommunale Diversitätspolitik in der Praxis, FES 2013, S.5

³ AGG § 1 „Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.“ Verabschiedet 2006

⁴ Internes Papier aus dem Innovationszirkel „Chancengleichheit und Vielfalt“ der KGST formuliert am 17./18.10.2013

Personen auf einzelne Aspekte des Diversity wurde als problematisch eingestuft und umgekehrt herausgearbeitet, dass es die Barrieren abzubauen gilt, die gegenüber verschiedenen Personengruppen erzeugt werden.

Die Gleichstellungsstelle übernahm 2011 auch in ihrem Arbeitsprogramm die Federführung zum Thema Diversity bei der Stadt Erlangen

2012 hat die Stadt Erlangen die Charta der Vielfalt unterzeichnet. Darin heißt es: „Die Umsetzung der „Charta der Vielfalt“ in unserer Organisation hat zum Ziel, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen ist. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen Wertschätzung erfahren – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität.“

Im Projekt Xenos - zur interkulturellen Öffnung der Kommune (2012 - 2014) - wurde der Aspekt des Diversity insbesondere im Hinblick auf die Verbindung von Migration und Geschlecht in den Bausteinen Willkommenskultur und interkulturelle Kompetenz vorgenommen und zu einer Willkommenskultur für alle und interkultureller Kompetenz als Offenheit und Neugier allem „Fremden“ gegenüber erweitert.

2014 wurde auch das Thema sexuelle Vielfalt und geschlechtliche Identität mit einer Veranstaltung bei der Stadt und einer Ringvorlesung an der Universität inhaltlich gefüllt. Inzwischen hat sich ein Arbeitskreis SOGI⁵ gegründet. Dort wurde der Vorschlag entwickelt, interkommunal bei den Gleichstellungsstellen angesiedelt eine Expertise zu sexueller Orientierung und geschlechtlicher Identität vorzunehmen. Daraus sollen weitere Aktivitäten abgeleitet werden.

Mit Diversity Management wird also der Versuch unternommen, eine Verknüpfung verschiedener Themenfelder vorzunehmen: Geschlechtergerechtigkeit/Gender Mainstreaming, Migration, Inklusion, sexuelle Orientierung, unterschiedliche Lebenslagen etc. Diversity Management verbindet den Aspekt der Antidiskriminierung mit der Gestaltung interner Personal- und Organisationsentwicklung und der Gestaltung externer Dienstleistungsorientierung/Fachpolitik und Angeboten.

Diversity Management beinhaltet, dass Unterschiede (Lebensweisen, Alter, Geschlecht, Migration etc.) nicht zu Benachteiligungen führen, sondern im Gegenteil die darin innewohnenden Potentiale stark gemacht werden.

⁵ SOGI - Sexuelle Orientierung und Geschlechtliche Identität mit Beteiligten aus Universität und anderen Bildungs- und Beratungseinrichtungen aus ER und Nbg.

Allerdings birgt der Prozess auch Gefahren:

Bei der Abwägung der Pros und Kontras der Konstruktion einer organisatorischen Diversity-Einheit überwiegen die Vorteile - aber nur dann, wenn folgende Punkte berücksichtigt werden:

- Transparente Prozessgestaltung im Hinblick darauf, wie es zu Entscheidungen darüber kommt, welche Diversity-Kriterien bei bestimmten Aktivitäten im Vordergrund stehen. Die methodische Herausforderung wird dabei sein, über fachliche Expertisen, Beteiligungs- und Diskussionsprozesse die zentralen Fokussierungen auf einzelne Schwerpunkte vorzunehmen.
- Ergebnissicherung, wie durch die Vernetzung verschiedener Kriterien Ergebnisqualität erhöht werden kann
- Vereinbarung gemeinsamer Ziele, Vorgehensweisen und Umsetzungsstrategien zwischen Verwaltungsspitze – Fachbereichen und der Diversity-Einheit
- Fachliche Kompetenzbereiche zu verschiedenen Diskriminierungsmerkmalen müssen erhalten bleiben bzw. auch fachliche Expertisen eingeholt werden
- Grundkompetenzen Diversity müssen in Mitarbeiter*innen- und Führungskräftefortbildungen Standard sein. Alle Beschäftigte der Diversity-Einheit, die an der Beratung der Fachbereiche beteiligt werden, müssen eine professionelle Diversity Kompetenz (weiter-)entwickeln.

Ziele und Aufgaben:

Der fachlichen Entwicklung punktueller Verknüpfungen von Vielfaltsthemen soll organisatorisch Rechnung getragen und eine Organisationseinheit gebildet werden. Darüber hinaus soll dort eine Beratungseinheit Diversity entwickelt werden, die den Fachbereichen Beratung für die fachliche Verknüpfung, Implementierung und für den Umgang mit Vielfaltsthemen bietet, mit dem Ziel, dass die Verbindung der Vielfaltsthemen systematischer von Fachbereichen, Verwaltungsspitze und Politik gesteuert werden kann. Dies insbesondere, weil Anforderungen an die fachliche Verknüpfungen hoch sind und Diversity-Kompetenz auch im Hinblick auf fachübergreifende Sichtweisen notwendig ist.

Aufgaben: Neben den für die einzelnen Stellen definierten Aufgaben sind folgende neue Aufgaben hier anzusiedeln und die jetzigen Aufgaben einem internen Diversity-Check zu unterziehen

- Unterstützung der Verwaltungsspitze und Fachbereiche bei der Steuerung von Diversity
- Information, Beratung und Unterstützung der Fachbereiche in Fragen der Diversity in Bezug auf Organisation, Personalentwicklung und Dienstleistungen
- Vernetzung von verschiedenen Diversity-Themen
- Expertisen zu verschiedenen Dimensionen von Vielfalt erstellen. Um Barrieren zu erkennen, müssen Expertisen von Kompetenzbeauftragten und/oder Expert*innen eingeholt werden. Die Expert*innen werden themen- und zielgruppenspezifisch gesucht.
- Antidiskriminierungsberatung
- Öffentlichkeitsarbeit
- Fortbildungen/Veranstaltungen

Die originären Aufgaben der einzelnen Bereiche - Gst, Integration, Inklusion - bleiben bestehen und werden themenspezifisch weiterentwickelt.

Organisationsstruktur

des neu zu gründenden

Büros für Chancengleichheit und Vielfalt/ Internationale Beziehungen

OBM 13-3

setzt sich folgendermaßen zusammen:

- **Büro für Geschlechterfragen –Gleichstellungsbeauftragte –**
- **Integration und Internationale Beziehungen**
- **Inklusion⁶,**
- **Sexuelle Orientierung⁷**
- **Diversitymanagement**
- **Antidiskriminierungsberatung**

⁶ ab Herbst 2015

⁷ Zunächst wird interkommunal für ein Jahr eine Expertise vorgenommen und dann der Politik im Sommer 2016 Entscheidungsalternativen der Verankerung des Themas im Servicezentrum Vielfalt vorgelegt

Dies beinhaltet:

1. die organisatorische Zusammenlegung der Gleichstellungsstelle mit dem Sachgebiet Integration und Internationale Beziehungen, in Kombination mit den Bereichen Inklusion sexuelle Orientierung und Demographie
2. die Stellung der Gleichstellungsbeauftragten in ihrer direkten Ansiedlung beim Oberbürgermeister in der formalen Gleichstellungsfunktion bleibt von der Zusammenlegung unberührt.
3. Inhaltlich arbeiten Gleichstellungsstelle und der Bereich Integration und internationale Beziehungen im Büro für Chancengleichheit und Vielfalt zusammen. Die bisherigen Aufgaben bleiben bestehen. Es werden sukzessive Themenverknüpfungen ausgelotet und die einzelnen Aktivitäten weiterentwickelt.
4. Gst übernimmt zunächst auch die Steuerung von Antidiskriminierungsfällen für das Diversity-Büro
5. Gst übernimmt federführend den Aufbau einer Beratungseinheit Diversity für die Fachbereiche
6. Die neue Stellenbesetzung Inklusion wird so vorgenommen, dass auch hier wie bei Gst und Integration Stunden für die übergreifenden Diversity-Aktivitäten angesiedelt sind

Praktische Umsetzung 2015 - 2017

1. Diversity Prozess im Büro für Chancengleichheit und Vielfalt / Internationale Beziehungen

Erste inhaltliche Schritte des Büros für Chancengleichheit und Vielfalt ab Herbst 2015

- **Grundkompetenz** Diversity im Büro für Chancengleichheit und Vielfalt verankern – workshop und Fortbildungsangebot für alle Mitarbeiter*innen
- **Diversity-Check** im Hinblick auf die eigenen Aktivitäten der zusammenzuschließenden Bereiche -Gender/Integration/Alter/Behinderung/sexuelle Orientierung im Hinblick auf Vertiefung und Weiterentwicklung unter dem Aspekt Diversity.

- **Schnittstellen** definieren und Arbeitsprozesse klären
 - Behindertenberatung
 - Altenhilfe/Seniorenbeirat
 - andere
- Bildung eines Teams Diversity im Büro für Chancengleichheit und Vielfalt
 - Vertiefung der Diversity-Kompetenz
 - Vorbereitung der Leitlinien für die Verwaltungsspitze
 - Aufbau von Methodenkompetenz Diversity
 - Vorbereitung von Zielvereinbarungen für einzelne Themen

2. Entwicklung von Leitlinien für das Büro für Chancengleichheit und Vielfalt

Mit der Verwaltungsspitze und den Fachbereichen werden das Angebot und die Arbeitsweise des Büros für Chancengleichheit und Vielfalt präzisiert im Hinblick z.B. auf

- **die Zusammenarbeit** mit den Fachbereichen – Erarbeitung von Diversity-Checks und Kooperations-Beratungs- und Unterstützungsleistungen
- **das Prozedere der Entwicklung eines Beratungs- und Unterstützungsangebots**, das bei komplexeren Themen bzw. Themen, die von Politik und Verwaltungsspitze als Diversity Priorität eingestuft werden, auf Referenten- und Amtsleitungsebene mit der Diversity Einheit vereinbart wird. Entwicklung von Zielvereinbarungen für die Umsetzung einer Politik der Vielfalt.

3. Öffentlichkeitsarbeit

Öffentlichkeitsarbeit für Politik, Beschäftigte, Bürger*innen, um Diversity sichtbar und begreifbar werden zu lassen, Interesse am Thema zu wecken und Beteiligte für Diversity Sichtweisen und Prozesse zu gewinnen.

Ziel: Das Büro für Chancengleichheit und Vielfalt / Internationale Beziehungen wird als innovativ erlebt und die Neuorganisation als Schritt in die richtige Richtung gesehen. Die Zusammenarbeit mit dem Büro wird von intern und extern aktiv gesucht.

4. Organisatorischer Übergang

Beschluss des HFPA am 22.7.2015: OBM/Gst und 13-4 werden zum Büro für Chancengleichheit und Vielfalt / Internationale Beziehungen 13-3 zusammen geführt

- Herbst/Winter 2015/16 Stellenbesetzung Inklusion
- Herbst 2016 IZ workshop SOGI Ergebnisanalyse im Büro für Chancengleichheit und Vielfalt für Politik und Verwaltungsspitze
- Ende 2016 Analyse für die Anforderungen an Antidiskriminierungsberatung
- Kontinuierliche interne organisatorische Weiterentwicklungen und Stellenanpassungen