



Sachbearbeitung Z/IS - Koordinierungsstelle Internationale Stadt
Datum 17.06.2020
Geschäftszeichen Z/IS - Schmeer
Beschlussorgan Hauptausschuss Sitzung am 09.07.2020 TOP
Behandlung öffentlich GD 218/20

Betreff: Diversityentwicklung in Ulm
- Zusammenführung der Themen im neuen Sachgebiet "Chancengleichheit und Vielfalt" -

Anlagen:

Antrag:

1. Den unter Punkt 4 formulierten Vorschlag der Verwaltung zur Zusammenführung der Themen in einem neuen Sachgebiet Chancengleichheit und Vielfalt (CuV) zum 1.10.2020 zur Kenntnis zu nehmen, das aus den Fachkompetenzbereichen Inklusionsbeauftragter, Frauenbüro und Koordinierungsstelle internationale Stadt besteht und organisationsstrukturell aus letzter Einheit hervorgeht.
2. Die Verwaltung mit der Erstellung eines Vielfaltskonzepts im Rahmen der vom Land Baden-Württemberg bereitgestellten Förderung von 62.475 € zu beauftragen.
3. Die Umbenennung des Frauenbüros zu "Frauenbüro und Kommunale Gleichstellungsbeauftragte" zur Kenntnis zu nehmen.

Zur Mitzeichnung an:

BM 2, OB, OB/B, SO, Z, ZSD/P

Bearbeitungsvermerke Geschäftsstelle des

Gemeinderats:

Eingang OB/G _____

Versand an GR _____

Niederschrift § _____

Anlage Nr. _____

Sachdarstellung:

Zusammenfassende Darstellung der finanziellen Auswirkungen

Finanzielle Auswirkungen:	nein
Auswirkungen auf den Stellenplan:	nein

1. Ausgangssituation

Ulm als frauenbewegte, inklusive, internationale und vielfältige Stadt ist kein neues politisches Thema, sondern wird seit vielen Jahren durch verschiedene Beauftragte, Stellen und Aktivitäten mit großem Engagement vorangetrieben.

Derzeit bearbeiten bei der Stadt Ulm folgende Fachkompetenzbereiche die Themen Chancengleichheit und Vielfalt:

- das Frauenbüro (FB):
 - 1,1 VZÄ Leitung, 0,5 VZÄ Sekretariat
 - zugeordnet dem Büro des Oberbürgermeisters
- der Inklusionsbeauftragte (SO/ZV-IB):
 - 1 VZÄ
 - zugeordnet der Abteilung Soziales
- das Sachgebiet Koordinierungsstelle Internationale Stadt (Z/IS):
 - 2,5 VZÄ Stellenplannummern Z/IS
 - 1 VZÄ Traineeestelle (entfällt spätestens zum 3/2021)
 - Koordination der Jugendbeteiligung für die Verwaltung (ohne separate VZÄ)
 - zugeordnet der Zentralstelle

FB, SO/ZV-IB und Z/IS erfüllen in ihrer Arbeit gesetzliche Vorgaben, die weiterhin unumschränkt gelten und wahrgenommen werden. Für das Frauenbüro ist das Chancengleichheitsgesetz¹, für den Inklusionsbeauftragten das Landes-Behindertengleichstellungsgesetz², für die Koordinierungsstelle Internationale Stadt das Partizipation- und Integrationsgesetz³ bindend.

Auf Initiative der Verwaltungsleitung und unterstützt durch den Gemeinderat wurde die Verwaltung damit beauftragt, Überlegungen zur Weiterentwicklung dieser gesetzlichen Vorgaben anzustellen. In einer gemeinsamen Arbeitsgruppe von Z/IS, FB und SO/ZV-IB wurde diese Aufgabe übernommen und die Grundlagen für die vorliegende Beschlussvorlage gemeinsam erarbeitet.

2. Diversität als Zukunftsthema von Politik, Verwaltung und Stadtgesellschaft

¹ Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg, (Chancengleichheitsgesetz - ChancenG), vom 23. Februar 2016.

² Landesgesetz zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen, Baden-Württemberg (L-BGG), vom 17. Dezember 2014

³ Partizipations- und Integrationsgesetz, Baden-Württemberg (PartIntG), vom 5. Dezember 2015.

Die strategischen Überlegungen zu den Zukunftsthemen Ulm 2030 räumen der Diversität in der Stadtgesellschaft als Querschnittsthema einen besonderen Stellenwert ein. Die neue Struktur „Chancengleichheit und Vielfalt“ hat zum Ziel einen Diversity-Ansatz in Ulm einzuführen.

Dabei sind relevante Diversity-Dimensionen, angelehnt an das AGG, zu berücksichtigen: Geschlecht, kulturelle oder nationale Herkunft (internationale Wurzeln), Behinderung, Alter, sexuelle Identität, Religion und soziale Zugehörigkeit (Milieu) etc. Somit wird der Lebensrealität, die sich durch Mehrfachzugehörigkeit und Mehrfachdiskriminierung auszeichnet, Rechnung getragen. Hierbei gilt es, Vielfalt nicht als "Gleichmacher" zu praktizieren, sondern durch genaue Definition der Zielgruppen spezifische und maßgeschneiderte Angebote zu entwickeln. Die wachsende Vielfalt der Ulmer Stadtgesellschaft zeigt sich auch in einer zunehmenden Individualisierung von Bedarfslagen unterschiedlicher Bürger*innen. Der horizontale, zielgruppenübergreifende Diversity-Ansatz ermöglicht eine vielfaltskompetente Planung und Umsetzung von Dienstleistungen und Angeboten der Verwaltung, so dass sie bedarfsgerecht von allen Bürger*innen gleichermaßen genutzt werden können.

Mit dem **Diversity-Ansatz** sind bei einer nachhaltigen und längerfristig angelegten Umsetzung zugleich mittelfristig einige weitere **Vorteile** zu erwarten:

- Verbesserter Zugang zu verschiedenen Zielgruppen auf dem Arbeitsmarkt und somit im demografischen Wandel und angesichts wachsendem Fachkräftebedarf eine attraktive Arbeitgeberin bleiben
- Förderung gleichberechtigter Teilhabe und der demokratischen Repräsentanz der Breite der Gesellschaft auf allen Ebenen der Verwaltung und damit größere Akzeptanz bei allen Bürger*innen
- Arbeiterleichterung durch mehr Flexibilität und Vielfaltskompetenz im Handeln nach innen und außen
- Wirtschaftliches Wachstum durch den Erhalt eines von Akzeptanz und Weltoffenheit geprägten gesellschaftlichen Klimas als wichtiger Standortfaktor für die Ansiedlung von Unternehmen und Fachkräften.

Nicht zuletzt aufgrund dieser konkreten Vorteile von Vielfalt haben sich in den letzten Jahren immer mehr Verwaltungen auf den Weg zu einer vielfaltsorientierten Politik gemacht. Darunter Städte wie Heidelberg, Mannheim, Stuttgart, Erlangen, Tübingen, Köln, Düsseldorf, Frankfurt und München.

Die **Coronapandemie** hat aktuell auch in der Ulmer Stadtgesellschaft wie unter einem Prisma gezeigt, wie sich soziale Unterschiede für Bürger*innen mit unterschiedlichen Lebenssituationen und Bedarfslagen in der Krisensituation verschärfen und bereits vorhandene gesellschaftliche Ungleichheiten für verschiedene Zielgruppen weiter zunehmen. Um nur einige Aspekte zu nennen: in den sog. systemrelevanten Berufen findet sich ein hoher Anteil von Frauen und in einigen Bereichen wie z.B. der Pflege oder in Krankenhäusern ein überdurchschnittlich hoher Anteil von Frauen mit Migrationshintergrund, die derzeit in besonderem Maße den Gesundheitsrisiken durch das Virus ausgesetzt sind. Frauen insgesamt und Frauen mit Migrationshintergrund sind stärker von Arbeitslosigkeit infolge der Krise bedroht, da sie häufiger in unfreiwilliger Teilzeit oder prekären Beschäftigungsverhältnissen arbeiten. Menschen mit Behinderungen werden zum Ablauf der Probezeit gekündigt, andere werden von Kündigung bedroht, wenn sie nicht zur Arbeit kommen, selbst als "Risikopatient*innen". Sie erleben derzeit verstärkt diskriminierenden Stereotypisierungen als „Kranke“ oder „Schwache“. Kommt ein Migrationshintergrund dazu, nehmen die Diskriminierungsrisiken weiter zu. Kinder aus sozial schwachen Familien mit Migrationshintergrund sind (z.B. aufgrund fehlender oder zu wenigen Endgeräten für digitales Homeschooling) stärker von den Nachteilen durch die

fehlende schulische Betreuung der letzten Wochen betroffen als andere. Ob im Gesundheitsschutz, sozialer Arbeit, Krankenhäusern, Pflege, Bildung oder auf dem Arbeitsmarkt: um ein Auseinanderdriften der Gesellschaft zu verhindern, braucht es gerade jetzt vermehrt übergreifende Konzepte zur Sicherung einer gleichberechtigten Teilhabe aller Menschen in den zentralen Lebensbereichen der Ulmer Stadtgesellschaft.

Die Coronapandemie hat zugleich ein neues strategisches Feld für den wachsenden Rechtspopulismus, Rechtsextremismus, für Autoritäre, Identitäre und Wutbürger*innen geschaffen. Wir erleben deutschlandweit aktuell eine weitere Zunahme von Rassismus, Antisemitismus und anderen Formen gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit. Eine kompakte und umfassende Diversitätspolitik wäre insofern auch ein starkes Zeichen gegen diese Tendenzen und Strategie für Demokratie, gleichberechtigte Teilhabe und sozialen Zusammenhalt der Ulmer Stadtgesellschaft.

3. Überlegungen zu den Grundlagen und Strukturen der neuen Organisation

Beim Aufbau des neuen Teams bleiben die Arbeitsfelder und Projekte der vorhandenen Fachkompetenzbereiche (Frauenbüro, Inklusionsbeauftragter, Koordinierungsstelle Internationale Stadt, Koordination Jugendbeteiligung) mit ihren wichtigen Projekten erhalten.

Die bestehenden Aufgaben v.a. die enge Anbindung an die eigenen Zielgruppen und Communities und deren Arbeitskreise (Frauenforum, Internationaler Ausschuss, Inklusionsbeirat, Internationale Vereine, Religionsgemeinschaften etc.) und das Weiterverfolgen der bestehenden guten Arbeit mit und für spezifische Zielgruppen und ihrer Bedarfe (Frauen, Ulmer*innen mit und ohne internationale Wurzeln, Menschen mit erschwertem Zugang, Jugendliche, Senior*innen etc.) soll dabei in jedem Fachkompetenzbereich weiter gesichert sein. Dies beinhaltet, dass die bisherigen Sachmittel und Personalstellen dem jeweiligen Fachkompetenzbereich weiterhin eigenverantwortlich zur Verfügung stehen.

Die originären Aufgaben der einzelnen (Fachkompetenz-) Bereiche - Gleichstellung, Internationale Stadt, Inklusion - bleiben bestehen und werden themenspezifisch weiterentwickelt. Zusätzlich entwickelt das Team „Chancengleichheit und Vielfalt“ einen gemeinsamen Diversity-Ansatz, auch ggf. über das Vielfaltskonzept.

Das Frauenbüro (FB), die Koordinierungsstelle Internationale Stadt (Z/IS) und der Inklusionsbeauftragte (IB) wurden durch die Arbeitsgruppe "Gleichstellung und Diversity" des Gemeinderats sowie die Verwaltungsspitze mit der Erstellung von Organisationsvorschlägen zum neuen Team "Chancengleichheit und Vielfalt" beauftragt. Der intensivierete Austausch der Stellen zeigt bereits jetzt ein gutes Potential für eine weitergehende Diversitätspolitik der Stadt Ulm.

Hierzu fanden ein Input von Dr. Dörthe Domzig, Amt für Chancengleichheit in Heidelberg, und der Workshop "Aufbau einer Diversitätsstelle im Rahmen der Entwicklung einer kommunalen Diversitätspolitik der Stadt Ulm" statt. Fachlich begleitet wurde der Workshop von Pro Diversity Berlin und der IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung München. Die Expertinnen und Experten betonten in diesem Zusammenhang deutlich, dass ein maßgeblicher Faktor für den Erfolg der Einführung eines Diversitykonzepts sowie einer nachhaltigen Umsetzung die Bereitstellung von ausreichenden personellen und finanziellen Ressourcen ist. Nur wenn

dies gegeben ist, können die oben genannten Vorteile einer Diversitätspolitik mittelfristig erzielt werden.

Im Folgenden werden drei Stufen vorgestellt, die sich in Ausstattung der Ressourcen und Reichweite sowie zeitlicher Umsetzung unterscheiden. Bei allen drei Stufen ist anzumerken, dass die 100% Trainee-Stelle bis 3/2021 ausläuft und somit ab diesem Datum eine Personalstelle weniger für Internationale Stadt und somit das Diversity-Thema zur Verfügung steht.

3.1. Stufe 1 - Inhalte und Betätigungsfelder

Diversity-Prozess nach Innen:

- Die Fachkompetenzbereiche machen eine Bestandsaufnahme und tauschen sich über ihre Aufgaben, Kooperationen, (Fach-) Arbeitskreise, Ziele und Projekte aus (ab sofort)
- Aktuelle Projekte der Fachkompetenzbereiche werden aufeinander bezogen und in einem internen Diversityprozess weiterentwickelt (Beginn nach 3 Monaten, dann fortlaufend)
- Schulung des Teams zu Diversity (ab sofort, fortlaufend)

Querverbindungen:

Querverbindungen zwischen unterschiedlichen zivilgesellschaftlichen Akteur*innen und Gruppen fördern (nach 12 Monaten)

Ergebnis und Wirkung:

Sensibilisierung des Teams "Chancengleichheit und Vielfalt"; Parallelen und Überschneidungen werden erkannt. Entwicklung von einzelnen gemeinsamen Projekten, die Vielfalt aufgreifen, nur im begrenzten Rahmen, da zusätzlich zu den bisherigen Aufgaben und Projekten; geringe Außenwirkung, kaum Wirkung in die Verwaltung.

Konkrete Beispiele:

Aktuelle Projekte und Maßnahmen entwickeln sich diversitätsbewusst: interkulturelle Öffnung Inklusionsrat; Weiterentwicklung Qualifizierungsprogramm für Neuzuwanderer*innen etc.

Vernetzung über unterschiedliche Akteur*innen der zu neuen, übergreifenden Kooperationen, Diversity-Kurzcheck für Dienstleistungen und Angebote, Workshops zu Vielfalt in Teams etc.

3.2. Stufe 2 - Inhalte und Betätigungsfelder

Diversity-Prozess nach Innen:

- Die Fachkompetenzbereiche machen eine Bestandsaufnahme und tauschen sich über ihre Aufgaben, Kooperationen, (Fach-) Arbeitskreise, Ziele und Projekte aus (ab sofort)
- Aktuelle Projekte der Fachkompetenzbereiche werden aufeinander bezogen und in einem internen Diversityprozess weiterentwickelt (Beginn nach 3 Monaten, dann fortlaufend)
- Schulung des Teams zu Diversity (ab sofort, fortlaufend)

Diversity-Prozess nach Außen:

- Querverbindungen zwischen unterschiedlichen zivilgesellschaftlichen Akteur*innen und Gruppen fördern
- Ausweitung der Kleinprojektförderung der Internationalen Stadt mit neuer Ausgestaltung "Chancengleichheit und Vielfalt" zur Förderung von intersektionalen Maßnahmen (alle Kompetenzteams in Auswahlkommission vertreten)
- Öffentlichkeitsarbeit
Das Thema Chancengleichheit und Vielfalt auf unterschiedlichen Kanälen

- transportieren (Homepage, Postkarten, Plakate, ...)
- Anlaufstelle Chancengleichheit und Vielfalt
Zentrale Anlauf- und Auskunftsstelle für Bürger*innen, Schulen, Bearbeitung von Anfragen, Anregungen, ggf. Weitervermittlung an Fachkompetenzteams. Bei Diskriminierungsbeschwerden/AGG > Verweisberatung
- Projekte in den Sozialräumen initiieren
In zwei Sozialräumen werden Kontakte zu Akteur*innen des Stadtteils aufgebaut und gepflegt, Beteiligungsprozess wird angeregt. Gemeinsam mit der Bürgerschaft werden Ideen entwickelt und jeweils ein Projekt "Chancengleichheit und Vielfalt" umgesetzt.
- Netzwerk "Respekt Ulm - für ein diskriminierungsfreies Ulm"
Fachliche Vernetzung und Themensetzung in Zusammenarbeit mit relevanten Akteuren*innen in Wissenschaft, Wirtschaft, Verbänden, Kammern, Beratungsstrukturen, Vereinen, Initiativen, Selbsthilfegruppen etc.

Ergebnis und Wirkung:

Sensibilisierung des Teams "Chancengleichheit und Vielfalt"; Parallelen und Überschneidungen werden erkannt; Entwicklung neuer gemeinsamer Projekte, die Vielfalt aufgreifen, schrittweise möglich. Entwicklung von gemeinsamen Projekten, die Vielfalt aufgreifen, begrenzt möglich.

Bildungsprozess zeitlich und auf die Beteiligten begrenzt, deshalb keine nachhaltige Außen- und Breitenwirkung, geringe Wirkung in die Verwaltung.

Konkrete Beispiele:

Interkulturelle Projekte mit spezifischer Frauenförderung; Verzahnung jung und queer; Qualifizierungsprogramm für Neuzuwanderer*innen mit spezifischen Angeboten für Frauen; inklusive Jugendarbeit; Religionen und Geschlechterrollen; Interkulturelle Inklusionsmaßnahmen (Teilhabe, Pflege etc.); Maßnahmen gegen Gewalt an Frauen mit interkultureller Komponente; interkulturelles Empowerment/ Selbstbehauptung von Mädchen und Jungen; punktueller Quartiersbezug, Checkliste für "Veranstaltungen für alle" planen etc.

3.3. Stufe 3 - Inhalte und Betätigungsfelder

Akquise von neuen Drittmitteln:

Erhöhung des Finanzbudgets "Chancengleichheit und Vielfalt" ohne den städtischen Haushalt zusätzlich zu belasten (Fördertöpfe EU, Bund, Land etc.) für übergreifende Projekte (ab sofort)

Diversity-Prozess nach Innen:

- Die Fachkompetenzbereiche machen eine Bestandsaufnahme und tauschen sich über ihre Aufgaben, Kooperationen, (Fach-) Arbeitskreise, Ziele und Projekte aus (ab sofort)
- Entwicklung eines umfassenden, zukunftsweisenden Diversity-Management-Konzepts für die Stadtverwaltung (Erstellung eines Organisationsentwicklungskonzepts; Diversity-Mainstreaming intern). Die Fachkompetenzbereiche arbeiten der neuen Leitung zu; die (Fach-) Bereiche werden in die Entwicklung mit eingebunden.
- Aktuelle Projekte der Fachkompetenzbereiche werden aufeinander bezogen und in einem internen Diversityprozess weiterentwickelt
- Fortlaufende Schulung des Teams zu Diversity
- Schulung der städtischen Mitarbeiter*innen zu diversitätsbezogenen Themen, z.B. Vielfaltskompetenz in der Verwaltung, Faktor Vielfalt in der Teamzusammenarbeit oder Unconscious -Bias Ansatz
- Zentrale Anlaufstelle für Mitarbeiter*innen bei Fragen zum Thema
- Initiierung von ersten Vielfaltsprojekten in Stadtverwaltung in Kooperation mit anderen Fachbereichen (z.B. Personalbereich, Öffentlichkeitsarbeit, Bürgerdienste,

Stadtteilentwicklung, Soziales etc.) Analyse evtl. bestehender Barrieren und Erarbeitung von Ansätzen positiver Veränderung (im Bezug auf Kund*innen und Dienstleitungen/ Beschäftigte und Kompetenzen/ Organisation und Strategie). Bsp. Bürgerdialog, Stadtteilentwicklung, "Warum kommen manche Bevölkerungsgruppen immer, manche erreicht man nicht?" > Gerechtigkeits-/Effizienzproblem

Diversity-Prozess nach Außen:

- Diversity Mainstreaming
Detaillierte Gesamtprozessplanung, um Vielfalt und Chancengleichheit in der Stadtgesellschaft zu verankern, Bildungsprozesse anzuschließen, Bürgerschaft mitzunehmen, "Vielfalt leben". Leitlinien, Strategie, Ziele; Umsetzung, Evaluierung,...
- Öffentlichkeitsarbeit
Das Thema Chancengleichheit und Vielfalt mit einem ÖA-Konzept im öffentlichen Bewusstsein schrittweise verankern (Trailer, Teaser, Social Media, Schüler*innen-Wettbewerbe, Stadtmarketing, barrierefreie und inklusive Website...)
- Anlaufstelle Chancengleichheit und Vielfalt
Zentrale Anlauf- und Auskunftsstelle für Bürger*innen, Schulen; Bearbeitung von Anfragen, Anregungen, ggf. Weitervermittlung an Fachkompetenzteams. Bei Diskriminierungsbeschwerden nach dem AGG > Verweisberatung. Die Zuständigkeit von OB/B bei verwaltungsinternen Vorgängen bleibt hiervon unberührt.
- Querverbindungen
Querverbindungen zwischen unterschiedlichen zivilgesellschaftlichen Akteur*innen und Gruppen fördern
- Vielfalt in die Sozialräume tragen
In allen fünf Sozialräumen werden Kontakte zu Akteur*innen des Stadtteils ausgebaut und gepflegt. In jedem Sozialraum wird unter Einbindung der Bürgerschaft ein Projekt "Chancengleichheit und Vielfalt im Stadtteil" umgesetzt. Mittel- bis langfristig wird Diversity in den Sozialräumen etabliert, Sozialraumdialog, RPGs, Dialogreihen, ...
- Runder Tisch "Chancengleichheit und Vielfalt"
Facharbeitskreis aus Mitarbeiter*innen aller Bereiche der Stadtverwaltung sowie Behörden und Fachberatungsstellen, die beruflich zu Chancengleichheit und den unterschiedlichen Diversitätskategorien arbeiten
- Netzwerk "Respekt Ulm - für ein diskriminierungsfreies Ulm"
Fachliche Vernetzung und Themensetzung in Zusammenarbeit mit relevanten Akteuren*innen in Wissenschaft, Wirtschaft, Verbänden, Kammern, Beratungsstrukturen, Vereinen, Initiativen, Selbsthilfegruppen etc.
- Entwicklung neuer Formate
Schwerpunktthemen wie "Digital und Chancengleichheit", "Demokratie und Chancengleichheit" werden aufgegriffen: Jugend- und Schulformate, Club der unmöglichen Fragen, Wettbewerbe, etc., um unterschiedliche Zielgruppen zu erreichen.

Ergebnis und Wirkung:

Thema wird umfassend, strategisch-konzeptionell angegangen. Dadurch entsteht Transparenz (konkrete Ziele, eindeutige Strukturen, klare Verantwortungsbereiche und Steuerung des Prozesses durch Evaluation, ...).

Gleichzeitiges, paralleles Voranbringen des Themas in der Verwaltung und der Bürgerschaft (intern und extern) schafft Breitenwirkung und Akzeptanz.

Stadtintern

- Kompetenter Umgang mit Vielfalt und mehr Kreativität durch Schulungen, gemischte Teams und vielfältige Belegschaft
- verbesserte Kund*innenorientierung und Dienstleistungsangebote durch die Analyse

von Auswirkungen von Abläufen/Regeln auf verschiedene Bevölkerungsgruppen und Beschäftigte (z.B. Öffnungszeiten, Terminvergabe)

- Stadt Ulm als attraktive Arbeitgeberin

Stadtextern

- Stadtgesellschaft in ihrer Vielfalt wird gewürdigt, Identifikation unterschiedlichster Bürger*innengruppen mit "Ulm - Heimat - Vielfalt"
- Strategie gegen Rechtspopulismus – für sozialen Zusammenhalt
- Abbau von Diskriminierungen und Erhöhung von Chancengleichheit für viele Gruppen
- Standortfaktor Vielfalt: Ulm, Heimat, Vielfalt: Zukunftsfähigkeit, Zusammenhalt, Zuversicht

Konkrete Beispiele

- Interkulturelle Projekte mit spezifischer Frauenförderung; Verzahnung jung und queer; Qualifizierungsprogramm für Neuzuwanderer*innen mit spezifischen Angeboten für Frauen; inklusive Jugendarbeit; Religionen und Geschlechterrollen; Interkulturelle Inklusionsmaßnahmen (Teilhabe, Pflege etc.); Maßnahmen gegen Gewalt an Frauen mit interkultureller Komponente; interkulturelles Empowerment/Selbstbehauptung von Mädchen und Jungen
- Netzwerk "Respekt Ulm - für ein diskriminierungsfreies Ulm"
- Breite Förderung leichter, barrierefreier Sprache für Menschen mit erschwerten Zugängen (Ältere, Neuzugewanderte etc.)
- Projekte zu Diversity Mainstreaming, z.Bsp.
 - Einbindung von Schüler*innen z.B. Workshops, Thementage, Wettbewerbe in Ulmer Schulen
 - Stadtteilbezogene Bürger*innenarbeit zu Vielfalt im Stadtteil
 - Öffentlichkeitswirksame Aktionen, Diskussionsformate zu Vielfaltsthemen der Stadtgesellschaft
 - Schwerpunktthemen wie: Digital und Chancengleichheit, Demokratie und Chancengleichheit etc.
- Einheit Diversity kann sich mittel-/langfristig sozialräumlich engagieren. Es wird einen engen Austausch mit den Stadtteilkoordinator*innen geben und Diversitythemen, die im Stadtteil aufkommen, werden dann von der entsprechenden Fachstelle weiterverfolgt. Die Stadtteilkoordinator*innen und die Mitarbeiter*innen in den Sozialräumen werden zu Diversity geschult und können dies im Verwaltungshandeln einbringen. In Kontakt mit dem Team Chancengleichheit und Vielfalt werden Projektideen entwickelt und weiterverfolgt.

4. Planung für die Umsetzung des Sachgebiets "Chancengleichheit und Vielfalt"

Aus den verschiedenen erarbeiteten Stufen und Optionen wird deutlich, dass auch in diesem Thema verschiedene Herangehensweisen möglich sind. Die Stadt ist in den vergangenen Jahren sehr gut mit pragmatischen Ansätzen gefahren, die sich insbesondere auf das Umsetzen von Ideen und Projekten mit und für die Bürgerinnen und Bürger konzentrieren. Diesen Ansatz wollen wir auch bei einem sukzessiven Ausbau der diversitätsorientierten Arbeit verfolgen.

Die Verwaltung zielt auf eine möglichst schnelle weitere Stärkung des strategischen Querschnittsthemas "Stadtgesellschaft und Diversität" ab. Hierfür eignet sich insbesondere ein stufenweises Vorgehen in der Weiterentwicklung der bestehenden Strukturen.

In einer ersten Stufe sollen ab Oktober 2020 die drei Einheiten Z/IS, FB und IB im neuen Sachgebiet "Chancengleichheit und Vielfalt" zusammengezogen werden. Die Leitung dieses Sachgebiets wird von der bisherigen Leitung der Koordinierungsstelle Internationale Stadt zusätzlich übernommen. Wie in der Stufe 1 dargestellt, ist ein enger Austausch zwischen den drei Fachkompetenzbereichen vorgesehen. Gemeinsam wird an der Weiterentwicklung des internen Diversityprozesses gearbeitet und die Querverbindungen zu verschiedenen zivilgesellschaftlichen Akteur*innen gefördert. Diese erste Stufe dient insbesondere damit der Schärfung des Ansatzes und der zukünftigen Zusammenarbeit in dieser neuen Struktur.

Dieser Prozess soll durch die gemeinsame Erarbeitung eines Vielfaltskonzepts unterstützt werden. Hierfür wurden von Seiten des Landes Fördermittel in Höhe von 62.475 € bewilligt. Die Verwaltung bittet daher um Zustimmung zur Erstellung eines solchen Vielfaltskonzepts und dem damit einhergehenden Abruf der Fördermittel.

Zum 01.10.2020 ist weiter im Rahmen der Zusammenführung vorgesehen, das bisherige Frauenbüro in die Einheit "Frauenbüro und kommunale Gleichstellungsbeauftragte" umzubenennen. Damit wird die Formulierung aus dem geltenden Chancengleichheitsgesetz übernommen (vgl. § 25 ChancenG).

In einer zweiten Stufe ist ab 2022 die sukzessive Steigerung der Aktivitäten durch konkrete Projektarbeit im Rahmen von Förderprojekten vorgesehen. Die akquirierten Fördermittel stellen dabei zusätzliche Ressourcen dar, die für eine projektbezogene - und damit hochgradig bedarfsorientierte - Personal- und Sachmittelerhöhung herangezogen werden können.

Eine große Herausforderung in der Zusammenarbeit des Sachgebiets stellt die aktuell getrennte räumliche Unterbringung dar. Mittelfristig ist hier eine Unterbringung in gemeinsamen Räumlichkeiten vorgesehen.