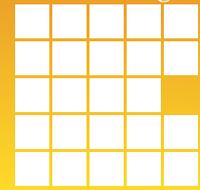


INTEGRATION

VIELFALT

ANTIDISKRIMINIERUNG

Stadt Erlangen



5 Jahre Büro für Chancengleichheit und Vielfalt/ Internationale Beziehungen

Team Diversity 2015-2020

PARTIZIPATION

QUEER

DIVERSITY

VERSCHIEDENHEIT

GLEICHSTELLUNG

ANTIRASSISMUS

LGBTI*

WERTSCHÄTZUNG

INKLUSION

GENDER

Gründung 2015

Büro für Chancengleichheit und Vielfalt/Team Diversity

Nachdem die Stadt Erlangen 2012 der Charta der Vielfalt beigetreten war und schon erste Überlegungen und Aktivitäten aus den Bereichen Integration und Gleichstellung zu Diversity bzw. Vielfaltsthemen stattgefunden hatten, wurde 2015 das Büro für Chancengleichheit und Vielfalt/Internationale Beziehungen mit einem Stadtratsbeschluss gegründet.

Zum Ziel heißt es im dazu verabschiedeten Konzept:

„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 entgegenzuwirken. „Gleichberechtigte Teilhabe bedeutet, dass Menschen unabhängig von ihrer Unterschiedlichkeit die gleichen (barrierefreien) 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

Damit steht die Stadt Erlangen für Wertevielfalt und Pluralismus, Antidiskriminierung, Chancengerechtigkeit, Förderung und Anerkennung von Vielfalt. Diskriminierungen sollen verhindert und eine Ressourcenmobilisierung, Kreativitätssteigerung und Qualitätsverbesserung in Gang gesetzt werden.

Die Dienstleistungen und die Personalentwicklung werden in Erlangen als Stadt für ALLE an Vielfalt ausgerichtet. Dies findet auch seinen Niederschlag darin, dass im 2016 verabschiedeten Masterplan Personalmanagement Diversity als Querschnittsziel beschrieben wird. Das Personalamt formulierte 2016: „Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gestalten die Stadt für Alle mit und bilden eine verlässliche vielfältige Gemeinschaft.“ (Vision des PM 2016) „D.h. es gilt Vielfalt zu berücksichtigen in der Entwicklung aller Einzelmaßnahmen.“

Das betrifft damit alle Bereiche der Führung, Organisations- und Personalentwicklung. Im neuen Führungsverständnis, das in diesem Rahmen 2018 verabschiedet wurde, ist die Orientierung an Chancengerechtigkeit und Vielfalt der Beschäftigten und der Bürgerschaft in der Präambel niedergelegt. Erlangen als Stadt für ALLE bildet die Handlungsgrundlage städtischen Handelns.

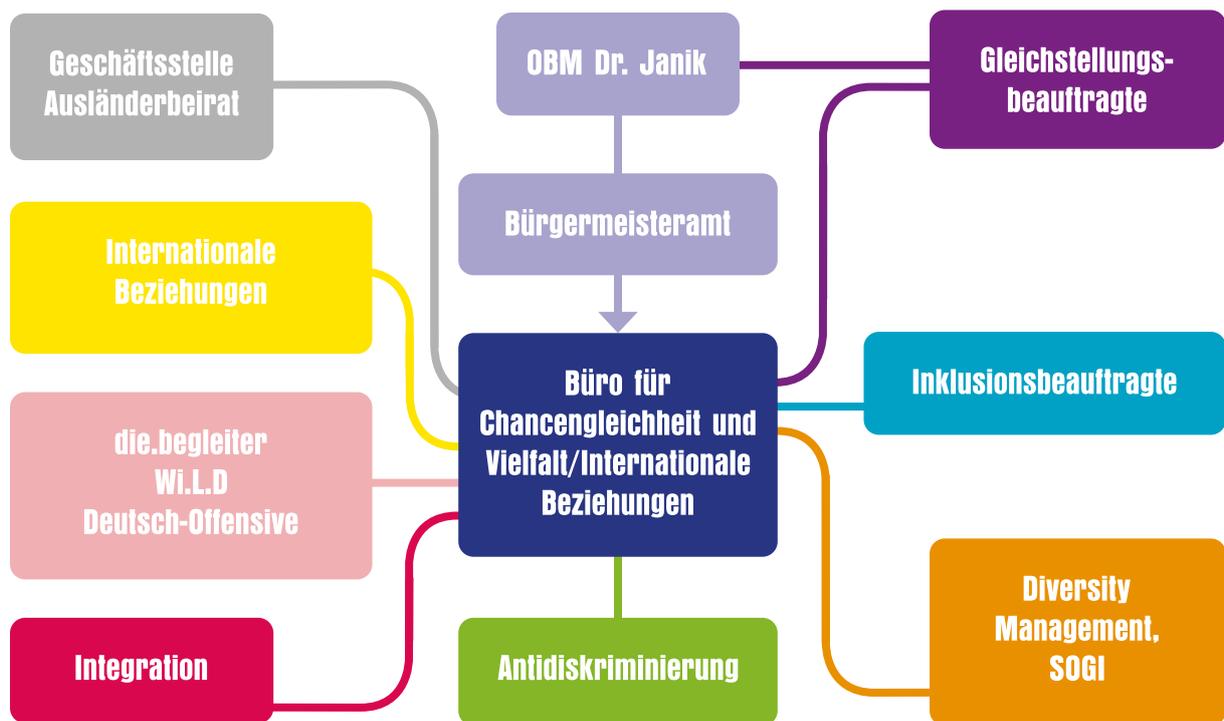
¹ Konzept und Internes Papier aus dem Innovationszirkel „Chancengleichheit und Vielfalt“ der KGST formuliert am 17./18.10.2013

Organisation

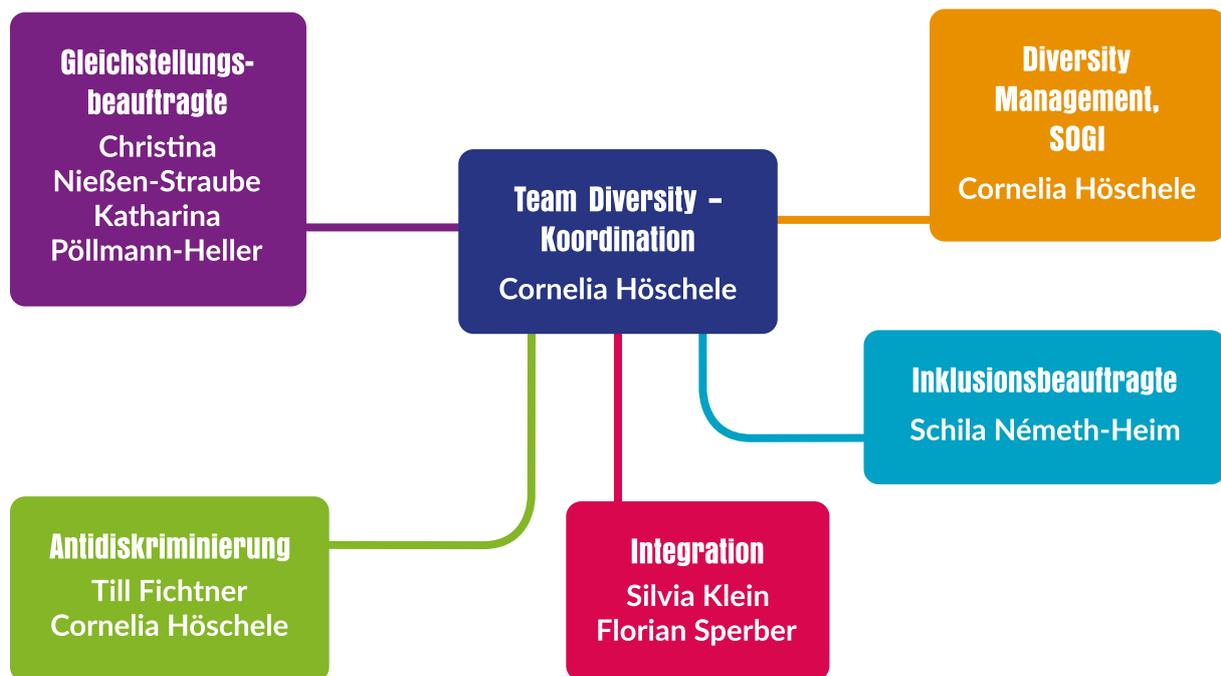
Büro für Chancengleichheit und Vielfalt/Internationale Beziehungen

Das Büro für Chancengleichheit und Vielfalt/Internationale Beziehungen umfasst folgende Bereiche:

Koordinierungsstelle Integration, Ausländer- und Integrationsbeirat, Integrationsprogramm „die.begleiter“ und die kommunalen Sprachförderprogramme Deutsch-Offensive und Wi.L.D, Gleichstellungsbeauftragte, Inklusionsbeauftragte, SOGI bzw. LSBTIQ* - Sexuelle Orientierung und geschlechtliche Identitäten, Antidiskriminierung, Diversity sowie die Internationalen Beziehungen/Städtepartnerschaften.



Das engere Team Diversity wird aus den Bereichen Integration, Inklusionsbeauftragte, Gleichstellungsbeauftragte, SOGI - sexuelle Orientierung und geschlechtliche Identitäten - sowie Antidiskriminierung gebildet. Die beiden letztgenannten Bereiche, die zuvor nur „nebenbei“ von den Gleichstellungsbeauftragten miterledigt wurden, wurden mit Gründung des Büros auch mit einem eigenen Stundenanteil verankert. Ebenso wurden der Aufbau, die Koordination und Entwicklung des Teams Diversity mit Stundenanteilen bedacht.



Die Gleichstellungsbeauftragten arbeiten somit in einer Doppelstruktur:

In ihrer Funktion als Gleichstellungsbeauftragte sind sie weiterhin direkt beim Oberbürgermeister angesiedelt, fachlich mit ihren Aktivitäten ins Team Diversity eingebunden. Außerdem ergibt sich mit dieser Doppelstruktur die Möglichkeit, die Gleichstellungspolitik vielfältig weiterzuentwickeln. So haben die Gleichstellungsbeauftragten vom Oberbürgermeister den Auftrag, ihre Rolle als Gleichstellungsbeauftragte in den zentralen Steuerungsgremien so wahrzunehmen, dass sie die verschiedenen Themen - bei Bedarf mit der Expertise des Teams Diversity - unter Vielfaltsaspekten kritisch beleuchten und somit die Diversity Expertise in die zentralen Gremien einspeisen.

Auftrag

Team Diversity

In der konzeptionellen Grundlage wurde für das Team Diversity folgender Auftrag formuliert:

- Unterstützung der Verwaltungsspitze und der Fachbereiche bei der Steuerung von Diversity
- Information, Beratung und Unterstützung der Fachbereiche in Fragen von 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 Expert*innen eingeholt werden. Die Expert*innen werden themen- und zielgruppenspezifisch gesucht.
- Antidiskriminierungsberatung
- Öffentlichkeitsarbeit
- Fortbildungen/Veranstaltungen

Diversity-Verständnis

Zunächst ging es darum in den organisatorisch neu zusammengeführten Bereichen den im Konzept beschriebenen Diversity-Ansatz für die praktische Arbeit auszuformulieren.

Das hieß im Einzelnen:

1. Ein Verständnis dafür zu schaffen, dass mit der Zusammenführung und Ergänzung verschiedener Vielfaltsbereiche die vertiefte Fachexpertise einzelner Vielfaltsaspekte nicht obsolet ist, gleichzeitig aber Diversity auch nicht einfach die Summe von Partikularinteressen ist.²
2. Schnittstellen zu identifizieren: Nachdem im Team Diversity nicht die gesamte Diversity-Politik der Stadt abgebildet ist, werden Schnittstellen zu anderen Bereichen beschrieben, die mit den im Team vorhandenen oder auch anderen Vielfaltsaspekten zu tun haben.
3. Die Herstellung eines grundlegenden Wissens über den aktuellen Stand in den einzelnen Vielfaltsbereichen bei allen Mitgliedern im Team Diversity zu verankern.
4. Ein Verständnis dafür zu schaffen, dass sich Diversity nicht auf die im AGG festgeschriebenen Merkmale beschränkt, sondern diese zunächst den Ausgangspunkt bilden und ein breiteres Band der Verschiedenheit immer mitgedacht werden muss.

² „Diversity wird noch zu oft als trojanisches Pferd für Partikularinteressen genutzt. Viele Vertreter*innen aus einzelnen Diversity-Dimensionen segeln zwar unter der als chic geltenden Flagge Diversity, haben aber vor allem die Interessen ihrer je eigenen Gruppe im Blick“: Verena Bruchhagen, Sibel Kara und Andreas Merx: Zwischen Professionalisierung und Politisierung: Diversity in Zeiten von Demokratie-Krise und wachsender sozialer Ungleichheit, S.83 in: Frieß/A.Mucha/D. Rastetter: Diversity Management und seine Kontexte – Celebrate Diversity Opladen 2019, S. 69 -91

5. Die verschiedenen Themen aus den Vielfaltsbereichen können in Konflikt zueinander stehen – Vielfaltspolitik muss verschiedene Vorstellungen zum Umgang mit Konflikten entwickeln und diese in ihr Handeln mit einplanen.
6. Übergreifende Themen ausfindig zu machen, die als Diversity- bzw. Vielfaltengagement einen Mehrwert über die einzelnen Vielfaltsbereiche hinaus haben.

Für ein solches Verständnis von Vielfalt bzw. Diversity sind sechs Elemente grundlegend:

1. Das Fundament von Diversity sind Menschenrechte und Antidiskriminierung - und damit der Einsatz für Chancengerechtigkeit und Nachteilsausgleich.
2. Diversity-Politik baut auf Interaktion und Beteiligung.
3. Diversity ist nicht auf bestimmte Vielfaltskriterien beschränkt – es ist keine spezifische Minderheitenpolitik oder Politik nur für bestimmte Zielgruppen.
4. Diversity ist eine Frage von Blickwinkeln und Interessen – es gibt Gemeinsamkeiten in Gruppen mit unterschiedlichen Merkmalen und Heterogenität in Gruppen mit gemeinsamen Merkmalen.
5. Diversity-Politik ist interdisziplinär und intersektional – es findet ein Austausch über Wissen aus allen gesellschaftlichen Bereichen statt unter Berücksichtigung von Zusammenhängen und Verschränkungen der verschiedenen Felder von Vielfaltspolitik.
6. Diversity-Politik ist selbstreflexiv, hat als methodisches Vorgehen den Perspektivenwechsel und plant einen offenen Umgang mit Konflikten mit ein.

Eine so verstandene Diversity-Politik schafft Solidarität über gemeinsame Betroffenheit hinaus.

Arbeitsweise

Obengenanntes hieß, dass das Team Diversity seine Treffen für folgende Aspekte nutzte:

1. Herstellung von Basiswissen über die im Team Diversity vertretenen Vielfaltsbereiche und darüber hinaus.
2. Vielfaltsverknüpfungen im Team Diversity und darüber hinaus herstellen.
3. Konfliktmöglichkeiten und den Umgang damit herausarbeiten.
4. Synergieeffekte nutzen: Zusammenhänge von Diskriminierungsstrukturen erkennen und bearbeitbar machen.
5. Neue Formate entwickeln, um Vielfalt erfahrbar zu machen und das eigene Diversity-Verständnis zu erweitern.

Aktivitäten

2015/16 ging es vor allem darum, das Team und seine Herangehensweise bekannt zu machen. Fraktionen, Referatsbereiche und einzelne Bereiche in Ämtern wurden besucht. Im Fokus stand dabei, das Büro und die damit verbundenen Angebote vorzustellen, gleichzeitig aber auch, Anregungen aus den verschiedenen Bereichen aufzunehmen:

- Austausch über Vielfaltsansätze
- Bedarf an Unterstützung
- Möglichkeiten der inhaltlichen Kooperation

Die Rolle des Team Diversity gegenüber den Ämtern wurde im Konzept so definiert:

- Öffentlichkeitsarbeit für Vielfalt herstellen und unterstützen
- Erste Elemente der Unterstützung für die Weiterentwicklung des Vielfaltsgedankens bei der Stadt Erlangen entwickeln, in Bezug auf Dienstleistungen, Personalentwicklung und Arbeitgeberaktivitäten³

Wie oben beschrieben ist der Auftrag des Teams Diversity die Verwaltung zu unterstützen, den Vielfaltsaspekt in den verschiedenen Bereichen und Aktivitäten systematisch zu verankern.

³ KGST Innovationszirkel Chancengleichheit und Vielfalt

Auf ein paar „Produkte“ aus der Diversity-Werkstatt soll hier exemplarisch etwas näher eingegangen werden:

Sprache und Kommunikation sind im Verwaltungshandeln zentrale Themen. Dabei geht es um Verständlichkeit und Geschlechtergerechtigkeit.

Das beinhaltet Fortbildungen, Beratungen und Informationen zu einfacher und leichter Sprache, Mehrsprachigkeit, geschlechtergerechte Sprech- und Schreibweise, um Geschlechtervielfalt anzusprechen. In einer Ergänzung zur Handreichung Kommunikation „Erfolgreich kommunizieren“ der städtischen Projektgruppe „Kommunikation“ wurde eine Information „Geschlechtervielfalt bzw. Geschlechtergerechtigkeit in sprachlichen Formulierungen“ ins Mitarbeiterportal gestellt. Seminare zu leichter Sprache wurden angeboten und Anregungen gegeben, welche Texte in leichte Sprache übersetzt werden sollten. Im „Rathausplatz 1“ wurde die Anregung aufgegriffen, Zusammenfassungen der Artikel in einfachen Sätzen anzubieten. Außerdem wurde der Flyer „Mit dem Erlangen Pass mehr erleben“ wurde in einfacher Sprache verfasst und auch in Arabisch, Englisch und Russisch veröffentlicht.

Personalentwicklung

Diversity wurde 2017 im Masterplan Personalmanagement und den zugrundeliegenden Leitlinien des Personalamtes als Querschnittsthema formuliert. D.h. der Vielfaltsgedanke soll bei allen Projekten des Personalmanagements Berücksichtigung finden.

Umgesetzt wurde z.B.:

- Die Trainer*innen der Stadt werden über den Erlanger Vielfaltsansatz informiert.
- Stellenausschreibungen ab Sachgebietsleitungen wurden auf Anregung des Büros für Chancengleichheit und Vielfalt um die Anforderung „Verständnis von Vielfalt als Bereicherung sowie Engagement für Gleichstellung und Chancengleichheit“ ergänzt.
- Für Führungskräfte wurde eine Handreichung „Diversity Kompetenz in Auswahlverfahren“ in Zusammenarbeit mit dem Personalamt erarbeitet. In den begleitenden Seminaren wird seit 2020 systematisch der Aspekt der Vielfalt und Vielfaltskompetenz in Auswahlverfahren mitberücksichtigt.
- Dem Bereich Aus- und Fortbildung wurde die Verwendung einer vielfältigen Bildmarke für die Werbung von Nachwuchskräften vorgeschlagen.
- In der Aus- und Fortbildung wurde vom Team Diversity 2019/20 das neue Modul „ERlaufen – Erlangen als Arbeitsort erkunden“ erarbeitet, welches in variierter Form auch als Fortbildungsmodul für neue Beschäftigte angeboten werden kann. Grundkonzept ist hierbei, sowohl das Stadtgebiet als auch die vielfältige Stadtgesellschaft Erlangens durch eine Stadterkundung kennenzulernen. Das zentrale Ziel ist es, den Auszubildenden Diversity-Themen bei einer Stadterkundung anhand von Erlanger Plätzen und Institutionen zu vermitteln und somit die Vielfalt der Stadtgesellschaft erlebbar zu machen und geografisch zu verorten. Dies dient als Grundlage dafür, Vielfaltsensibilität als Teil der eigenen Arbeit bei der Stadtverwaltung zu begreifen. Diversityrelevante Kennzahlen der Soziodemographie spielen dabei ebenso eine Rolle, wie relevante Orte und der konkrete Bezug zur Arbeit bei der Stadtverwaltung Erlangen.

- Außerdem werden Workshop-Module „Diversity“ für Führungskräfte und Teams angeboten. Diese können über den praktischen Bezug zur konkreten Arbeit in den jeweiligen Bereichen Vielfaltskompetenz als hilfreiche Kompetenz in Bezug auf Fach- bzw. Personalpolitik und Zusammenarbeit erfahrbar machen. Ab 2020/21 wird ein Diversity-Workshop systematisch in Traineeprogrammen und Qualifizierungsreihen eingebunden und löst die interkulturellen bzw. genderpolitischen Workshops ab. Die Grundlage für diese Fortbildungen bildet das 2018 überarbeitete Papier von 2010 zu interkulturellen Kompetenzen zu einem Grundlagenpapier Basiskompetenz Diversity. Die Grundüberlegung dabei ist, dass Diversity immer das, was wir am Anfang unseres Berichtes formuliert haben, beinhalten muss: eine offene Orientierung auf Grundlage der Menschenrechte.

Vielfältige Veranstaltungsplanung

Es wurde eine Handreichung „Veranstaltungen für alle planen und organisieren“ entwickelt. Ausgangsbasis waren der Projektplaner für die Integrationskonferenz und Leitfäden aus dem Inklusionsbereich. Ziel ist, Veranstaltungen so zu planen, dass alle Menschen teilnehmen können bzw. den nötigen Unterstützungsbedarf bekommen.

Ein wesentlicher Arbeitsschritt im Team Diversity bestand darin, „Barrierefreiheit“ divers zu denken. So zeigte sich, dass Zugangsbarrieren nicht nur aus Treppen oder fehlenden Behinderten-WCs bestehen können, sondern auch aus Sprache bzw. Sprachniveau, fehlender Zielgruppeneinbindung oder anderen lebensweltlichen Aspekten, wie z.B. Kinderbetreuung, Uhrzeit oder der Auswahl des Veranstaltungsortes. Die Handreichung enthält somit Hinweise, Tipps und Kontaktadressen aus vielen verschiedenen Diversity-Bereichen, um Veranstaltungen, Konferenzen, Feste sowie Kultur- und Freizeitangebote offen für alle zu organisieren. Die Handreichung richtet sich dabei sowohl an städtische Mitarbeiter*innen als auch an die aktive Stadtgesellschaft.

Vielfaltskonferenz

Angeregt vom Lenkungskreis Integration sollten die im Jahr 2020 anstehenden Gesundheits-, Inklusions- und Bildungskonferenzen zusammengelegt und als erste Vielfaltskonferenz in Erlangen durchgeführt werden. Das Konzept für die nun 2021 geplante Vielfaltskonferenz sieht vor, dass die Teilnehmenden im Verlauf der Veranstaltung einen Blickwechsel vornehmen, welcher es ihnen ermöglicht, Perspektiven zu wechseln und so Erfahrungen von Vielfalt zu machen (s. auch Ausblick).

Öffentlichkeitsarbeit

Ein ganz klassischer Bereich von Diversity ist die Öffentlichkeitsarbeit, um Signale der Vielfalt zu setzen, zum Beispiel durch Fahnen, Zeichen, Sprache sowie als Aktion über die Beteiligung am Deutschen Diversity-Tag.

2012 ist die Stadt Erlangen der Charta der Vielfalt beigetreten und beteiligt sich seit 2016 regelmäßig am Diversity-Tag. Dabei werden in verschiedenen Konstellationen auch Kooperationsveranstaltungen mit der GGFA, der Universität, den Stadtwerken, der Sparkasse, Siemens Healthineers u.a. angeboten.

In verschiedenen Mitmachaktionen am Diversity-Tag, aber auch bei anderen Gelegenheiten mit den Beschäftigten, wird Vielfalt ins Zentrum gestellt (Puzzle, Postkarten, Diversity-Quiz, soziale Medien, Ämterbesuche etc.).

Weitere Aktivitäten der einzelnen Vielfaltsbereiche

Das Team Diversity hat bei seinen verschiedenen Aktivitäten in den einzelnen Vielfaltsbereichen den Blick unter der Diversity-Brille geöffnet. Daneben wurden auch einige Tätigkeiten unter einem Vielfaltaspekt fokussiert, um einer spezifischen fachlichen Auseinandersetzung, Vernetzung oder Öffentlichkeitsarbeit gerecht zu werden. Außerdem gibt es spezifische Aufträge in den einzelnen Bereichen, die zu erfüllen sind. Im Folgenden sind Auftrag und zentrale Aktivitäten der einzelnen Bereiche des Büros für Chancengleichheit und Vielfalt/Team Diversity seit 2015 aufgelistet.

Integration

Auftrag

Der Stadtrat hat im Jahr 2006 das Leitbild Integration verabschiedet. Das Selbstverständnis der Stadt Erlangen mit ihrem Motto „Offen aus Tradition“ ist geprägt durch das friedliche Zusammenleben und die Verständigung von Menschen unterschiedlicher Herkunft. Integration ist für die Stadt Erlangen eine ihrer zentralen kommunalpolitischen Aufgaben. Sie orientiert sich an der Lebenslage der Menschen und nicht an ethnischen Merkmalen oder der Staatsangehörigkeit. Der wechselseitige Prozess der Integration bezieht alle Menschen, mit und ohne Migrationsgeschichte, ein, die ihren Lebensmittelpunkt in Erlangen haben – unabhängig davon wie lange sie bereits hier leben.

Die Koordinationsstelle für Integration leitet die städtische Integrationsarbeit und begleitet die Umsetzung des Leitbildes durch die Dienststellen. Als referatsübergreifende Stelle koordiniert sie die Aufgaben innerhalb der Stadtverwaltung und stimmt diese auch mit den Aktivitäten der externen Akteur*innen ab.

Regelmäßig wiederkehrende Aktivitäten/Veranstaltungen

- Geschäftsführung Lenkungskreis Integration: Steuerung der kommunalen Integrationspolitik der Stadt Erlangen und Vorbereitung der integrationspolitischen Entscheidungen. Festlegung von integrationspolitischen Zielen und der Überprüfung der Umsetzung
- Organisation von Integrationskonferenzen: Die Integrationskonferenz ist ein offenes, Impuls gebendes Gremium, das die gesamtstädtische Umsetzung des Leitbildes unterstützen soll. Sie dient zur Sammlung von Projektideen und zur Gewinnung weiterer Akteure zur Mitarbeit und Unterstützung. Durch die Integrationskonferenz wird die Beteiligung aller externen Akteure und vor allem der Migrant*innenselbstorganisationen und des Ausländer- und Integrationsbeirats an der integrationspolitischen Diskussion sichergestellt. Die dort erarbeiteten Handlungsempfehlungen richten sich an interne Akteure oder den Stadtrat: So wurde auf Empfehlung der Konferenz im Jahr 2015 zum Thema „Kommunale Strategien zur Bekämpfung von Diskriminierung, Rassismus und Nationalismus“ 2016 die Antidiskriminierungsstelle eingerichtet.

Die Konferenzen in den Folgejahren hatten bereits den Anspruch, verschiedene Vielfaltsperspektiven einzunehmen, was bereits im Vorfeld durch die Beteiligung verschiedener Bereiche deutlich wurde. Im Jahr 2019 wurden unter dem Thema „Zuhause in Erlangen – wie kann Stadtentwicklung das Zusammenleben von sozial, kulturell und demografisch vielfältigen Gruppen fördern“ Handlungsempfehlungen an die städtischen Dienststellen erarbeitet, die nicht mehr ausschließlich auf Integration von Menschen mit Migrationsgeschichte ausgerichtet waren.

- Organisation der jährlichen Einbürgerungsfeier der Stadt Erlangen
- Kooperationen mit und Unterstützung von Migrant*innenselbstorganisationen mit Informationen und Beratung im Hinblick auf gleichberechtigte Teilhabe
- Vernetzung und Wissensaustausch auf Landes-, Bundes- und internationaler Ebene

Verwaltungsinterne Aktivitäten

- Beratung und Unterstützung der Dienststellen bei der Entwicklung von Maßnahmen zur Umsetzung des Leitbildes Integration
- Integrationsmonitoring mit der Abt. Statistik und Stadtforschung: Datenbasierte Grundlage, um Stand und Entwicklung der Lebenssituation von Menschen mit Migrationsgeschichte erfassen und Handlungsbedarfe erkennen zu können
- Verschiedene Maßnahmen zur Gewinnung von städtischen Mitarbeiter*innen mit Migrationshintergrund in Verbindung mit dem Masterplan Personalmanagement
- Unterstützung beim Aufbau von Strukturen für die Versorgung der 2015 neu aufgenommenen Geflüchteten
- Schaffung der Möglichkeit für Arbeitsbefreiung anlässlich religiöser Feiertage für städtische Mitarbeiter*innen

Verwaltungsexterne Aktivitäten

- Unterstützung beim Ausbau von Integrationsangeboten für neu Zugewanderte, vor allem für Frauen und Mütter
- Ausbau der Bildungspatenschaften für jugendliche Flüchtlinge
- Mitgliedschaft im europäischen Netzwerk „Intercultural Cities“ des Europarats mit regelmäßiger Teilnahme am Intercultural City Index und verschiedenen Veranstaltungen im europäischen Kontext, u. a. beim Filmprojekt StoryCities, das die Vorteile und Chancen der vielfältigen Stadtgesellschaft auf unterschiedliche Weise zum Ausdruck bringt.
- Aktivitäten und Veranstaltungen zur Förderung des interreligiösen Dialogs mit verschiedenen Akteur*innen, wie z. B. Erarbeitung einer Handreichung für Lehrkräfte, Pädagog*innen und Ausbilder*innen zum Thema „Fasten im Ramadan“ gemeinsam mit der Islamischen Religionsgemeinschaft Erlangen.
- Vernetzung von Akteur*innen im Kampf gegen Rechtspopulismus und -extremismus sowie Steuerung des Projekts „MiteinandER“ gemeinsam mit dem SJR.

Gleichstellungsbeauftragte

Auftrag

Die Stadt Erlangen setzt sich für die Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit in allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens und für eine aktive Gleichstellungspolitik ein. Kommunale Gleichstellungsbeauftragte haben den gesetzlichen Auftrag, für die Chancengleichheit von Menschen aller Geschlechter einzutreten und gegen Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts vorzugehen. Dieser Auftrag soll sowohl innerhalb der Stadtverwaltung als auch in der Stadtgesellschaft erfüllt werden. Gleichstellungsbeauftragte sind daher Anlaufstelle für alle gleichstellungspolitischen Anliegen der Beschäftigten der Stadtverwaltung Erlangen und der Menschen, die in Erlangen leben. Ihr Aufgabenspektrum ist breit: Sie zeigen geschlechtsspezifische Benachteiligungen auf, erarbeiten Maßnahmen und fördern Initiativen für die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen aller Geschlechter. Dabei verfolgen sie einen intersektionalen Ansatz. Das bedeutet, sie beachten Geschlecht im Zusammenwirken mit anderen Diversitätsmerkmalen.

Regelmäßig wiederkehrende Aktivitäten/Veranstaltungen

- Persönliche Beratung und Unterstützung von Personen, die sich wegen ihres Geschlechtes diskriminiert fühlen bzw. die eine Diskriminierung in ihrem Umfeld wahrnehmen, intern und extern.
- Fach- und Verweisberatung, zum Beispiel bei Fragen zu Gleichstellung am Arbeitsplatz oder in der Familie und Freizeit sowie zu Themen wie Transgeschlechtlichkeit /LGBTIQ
- Mitwirkung in internen Arbeitsgruppen und externen Arbeitskreisen, die entweder Themen der Geschlechtergerechtigkeit behandeln oder deren Entscheidungen Auswirkungen auf Chancengleichheit haben könnten (z.B. GAG, Jugendhilfeausschuss, Runder Tisch gegen häusliche Gewalt).
- Entwicklung und Durchführung von Projekten und Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung
- Informationsangebote und Öffentlichkeitsarbeit zu aktuellen Themen und gleichstellungspolitischen Aktionstagen
- Netzwerkarbeit und Wissensaustausch (regional, Bayern, Bund), z.B. in der Arbeitsgemeinschaft der mittelfränkischen Gleichstellungsbeauftragten und der Landesarbeitsgemeinschaft der bayerischen Gleichstellungsbeauftragten

Verwaltungsinterne Aktivitäten

- Beratung und Stellungnahmen zu gleichstellungsrelevanten Themen wie Stellenbesetzungen, Beförderungen, Diskriminierung wegen des Geschlechts
- Mitarbeit in Steuerungsgremien (z.B. gemeinsame Arbeitsgruppe, Lenkungsausschuss Masterplan Personalmanagement, AG Personalentwicklung, Gesundheitsförderung etc.)
- Begleitung von Stellenbesetzungsverfahren
- Projektarbeit (z.B. Leitung des Masterplanprojekts zum Thema Führung in Teilzeit, interne Befragung zur Corona-Situation)

Verwaltungsexterne Aktivitäten

- Kontinuierliche lokale Netzwerkarbeit (z.B. Frauengruppentreffen, Arbeitskreis gegen Gewalt gegen Frauen, Fachforum emanzipatorische Mädchenarbeit)
- Themen- und veranstaltungsbezogene Öffentlichkeits- und Informationsarbeit
- Veranstaltungsmanagement: Konzipierung und Durchführung von Veranstaltungen zum Internationalen Frauentag (8.3.), Internationalen Mädchentag (11.10.), Tag gegen Gewalt an Frauen (25.11.) sowie Koordinierung der stadtweiten Programmflyer
- Kooperationsprojekte (z.B. regelmäßige Corona-Online-Sprechstunde, gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten des Landkreises Erlangen-Höchstadt)

Inklusion

Auftrag

Eine vielfältige Stadtgesellschaft wird auch von Menschen mit verschiedenen körperlichen und/oder geistigen Behinderungen geprägt. Häufig ist eine Teilnahme und Inklusion dieser Bevölkerungsgruppe am gesellschaftlichen Leben aufgrund unterschiedlicher baulicher Barrieren, Kommunikationsbarrieren oder aber aufgrund der bereits oft benannten „Barrieren in den Köpfen“ nicht oder nur erschwert möglich. Der Bereich Inklusion des Büros für Chancengleichheit und Vielfalt ist deshalb damit beauftragt, den Abbau dieser verschiedenen Barrieren voranzutreiben und gesellschaftliche Teilhabe unabhängig von körperlichen oder geistigen Behinderungen zu ermöglichen.

Seit 2020 ist hier auch die Funktion der kommunalen Inklusionsbeauftragung angesiedelt, wodurch der Auftrag konkretisiert (vgl. Bad Gögginger Erklärung 2019) sowie eine verstärkte Einbindung in die Planung städtischer Bauprojekte ermöglicht wird.

Inklusion und Barrierefreiheit sollen dabei als Selbstverständlichkeit und nicht als eine Art stigmatisierendes Label mitgedacht werden.

Regelmäßig wiederkehrende Aktivitäten/Veranstaltungen

- Interne Weiterbildung „Veranstaltungen „für alle“ planen und organisieren“
- Interne Weiterbildung „ERlaufen“ – Auszubildendenmodul
- Interne Informationsveranstaltung „Fachtag Inklusion“ mit wechselnden Schwerpunkten, z.B. barrierefreie Kommunikation (digitale Barrierefreiheit und einfachere Sprache im Behördenkontext)
- Inklusionskonferenz (Weiterentwicklung und Ergänzung in Planung)

Verwaltungsinterne Aktivitäten

- Konzeption und Durchführung von Weiterbildungen und Informationsveranstaltungen im Team Diversity bzw. mit verschiedenen Kooperationspartner*innen
- Aufbau eines Wissenspools zum Thema Barrierefreiheit
 - Aufbau und Zurverfügungstellung relevanter Informations- und Handlungsempfehlungen zur Barrierefreiheit für den Leitfaden „Veranstaltung für alle planen und organisieren“
 - Neukonzeption der Rubrik „Barrierefreiheit“ im Intranet der Stadt Erlangen
 - Aufbau eines Beratungsangebotes zu den Themen Barrierefreiheit und Praxisanwendung von einfacherer Sprache im Behördenkontext
 - Anschaffung und Verleih einer mobilen FM-Anlage
- Unterstützung anderer Ämter und Sachgebiete bei konkreten Vorhaben der Barrierefreiheit (z.B. Fest der Kulturen 2019, Europabus 2019, Stadtmuseum Ausstellung Barriere-Sprung 2019/2020) oder bei internen Projekten (Homepage-Relaunch, Corporate Design)
- Stellungnahmen zur baulichen Barrierefreiheit bei öffentlichen Bauvorhaben, Kooperation mit Hoch- und Tiefbauamt, Stadtplanung, Verkehr etc.

Verwaltungsexterne Aktivitäten

- Unterstützung und Mitarbeit bei externen Projekten (Kommune Inklusiv, inklusive Theatergruppen, Gebärdensprachliche Notfallunterstützung, barrierefreie Konzerte)
- Geschäftsführung und inhaltliche bzw. organisatorische Unterstützung von Netzwerken und Arbeitsgruppen (Runder Tisch Inklusion, Forum behinderter Menschen)
- Vernetzung und Wissensaustausch auf regionaler und überregionaler Ebene (Bezirk, Bayern, Bund)
- Konzeption von Weiterbildungsangeboten (Durchführung ab 2021) „Veranstaltungen für alle planen und organisieren“
- Mehrmalige Durchführung des Fotoprojekts „Anders als Du denkst“ mit Ergänzung um das Thema Menschen mit Behinderung
- Aufbau eines Wissenspools zum Thema Barrierefreiheit (Umsetzung wegen Corona-Pandemie noch nicht begonnen)
- Verschiedene Veranstaltungen (z.B. Ausstellungen, Gastvorträge etc.)

SOGI/LSBTIQ*

Auftrag

Die Sichtbarkeit von verschiedenen sexuellen Orientierungen und geschlechtlichen Identitäten (SOGI/LSBTIQ*) soll gestärkt und präventiv gegen Ausgrenzungen vorgegangen werden. Das Team Diversity hat den Auftrag, diesen Vielfaltsaspekt bei der Beratung der Fachbereiche explizit mit aufzunehmen, insbesondere in der Aus- und Fortbildung, Beratung, Gestaltung von Angeboten, Personal- und Organisationsentwicklung und Öffentlichkeitsarbeit.

Regelmäßig wiederkehrende Aktivitäten/Veranstaltungen

- Organisation des Koordinierungskreises SOGI in der Metropolregion (von 2014 bis 2020)
- Wegweiser zu LSBTIQ-Angeboten
- Mitgestaltung von Fachtagen insbesondere zur Wissensvermittlung im pädagogischen Bereich und im Berufsleben

Verwaltungsinterne Aktivitäten

- Studie für die Städte Nürnberg und Erlangen zur Sexuellen Selbstbestimmung (2015)
- Gespräche in den Fachbereichen zur Sensibilisierung, z.B. Verwendung einer Sprache, die alle Geschlechter anspricht, sowie der Schreibweise mit dem Gender*
- Verankerung im Auszubildendenmodul Diversity
- Toiletten für alle Geschlechter im Rathaus und in Planung im Kubic und Stadtteilhaus Büchenbach West

Verwaltungsexterne Aktivitäten

- Ab 2017 regelmäßige Beteiligung an der CSD-Jury in Nürnberg, Unterstützung der Vorbereitung und des Begleitprogramms des ersten CSD in Erlangen 2020
- 2019/20 Planung einer Aktion „Queer durch Erlangen“ – Informations- und Mitmachangebot in Jugend- und Stadtteiltreffs

Antidiskriminierung

Auftrag

Diversity und Antidiskriminierungsarbeit gehören zusammen. Nur wenn persönliche Beratung und Unterstützung in Diskriminierungsfällen und strukturelle Aktivitäten gegen jegliche Form der Ausgrenzung und Diskriminierung stattfinden, kann Diversity-Politik die Umsetzung von mehr Chancengerechtigkeit erreichen. Deshalb ist der Auftrag der städtischen Antidiskriminierungsberatung neben Beratung auch Vernetzung und Öffentlichkeitsarbeit.

Über die Ansiedlung der Antidiskriminierungsberatung im Team Diversity können die intersektionalen (sich überschneidenden) Aspekte berücksichtigt werden. Außerdem wird durch die Expertise der verschiedenen Bereiche die Qualität der Beratungs- und Präventionsarbeit gestärkt.

Regelmäßig wiederkehrende Aktivitäten/Veranstaltungen

Die Beratung richtet sich sowohl an Beschäftigte wie an alle Erlanger Bürger*innen.

In manchen Beratungsfällen geht es explizit um Diskriminierungen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz. Es gibt jedoch Situationen, die als diskriminierend empfunden werden, wo aber die Grenzen der Antidiskriminierungsberatung erreicht werden. Dennoch kann auch in solchen Fällen ein Unterstützungsangebot zur Selbststärkung bzw. zur Gesprächsunterstützung gemacht werden, sodass evtl. eine Lösung für das als Diskriminierung empfundene Problem gefunden wird. Manchmal geht es dabei um die Stärkung des Wissens im Hinblick auf Verhalten oder institutionelles Handeln.

Manchmal ist auch eine Verweisberatung angezeigt, wenn es sich um spezifische Problemlagen handelt, in denen spezialisierte Beratungsstellen tätig sind.

- **Prävention**

Im Rahmen der Präventionsarbeit organisiert und koordiniert die Antidiskriminierungsberatung kommunale Veranstaltungsreihen wie die „Internationalen Wochen gegen Rassismus“ (jährlich im März) oder seit 2015 die „Black History Weeks“ (jährlich im Oktober/November) und beteiligt sich im Gesamtkontext des Büros für Chancengleichheit und Vielfalt an der Gestaltung des Deutschen „Diversity-Tags“. Die Antidiskriminierungsberatung steht auch in regelmäßigem und engem Austausch mit den mittlerweile 11 Erlanger „Schulen ohne Rassismus“ (SOR-Schulen) und unterstützt bei regionalen und überregionalen Kontakten im Bereich der Anti-Rassismus-Arbeit (ECCAR, Allianz gegen Rechtsextremismus in der Metropolregion, Aktion Courage). Außerdem ist sie in den Netzwerken der bayerischen und bundesweiten kommunalen Antidiskriminierungsstellen.

- **Demokratie leben**

Seit 2017 nimmt die Stadt Erlangen am Bundesprogramm „Demokratie leben“ des Ministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend teil. Durch das Programm werden in ganz Deutschland Kommunen darin unterstützt, Demokratieförderung und Extremismusprävention zu betreiben. Ziel der „lokalen Partnerschaft für Demokratie“ ist es, auf kommunaler Ebene gemeinsame Strategien gegen gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit zu entwickeln. Gemeinsam mit der Koordinierungs- und Fachstelle des Programms, die beim Stadtjugendring angesiedelt ist, ist die Antidiskriminierungsstelle als sogenanntes „federführendes Amt“ für die Gesamtabwicklung des Programms verantwortlich.

Ausblick

In den neuen Räumen des Büros für Chancengleichheit und Vielfalt/Internationale Beziehungen werden zunehmend agile Methoden der Zusammenarbeit ausprobiert und angewandt. Dies zur Unterstützung der Zusammenarbeit im Team und im Hinblick auf die flexible Beteiligung verschiedener Bereiche zur Berücksichtigung von Vielfalt.

Vielfaltspolitik betrifft alle Bereiche der Stadtverwaltung. Der Vielfaltsgedanke ist Leitmotiv der Stadtverwaltung Erlangen und u.a. in der Personal- und Organisationsentwicklung als Querschnittsauftrag für den Masterplan Personalmanagement und im Führungsverständnis formuliert, in den SDGs im Umweltbereich sowie im Leitbild des Kulturreferates.

Nachdem das Team Diversity in den ersten Jahren seiner Aktivitäten selbst lernen musste, wie Diversity aufgabenbezogen systematisiert funktionieren kann und erste „Produkte“ zur Unterstützung der praktischen Umsetzung von Diversity geschaffen hat, wird es in den nächsten 5 Jahren darum gehen, innerhalb der Stadtverwaltung und der Stadtgesellschaft den Vielfaltsgedanken systematisch auszudifferenzieren und in allen Bereichen des städtischen Handelns weiter zu verankern. Die Rolle des Team Diversity ist dabei eine unterstützende und vernetzende: In vielen Bereichen der Stadtverwaltung werden im Hinblick auf Diversity und Antidiskriminierung Anstrengungen unternommen und finden Lernprozesse statt. Diese können als Anregungen dienen für Diversity-Qualitätsstandards in der gesamten Stadtverwaltung. Es gilt daher in den nächsten Jahren die strategische Weiterentwicklung der (verwaltungsinternen) Angebote des Team Diversity voranzutreiben und dabei ein „Diversity Wissensmanagement“ aufzubauen, welches folgende Elemente beinhaltet:

- Grundlagenkompetenz Vielfalt
- Informationen/Handreichungen zu Vielfaltspolitik
- Die Entwicklung von Qualitätsstandards Vielfalt für die Kommunikation mit den Bürger*innen, in der Öffentlichkeitsarbeit, bei Veranstaltungsangeboten und in der Beratung

In diesen Wissenspool fließen die schon erarbeiteten Informationen ein und werden fortgeschrieben:

- Informationen zu einfacher und leichter Sprache, Übersetzungen, geschlechtergerechte Ansprache, vielfältiges Bildmaterial...
- Informationen zu fachlichen Expertisen und praktischen Unterstützungsmöglichkeiten
- Informationen über Praxis der Vielfaltspolitik in der Stadtverwaltung und aus anderen Bereichen der Stadtgesellschaft und anderen Kommunen; Informationen aus regionalen und überregionalen Kooperationen

Außerdem wird das Team Diversity intern die Weiterführung der Integration des Vielfaltsaspektes in die Personal- und Organisationsentwicklung unterstützen. Dies betrifft Bereiche wie Personalgewinnung, Aus- und Fortbildung, Instrumente der Führung und Zusammenarbeit (Mitarbeitergespräch u.a.). Für die Personalgewinnung geht es darum, Frauen und Männer in für sie untypischen Bereichen anzusprechen, eine stärkere Repräsentation von Menschen mit Migrationsgeschichte in der Belegschaft umzusetzen, aktiv Menschen mit Behinderungen anzusprechen. In Zusammenarbeit mit dem Personalamt gilt es, insgesamt das Marketing der Stadt im Hinblick auf Vielfalt und Antidiskriminierung zu verstärken bzw. die Offenheit und Vielfalt der Stadt Erlangen als Arbeitgeberin aktiv zu bewerben.

Weitere Planungen ab 2021:

- Öffentlichkeitsarbeit und Dialogformen für Vielfalt
- Newsletter-Vielfalt
- Strategische Weiterentwicklung der (verwaltungsinternen) Angebote des Teams Diversity
- Die 2020 verschobene Vielfaltskonferenz thematisiert explizit das Vielfaltsthema für Engagierte aus unterschiedlichen Bereichen
- Außerdem wird bei der für Herbst 2021 bzw. 2022 geplanten Internationalen Frauenkonferenz und bei den wiederkehrenden Veranstaltungsreihen, wie zum Internationalen Frauentag und den Wochen gegen Rassismus, auf Vielfaltsbezüge geachtet
- Ein im Rahmen des Netzwerks Intercultural Cities vorgestellter Diversity Check wird auf Anwendbarkeit überprüft

Anhang

Ausgewählte Veranstaltungen im Fokus

2015

- Mitwirkung an der ARD-Themenwoche „Anders als du denkst“ zum Thema Toleranz
- Dauer-Ausstellung Flix-Comics im Rathaus „Come as you are and leave different“

2016

- Puzzle-Aktion Vielfalt zum Diversity-Tag auf dem Rathausplatz
- Jubiläum 30 Jahre Gleichstellungsstelle mit Info-Zeitschrift
- Organisation eines Dankeschön-Empfangs für ehrenamtliche Flüchtlingsbetreuer*innen im E-Werk

2017

- Postkartenaktion Vielfalt zum Diversity-Tag „Heute schon in Schubladen gedacht?“
- Aktion „Gesicht zeigen für Vielfalt“ mit Mitarbeiter*innen der Stadt Erlangen
- Aktualisierung und Neuauflage des Leitbildes Integration
- Initiatorin und Koordinatorin der stadtweiten Veranstaltungsreihe „70 Jahre Menschenrechte“
- Gleichstell-Lounge zum Antritt der neuen Gleichstellungsbeauftragten mit Privilegien-Check – je weniger Privilegien, umso größere Anzahl von Wünschen an die Gleichstellungsarbeit bei der Stadt Erlangen
- Fortbildung für Lehrkräfte und Multiplikator*innen in der pädagogischen Arbeit zu den neuen Richtlinien zur Familien- und Sexualerziehung
- Strategien kommunaler Integrationsarbeit – der kanadische Integrationsminister informiert sich im Rahmen eines Besuchs über den Erlanger Ansatz

2018

- Internationaler Frauentag – 8. März: Gleichstell-Lounge zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Veranstaltungsreihe 100 Jahre Frauenwahlrecht: Öffentlichkeitsarbeit, z.B. „Walk of rights“, und Veranstaltungen, die die Vielfalt von Frauen auf sehr diverse Weise thematisierten
- Internationaler Tag gegen Gewalt an Frauen - 25. November: Stadtratsaktion „Jede 3. Frau“
- Mitorganisation einer Vernetzungsveranstaltung SOGI in der Region
- Fortbildung zum Umgang mit Rechtspopulismus für städtische Mitarbeiter*innen

2019

- Ausrichtung der ICC-Fortbildung „Day of Dialogue“ mit internationalen Teilnehmer*innen in Erlangen
- Internationaler Tag gegen Gewalt an Frauen - 25. November: Filmvorführung „Female Pleasure“, in Kooperation mit dem E-Werk

2020

- Erlaufen – das Diversity-Modul für Auszubildende wird zum ersten Mal angeboten
- Internationaler Frauentag – 8. März: Online-Vortrag „Aufbau einer solidarischen und nachhaltigen Careökonomie“ in Kooperation mit dem Büro für Gender und Diversity der FAU
- Storybox Corona – Plakataktion und Online-Umfrage unter der Erlanger Bürgerschaft zu den Auswirkungen und Folgen der Pandemie im Frühjahr – Auswertung und Präsentation der Ergebnisse im Herbst
- Internationaler Tag gegen Gewalt an Frauen – 25. November: Online-Vortrag „Behinderte Frauen – Ungleich unter Gleichen?!“, in Kooperation mit der Stadtbibliothek und dem Zentrum Selbstbestimmtes Leben e.V.
- Aktivitäten während der Corona-Pandemie mit dem Fokus „Die vielfältige Stadtgesellschaft in der Corona-Pandemie“: Informationen zur Corona-Pandemie in sieben Sprachen, leichter und Gebärdensprache auf www.erlangen.de und regelmäßige Informations-Updates an die Migrant*innenselbstorganisationen.
Aktion „Solidarität in der Corona-Krise“: Positive Narrative zum ehrenamtlichen Engagement von Menschen mit Migrationsgeschichte auf den Social-Media-Kanälen der Stadt Erlangen
- Auftaktgespräch mit Multiplikator*innen der neuzugewanderten indischen Community mit dem Ziel, über Informations- und Aufklärungsarbeit Teilhabe zu ermöglichen und Empowerment zu unterstützen

2021

- Internationaler Frauentag – 8. März und Wochen gegen Rassismus: Online-Vortrag "Solidarität matters - Grenzenlos und intersektional gegen Rassismus und Sexismus", in Kooperation mit der Stadtbibliothek, MBE und Arabischer Fraueninitiative
- Start des Audioguides „Erlangerinnen in Bewegung – Geschichte und Gegenwart von Frauen in Erlangen“, in Kooperation mit dem Erlanger Tourismus und Marketing e.V.
- Neuauflage des Info-Flyers für Neubürger*innen in den aktuell relevanten Sprachen

Diversity Trends.

Die Diversity-Studie 2020



charta der vielfalt

Für Diversity in der Arbeitswelt

Diversity bringt Vorteile!



67%

... sehen mit Diversity konkrete Vorteile für ihr Unternehmen/ihre Institution verbunden.



Top-3 Maßnahmen

Flexible Arbeitszeit in Ausnahmesituationen

Arbeitszeit-Flexibilisierung

Arbeitsort-Flexibilisierung

Diversity ist Trend und wird relevanter!

63%

...erwarten, dass Diversity als Ansatz in der strategischen Führung von Organisationen künftig an Relevanz gewinnt.

47%



... konnten im beruflichen Umfeld schon soziale Benachteiligung beobachten.



79%

...erwarten, dass auch Top-manager_innen in der Gesellschaft Position für Diversity beziehen.

INTEGRATION

VIELFALT

ANTIDISKRIMINIERUNG

QUEER

PARTIZIPATION

ANERKENNUNG

Impressum

Herausgeber:

Stadt Erlangen - Bürgermeister- und Presseamt
Büro für Chancengleichheit und Vielfalt/
Internationale Beziehungen

Mail: diversity@stadt.erlangen.de

März 2021

Gestaltung: Ina Meillan

ZUSAMMENLEBEN

VERSCHIEDENHEIT

GLEICHSTELLUNG

WERTSCHÄTZUNG

TEILHABE

LGBTI*

INKLUSION

GENDER