

WIR ALLE

HANDLUNGSKONZEPT FÜR CHANCENGERECHTIGKEIT

UND VIELFALT IN ULM



**WIR ALLE
HANDLUNGSKONZEPT FÜR CHANCENGERECHTIGKEIT UND VIelfALT IN
ULM**

Impressum:

Herausgegeben von:

Stadt Ulm
Sachgebiet Chancengerechtigkeit und Vielfalt
Donaustr. 5
89073 Ulm

Bezug:

Das Handlungskonzept entstand im Rahmen eines von Ramboll Management Consulting und Pro Diversity angeleiteten und moderierten umfangreichen partizipativen Prozesses.

Stand: Juni 2022

Autor*innen:

Elis Schmeer, Artan Balaj, Janina Schmidt, Diana Bayer, Kathrin Thumerer, Gabriele Sälzle, Oliver Arnold, Anna Sonntag, Marius Pawlak (Stadt Ulm), Nalan Schmidt (Stadtjugendring Ulm)
Timon Perabo, Ulrike Reichert (Ramboll Management Consulting)
Mitarbeit: Andreas Merx (Pro Diversity)

Gestaltung:

Bildnachweis:

Druck:

Ramboll Management
Consulting
Neue Grünstraße 17-18
10179 Berlin

T +49 30 302020-0
<https://de.ramboll.com>

Ramboll Management Consulting
GmbH
Jürgen-Töpfer-Straße 48
22763 Hamburg

Amtsgericht Hamburg,
HRB 76096
Geschäftsführer:
Markus Diederich

BNP Paribas S.A. Niederlassung
Deutschland
IBAN: DE11512106004223035017
BIC: BNPADEFFXXX

INHALT

Grußwort Oberbürgermeister	2
Team Chancengerechtigkeit und Vielfalt - Wofür wir stehen	3
1. Einleitung	4
2. Vielfalt und Chancengerechtigkeit in Ulm	5
2.1 Vielfalt der Ulmer Stadtgesellschaft	5
2.2 Das Konzept baut auf dem bisherigen Einsatz der Stadtverwaltung für Chancengerechtigkeit und Vielfalt auf	6
2.3 Vernetztes Arbeiten zu Chancengerechtigkeit und Vielfalt	8
3. Mehrwerte durch die Umsetzung des Konzepts Wir Alle	10
4. Partizipation: Entwicklung des Handlungskonzepts Wir alle	13
5. Das Konzept Wir Alle: Ausrichtung, Gesetzesgrundlage und Struktur	15
5.1 Ausrichtung: ein intersektionales Handlungskonzept	15
5.2 Bundes- und Landesgesetze geben Orientierung	16
5.3 Das Konzept gliedert sich in vier Handlungsfelder	17
6. Ziele und Maßnahmen des Handlungskonzeptes	20
6.1 Stadt Ulm als Arbeitgeberin	22
6.2 Unsere Dienstleistungen als Stadt Ulm	26
6.3 Stadtgesellschaft: Zusammenleben gestalten	29
6.4 Diversität als Faktor für den Wissenschafts- und Wirtschaftsstandort	33
7. Die Umsetzung des Handlungskonzepts	35
7.1 Finanzieller Rahmen	35
7.2 Agile Umsetzung und Qualitätssicherung	35
7.3 Mut zur Handlung	36

GRÜßWORT OBERBÜRGERMEISTER

Eine Stadt wird maßgeblich durch die Menschen, die in ihr leben, zu einem charakteristischen Ort. Offenheit, Lebendigkeit, Innovationsgeist, Streben nach friedlichem und gutem Zusammenleben, aber auch der Wille, an alten Traditionen anzuknüpfen, machen Ulm zu einer lebenswerten Stadt. Bereits heute zählt Ulm zu einer der vielfältigsten Kommunen in der Bundesrepublik.

Jede einzelne Person der rund 127.000 Einwohner*innen der wachsenden Kommune vereint in sich mehrere Vielfaltmerkmale wie Geschlecht, Herkunft, (Lebens-)Alter, sexuelle Orientierung, Weltanschauung oder Religion, körperliche und geistige Fähigkeiten sowie soziale Herkunft. Gleiche Partizipation und Teilhabe ist ein grunddemokratisches Prinzip unserer Gesellschaft und verkörpert die Menschenwürde einer jeden Person. Die Ulmer Schwörtradition und der damit verbundene Treueschwur und Rechenschaftsbericht des Oberbürgermeisters aus dem Jahr 1345 an die Bürger*innenschaft sind nicht nur historische Vorbote demokratischer Werte, sondern auch eine jährliche Mahnung, den sozialen Frieden und Zusammenhalt, in der Ulmer Bevölkerung weiterhin zu befördern und sich unermüdlich für das Wohl aller einzusetzen.

Die Vision einer für alle Menschen gleichermaßen noch besseren Zukunft, in der Potentiale und Persönlichkeit frei entfaltet werden können, sich alle für ein faires, gleichberechtigtes Ulm einsetzen und die Stadt als lebenswerte Kommune mitgestalten, rückt durch das innovative Konzept Chancengerechtigkeit und Vielfalt näher. Aber auch für den Erfolg Ulms als globaler Wirtschafts- und Wissenschaftsstandort sind die damit verbundenen Ansprüche von entscheidender Bedeutung. In Zeiten von Fachkräftemangel muss eine Kommune klar Haltung beziehen und internationalen und vielfältigen Fachkräften und Wissenschaftler*innen durch hohe Attraktivität, Sicherheit und Offenheit die Wohnortwahl erleichtern.

Die Stadt Ulm engagiert sich daher seit vielen Jahren, um diesen vielfältigen Lebenssituationen und individuellen Bedürfnissen Rechnung zu tragen und gleichermaßen allen Einwohner*innen Ulms gleiche Teilhabe und Chancen am kulturellen, sozialen, politischen und ökonomischen Leben der Stadt zu ermöglichen. Das Team Chancengerechtigkeit und Vielfalt hat unter Einbeziehung von Verwaltung, Gemeinderat, Wirtschaft, Wissenschaft und der Ulmer Bürger*innenschaft das vorliegende Konzept entwickelt. Als umfassendes Bekenntnis zu Vielfalt und der Steigerung von Chancengerechtigkeit in Ulm vereint das Konzept bestehende Kompetenzen, regt dazu an diese vernetzt zu gestalten und legt die Vision zu Chancengerechtigkeit und Vielfalt für die Stadt Ulm dar. Nun hängt der Erfolg dieses Bekenntnisses maßgeblich auch vom Zutun und Willen aller Bürger*innen ab. Daher ist das Konzept gleichsam ein selbstaufgelegter Auftrag der Verwaltung als auch ein Aufruf an die Bürger*innenschaft sich im Kleinen wie im Großen für ein faires, mitmenschliches Ulm einzusetzen und so diese wunderbare Stadt mitzugestalten. Wer sich dafür einsetzt: wir alle!

gez. Gunter Czisch, Oberbürgermeister Stadt Ulm

TEAM CHANCENGERECHTIGKEIT UND VIELFALT - WOFÜR WIR STEHEN

Im Juli 2020 wurde das Team Chancengerechtigkeit und Vielfalt (Z/CuV) vom Gemeinderat beauftragt ein Konzept als Arbeitsgrundlage für die Stadt in diesem Bereich zu erarbeiten. Um diesen Prozess zu koordinieren, hat sich das Team auf folgende Werte verständigt, die als Basis der Begleitung richtungsgebend sind. Vielfalt in der Stadtgesellschaft ist für uns Realität, Chance und Bereicherung - darauf sind wir stolz. Chancengerechtigkeit ist unsere Motivation.

Wir stehen ein für eine weltoffene, freie und demokratische Stadtgesellschaft, die jeden Menschen mit all seinen Facetten wertschätzt und respektvoll und vorurteilsfrei begegnet und Beteiligungsmöglichkeiten eröffnet. Alle Menschen in Ulm, sollen sich hier wohl und willkommen fühlen, gerne hier leben und gleiche Möglichkeiten erhalten, sich einzubringen und sich zu entwickeln. Das Gleiche gilt für die Mitarbeiter*innen der Stadtverwaltung.

Unser Auftrag als Stadt: Als Stadtverwaltung ist es unsere Aufgabe, für alle Menschen in Ulm gleichermaßen da zu sein, denn wir sind nicht alle gleich, haben aber das Recht auf Gleichbehandlung und Chancengerechtigkeit. Wir wollen das gemeinsame Miteinander fair gestalten und Impulse setzen: als Arbeitgeberin, als Dienstleisterin, als Partnerin mit der Zivilgesellschaft und im engen Schulterschluss mit der Wissenschaft und Wirtschaft. Diesen Auftrag nehmen wir an!

Kräfte bündeln im Team: 2020 unterzeichnete die Stadt Ulm die Charta der Vielfalt¹ und schuf ein neues Sachgebiet: das Team Chancengerechtigkeit und Vielfalt. In unserem Team arbeiten die Kolleg*innen der Koordinierungsstelle Internationale Stadt, des Frauenbüros/ kommunale Gleichstellungsbeauftragte, der Inklusion und der Jugendbeteiligung zusammen. Wir alle haben jahrelange Erfahrungen im Bereich der Gleichstellungsarbeit. In Zukunft werden wir noch intensiver als bisher unsere Fachkompetenzen, Methodenkompetenz und Sozialkompetenz aus den unterschiedlichen Bereichen im Team zusammenführen und in Projekten verknüpfen. Unsere Themen entfalten durch die Bündelung nochmals eine andere Trag- und Reichweite. Stadtgesellschaft ist für uns eine "Disziplin". Es geht darum das Verbindende in der Gesellschaft zu stärken und gesellschaftliche Initiativen für ein gutes Miteinander mit aller Kraft voranzubringen. Im Ringen um die beste Lösung ist Vielfalt manchmal auch anstrengend. Es gibt immer auch Meinungen die wir oder ich als Einzelperson eben nicht vertreten. Vielfalt erfordert in unserem Verständnis also vor allem eine gute und faire Diskussionskultur. So kann die positive Gestaltung von Vielfalt einen Rahmen zum Umgang mit hochemotionalen Themen und Auseinandersetzungen der Gesellschaft bieten.

Ausgangslage Vielfaltskompetenz: Die Stadtverwaltung ist bereits seit vielen Jahrzehnten aktiv. In vielen Fachbereichen, als wichtiges Beispiel ist der Fachbereich Bildung und Soziales zu nennen, wird zielgruppenspezifisch gearbeitet, die Verschränkung von Diversitätsmerkmalen intersektional mitgedacht und Chancengerechtigkeit bearbeitet. Gemeinsam als Gesamtstadt entwickeln wir diese Arbeit weiter.

Das Team Chancengerechtigkeit und Vielfalt in der Stadtverwaltung: Wir geben Impulse und sind verlässliche Ansprechpersonen zu Gleichstellungs- und Vielfaltskompetenz. Wir stehen im Dialog und begleiten die Umsetzung des Handlungskonzepts. Der Vielfaltsansatz soll systematisch mitgedacht werden in allen Bereichen der Verwaltung, in zentralen Handlungsfeldern, Aktionsprogrammen, Dienstleistungsangeboten und Strategien.

Ulm - Heimat - Offenheit - Respekt - Zukunft. gez. Team Chancengerechtigkeit und Vielfalt
Elis Schmeer, Artan Balaj, Janina Schmidt, Diana Bayer, Kathrin Thumerer, Gabriele Sälzle, Anna Sonntag, Ulrike Schiffbauer, Oliver Arnold, Milena Milusheva, Nalan Schmidt.

¹ Die Charta der Vielfalt ist eine 2006 veröffentlichte Selbstverpflichtung und ein Verein unter Schirmherrschaft des Bundeskanzlers, der sich für ein vorurteilsfreies Arbeitsumfeld einsetzt. Mit der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt erklären Arbeitgeber, dass sie Chancengleichheit für ihre Beschäftigten herstellen bzw. fördern werden.

1. EINLEITUNG

Ulm gehört zu den attraktivsten Städten Deutschlands. Weltweit agierende Unternehmen und Forschungseinrichtungen, die geographische Lage zwischen den beiden Landeshauptstädten Stuttgart und München aber auch die aktive Stadtgesellschaft bewegen Menschen dazu, ihren Lebensmittelpunkt in Ulm zu halten oder nach Ulm zu verlegen. Vielfalt ist unsere Alltagsnormalität, Chancengerechtigkeit das Ziel, für dessen Erreichen sich viele engagierte Menschen der Stadtgesellschaft aber auch die Stadtverwaltung seit vielen Jahren täglich einsetzen. Alle Ulmer*innen - gleich ob neu zugezogen oder schon immer hier lebend - sind vielfältig: in ihrem Geschlecht, ihrer sexuellen Orientierung und Identität, ihrer ethnischen Herkunft, ihrem (Lebens-)Alter, ihrer Religion oder Weltanschauungen, durch ihre jeweiligen körperlichen und geistigen Fähigkeiten und ihrer sozialen Herkunft². Sie alle tragen mit ihren unterschiedlichen Merkmalen, Erfahrungen und Hintergründen dazu bei, dass unsere Stadtgesellschaft so divers, dynamisch und lebendig ist.

Die Geschichte unserer Stadt wurde geprägt von einer selbstbewussten Stadtgesellschaft, die sich den Herausforderungen der jeweiligen Dekaden gemeinsam und mit einem möglichst großen Konsens gestellt hat. Diese Tradition prägt auch die aktuelle Epoche, in der wir uns mit globalen und lokalen Veränderungen, Unsicherheiten - und auch Ängsten - in einer Dimension auseinandersetzen müssen, wie es in der Geschichte seit dem Zweiten Weltkrieg nur selten notwendig war. Wir setzen dabei auf den Mut, die Gestaltung unserer Zukunft selbst in die Hand zu nehmen und damit beeinflussen zu können. Dafür können wir auf bewährte und eingespielte Instrumente setzen, die sich auf dem grundsätzlichen Bekenntnis einer freien und vielfältigen Stadtgesellschaft als Stärke für unsere Stadt und die Region stützt. Quartiersansätze, wie die Sozialraumorientierung, engagierte Nachbarschaften und Stadt(teil)sanierungsprojekte, die Landesgartenschau 2030, der Innenstadtdialog etc. werden um stadtweite geltende Grundsatzprogramme, wie dieses Vielfaltskonzept, Digitale Stadtentwicklung, den Bildungsmonitor und Schulentwicklungsplan für Bildungsgerechtigkeit, die Kulturentwicklungsplanung und die trägerübergreifenden Qualitätskriterien in den Ulmer Kindertagesstätten unter der Überschrift "Vielfalt, Unterschiedlichkeit, Gemeinsamkeit" ergänzt. Zusätzlich setzen wir auf regionale Zusammenarbeit über konkrete Projektarbeit in den technologischen Zukunftsfeldern Wasserstoff, 5G und Künstliche Intelligenz. Dezentrale Ansätze auf allen Ebenen sind damit unser Schlüssel zur Realisierung einer Zukunftsvision Ulm 2030, in der wir in einer weltoffenen europäischen kleinen Großstadt, das solidarische, friedliche und demokratische Zusammenleben stärken und gemeinsam mit der Region die wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen besten Zukunftschancen sicherstellen können.

Doch was ist es, was Menschen mit ihren Unterschiedlichkeiten und ihrer Vielfältigkeit in Ulm verbindet und zusammenhält? Und wie können gerade durch diese Vielfalt die Attraktivität und der Wohlstand der Stadt weiterhin wachsen?

Wir als Stadt Ulm sehen die gleichberechtigte Teilhabe für alle Menschen in Ulm am sozialen, politischen und ökonomischen Leben der Stadt als zentralen Wert, der die Menschen der Stadt, mit ihren Unterschieden und Gemeinsamkeiten, in ihrer Vielfalt eint. Chancengerechtigkeit verstehen wir als die Möglichkeit, dass alle Menschen in Ulm die Angebote und Dienstleistungen der Stadt gleichermaßen nutzen, die eigenen Potentiale bestmöglich entfalten und sich einbringen können. Bestehende Barrieren, die Zugänge erschweren oder Benachteiligungen schaffen, wollen wir gezielt abbauen. Wir wollen sicherstellen, dass sich die Menschen in Ulm wohl und mit der Stadt verbunden fühlen.

² Unter dem Begriff der "Vielfalt" sind die verschiedenen Merkmale eines Menschen gemeint, die seine Identität kennzeichnen. Die Stadt Ulm orientiert sich an den Kerndimensionen aus der Charta der Vielfalt, die hier aufgeführt wurden. Quelle: Charta der Vielfalt (www.charta-der-vielfalt.de).

Gemeinsam mit einer Vielzahl von Menschen aus der Stadtgesellschaft und aus der Verwaltung wurde im vergangenen Jahr Vorschläge erarbeitet. Diese nehmen die ganze, vielfältige Stadtgesellschaft in den Blick und richten sich explizit nicht an einzelne Zielgruppen. So wird auch die langfristige gesellschaftliche Herausforderung des Neben- und Miteinanders von unterschiedlichen Individual- und Gruppeninteressen gestaltbar.

Das Konzept für Chancengerechtigkeit und Vielfalt folgt der Vision:

Alle in Ulm lebenden Menschen sollen unabhängig ihrer Vielfaltsmerkmale über die Möglichkeiten verfügen, in dieser Stadt gut zu leben, sich einzubringen und sich zu entwickeln. Dort wo dies nicht der Fall ist verfolgen wir aktiv den Ansatz der Chancengerechtigkeit, um die Menschen in die Lage zu versetzen sich gleichberechtigt in die Stadtgesellschaft einzubringen.

2. VIELFALT UND CHANCENGERECHTIGKEIT IN ULM

2.1 Vielfalt der Ulmer Stadtgesellschaft³

Ein Blick in die Ulmer Stadtgesellschaft macht deutlich, wie vielfältig die Stadt bereits ist⁴:

- Die Stadt Ulm hat über 127.000 Einwohner*innen⁵ aus insgesamt 160 verschiedenen Ländern. Mehr als die Hälfte der Einwohner*innen sind Frauen. 21 % der Stadtbevölkerung haben keinen deutschen Pass, weitere 21 % der Menschen in Ulm sind deutsche Staatsbürger*innen, haben aber internationale Wurzeln.
- Zusätzlich hat Ulm einen stetigen Einwohner*innenzuwachs zu verzeichnen. Ende 2019 lebten fast 10.000 Menschen mehr in Ulm als noch im Jahr 2010.
- Rund 18 % der Bürger*innen sind unter 20 Jahre alt, 31 % zwischen 21 Jahre und 40 Jahre und 26 % zwischen 41 Jahre und 60 Jahre alt. 24 % sind 60 Jahre und älter und stehen damit entweder kurz vor dem Renteneintritt oder befinden sich bereits im Ruhestand.
- Mit etwa 7% der Stadtbevölkerung besitzen 10.000 Menschen einen Schwerbehindertenausweis.
- 986 Personen werden über die Eingliederungshilfe unterstützt, um am gesellschaftlichen Leben in Ulm Teil haben zu können.
- 10.000 Personen in Ulm beziehen Transferleistungen wie Grundsicherung oder Wohngeld, weil sie über deutlich weniger finanzielle Mittel verfügen als der Durchschnitt.
- Gleichgeschlechtliche Ehen gehören zum Alltag im Standesamt. Genaue Zahlen werden nicht erfasst.
- Seit 2018 kann im Geburtsregister neben "männlich" und "weiblich" auch "divers" eingetragen werden. Bis dato liegt in Ulm noch keine Eintragung "divers" vor.
- Statistisch erfasst sind die Religionen, die Kirchensteuerpflichtig sind. Rund 20 % der Bevölkerung Ulms gehören der evangelischen Kirche an, mit 29% etwas mehr der römisch-katholischen. Mit 49 % gehört fast die Hälfte der Bevölkerung keiner der öffentlich-rechtlichen Religionsgemeinschaft an, knapp 2 % sind offiziell in weiteren Re-

³ Nur für einige der in Kapitel vier genannten Vielfaltsdimensionen liegen Daten vor.

⁴ Zahlen Stadt Ulm Statistiken, Stand 31.12.2021

⁵ Mit dem Gender-Stern (*) verwenden wir eine Form, mit der sowohl Personen erfasst werden, die sich als weiblich oder männlich identifizieren oder keinem dieser beiden Geschlechter zuordnen.

ligionsgesellschaften gemeldet. Zu den anderen Weltreligionen Judentum, Islam, Buddhismus und Hinduismus liegen keine Daten vor. Die Gemeinden dieser Religionen sind in Ulm aber sehr wichtige religiöse Institutionen.

- Der Gemeinderat setzt sich derzeit aus einem Anteil von 47,5 % Frauen und 52,5 % Männern zusammen.

Die Vielfältigkeit der Stadtbevölkerung spiegelt sich in der Verwaltung wider, jedoch noch nicht in allen Merkmalen und nicht in der gleichen Verteilung.

- In der Stadtverwaltung Ulm arbeiten mit 66 % deutlich mehr Frauen als Männer (34 %). - Allerdings arbeiten 58 % der Frauen in Teilzeit, bei Männern sind es 24 %.
- Das Verhältnis unter den Führungskräften insgesamt verteilt sich auf 59 % Frauen und 41 % Männer, wobei Frauen mehr in Teilzeit führen mit 24 %. Männer die in Teilzeit führen sind 7 %.
- Zu den beiden weiteren Ausprägungen "Ohne Angabe" und "divers" des Merkmals Geschlechts sowie zu sexueller Orientierung, Religion oder Weltanschauung gibt es keine Datenerhebung.
- Insgesamt arbeiten Menschen aus 57 Nationen in der Stadtverwaltung Ulm. Rund 10 % der Mitarbeiter*innen besitzen eine andere Staatsbürgerschaft als die Deutsche, ein Großteil davon die Türkische oder Italienische.
- 8 % der Mitarbeiter*innen sind unter 25 Jahren, 64 % sind zwischen 25 Jahren und 54 Jahren. 27 % der Mitarbeiter*innen sind älter als 55 Jahre und gehen damit innerhalb der nächsten zwölf Jahre in den Ruhestand.
- Rund 7 % der Mitarbeiter*innen der Stadtverwaltung haben eine Schwerbehinderung, was der Verteilung in der Stadtbevölkerung entspricht.
- Religionszugehörigkeit in der Stadtverwaltung wird nicht erfasst, aber es gibt einen hohen Respekt gegenüber christlichen, muslimischen, jüdischen und anderen Glaubensrichtungen und wo immer möglich, werden die Feiertage sensibel in der Arbeitsplanung berücksichtigt.

Eine zentrale Aufgabe dieses Konzepts ist es, als Verwaltung der vielfältigen Bevölkerung ihren Lebensweisen und den damit verbundenen Bedürfnissen gerecht zu werden. Dies trägt zu mehr Chancengerechtigkeit bei. Angestrebt wird, dass die Mitarbeiter*innen der Stadtverwaltung die Vielfalt der Menschen in Ulm abbilden - über alle Hierarchieebenen hinweg.

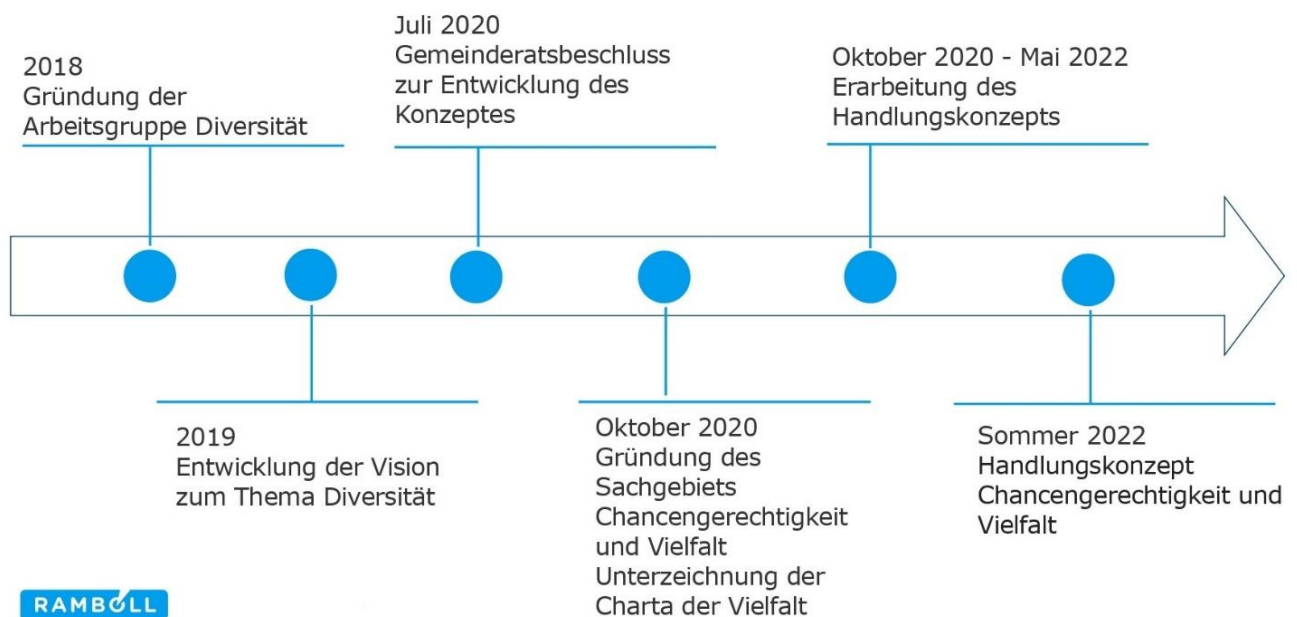
2.2 Das Konzept baut auf dem bisherigen Einsatz der Stadtverwaltung für Chancengerechtigkeit und Vielfalt auf

Schon seit vielen Jahren engagiert sich die Stadt Ulm für die Chancengerechtigkeit und gleichberechtigte Teilhabe unterschiedlicher Zielgruppen in unterschiedlichen Kontexten

- 1989 wurde die Stelle der Frauenbeauftragte geschaffen. 1996 trat der Frauenförderplan in Kraft und im Jahr 2010 wurde der Chancengleichheitsplan für die Stadtverwaltung eingeführt. Damit kommt die Stadt Ulm ihrer Aufgabe nach, den im Grundgesetz definierten und im Chancengleichheitsgesetz des Landes Baden-Württemberg konkretisierten Verfassungsauftrag der Gleichberechtigung von Frauen und Männern aktiv umzusetzen und Strukturen zu schaffen, die die Gleichstellung von Frauen und Männern fördern. 2022/23 wird der Chancengleichheitsplan aktualisiert.

- Im Jahr 2010 hat der Fachbereich Bildung und Soziales unter dem Titel "Ulm-eine Stadt für alle Menschen" seine Vision erarbeitet. Im Mittelpunkt der Vision steht die Unterstützung und Teilhabe für Menschen unterschiedlicher Lebenslagen aber auch "der gleichberechtigte Zugang zur Bildung im Sinne von Chancengerechtigkeit". Weiterer Kernsatz: "Wir wollen dafür sorgen, dass alle Menschen in Ulm gleichermaßen am Leben in der Gesellschaft teilnehmen können". Im Jahr 2014 hat der Fachbereichsausschuss Bildung und Soziales gemeinsame Ziele und Handlungsmaxime für den Fachbereich beschlossen. das zweite Ziel lautet: Herstellung von Chancengerechtigkeit - Wir wollen allen Menschen, vor allem aber Kindern und Jugendlichen, den gleichberechtigten Zugang und die gleichberechtigte Teilhabe an Bildung ermöglichen, um ihnen faire Zukunftschancen zu eröffnen. Im Hinblick auf die Zielerreichung schätzen und fördern wir die Vielfalt unserer Gesellschaft und beziehen alle Menschen, unabhängig von Geschlecht, Alter, Behinderung, sexueller Orientierung, sozialer, kultureller oder religiöser Herkunft mit ein.
- Im Jahr 2012 wurde das Konzept „Ulm: Internationale Stadt“ als Arbeitsgrundlage für die gleichnamige Koordinierungsstelle auf 5 Jahre beschlossen. Damit machte sich die Stadt bereits auf den Weg, die Teilhabechancen von Menschen mit unterschiedlichen kulturellen, religiösen und gesellschaftlichen Prägungen zu fördern.
- In den Ulmer Kindertagesstätten spielt wie in kaum einem anderen Themenfeld Vielfalt und Chancengerechtigkeit eine wichtige Rolle. Im Jahr 2015 entstand das trägerübergreifende Qualitätskonzept "Vielfalt, Unterschiedlichkeit, Gemeinsamkeit" als Grundlage für die pädagogische Arbeit in den Ulmer Kindertagesstätten.
- Seit 2015 enthält jeder Budgetvertrag der Abteilung Soziales einen Passus zu den Dimensionen der Vielfalt.
- Der Fachbereich Bildung und Soziales arbeitet seit vielen Jahren an der Zusammenführung unterschiedlicher Zielgruppen und Vielfaltdimensionen. Zentrales Fachkonzept ist hierbei die Sozialraumorientierung, die seit 2016 für alle Bereiche des Sozialen handlungsleitend ist.
- Im Jahr 2018 wurde der kommunale Aktionsplan für Menschen mit Behinderung nach einem eineinhalbjährigen Prozess unter multimethodischer Beteiligung der Betroffenen fertiggestellt.
- Die Verknüpfung des Bundesteilhabegesetzes mit dem Fachkonzept der Sozialraumorientierung stellt seit einigen Jahren die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderung in allen gesellschaftlichen Bereichen wie Wohnen, Arbeit, Freizeit u.a. in den Mittelpunkt und rückt somit Chancengerechtigkeit und die Wertschätzung von Vielfalt
- Auch 2018 wird die Jugendbeteiligung der Stadt Ulm mit dem Stadtjugendring neu gedacht als "jugend aktiv", ausgehend aus der Arbeit des ehemaligen Jugendparlaments. Auch dieser Ansatz baut auf Jahrzehnte langer Arbeit für Jugendliche in der offenen, mobilen, verbandlichen Jugendarbeit auf.
- Konzept zur Kulturvermittlung 2018 und 2021.
- Der Bildungsmonitor der Stadt Ulm 2020 (und auch bereits der Vorgängerbericht 2014) stellt als eine Leitlinie die Herstellung von Chancengerechtigkeit und die Ermöglichung von Teilhabe in den Fokus. Daran orientieren sich wiederum die Ganzheitliche Schulentwicklungsplanung der Stadt Ulm 2022.
- 2022: Konzept "wir alle" für Chancengerechtigkeit und Vielfalt der Stadt Ulm.

Das vorliegende Konzept kann den bestehenden Einzel-Strategien als Dach dienen, soll Orientierung und Impulsgeberin sein und auf die gesamte Verwaltung und ihr Handeln ausgeweitet werden. Seit dem Jahr 2018 gab es mehrere Initiativen, die unterschiedlichen Ansätze zu Chancengerechtigkeit zusammenzuführen und Chancengerechtigkeit und Vielfalt vernetzter zu gestalten. In der Arbeitsgruppe Diversität fanden sich Vertreter*innen des Gemeinderats, der Oberbürgermeister und ab 2019 auch die verschiedenen "Beauftragten" zusammen. Sie erarbeiteten 2019 die Grundlage des neuen Team Chancengerechtigkeit und Vielfalt. Im Juli 2020 nahm der Gemeinderat die Beschlussvorlage zu einem Vielfaltskonzept an. Zusätzlich unterzeichnete die Stadt Ulm im Jahr 2020 die Charta der Vielfalt und gab damit bereits vor der Entwicklung des Konzeptes ein umfassendes Be-



kenntnis zu Vielfalt und für Chancengerechtigkeit in Ulm ab.

Abbildung: Konzeptentwicklung von 2018 - 2022

Quelle: eigene Darstellung

2.3 Vernetztes Arbeiten zu Chancengerechtigkeit und Vielfalt

Das Handlungskonzept baut auf der umfangreichen und wichtigen tagtäglichen Arbeit vieler Kolleg*innen auf. Insbesondere wird auch im Fachbereich Bildung und Soziales seit vielen Jahren - mit den Begriffen Chancengerechtigkeit, Vielfalt und insbesondere auch Inklusion mit den Dimensionen der Vielfalt konzeptionell, strukturell und praktisch gearbeitet. Auch die jahrzehntelange Arbeit der freien Träger, Liga der freien Wohlfahrtspflege, Vereine, Initiativen der Zivilgesellschaft und das gute vertrauensvolle Kooperationsnetzwerk bauen das starke Fundament für Chancengerechtigkeit und Vielfalt in Ulm.

Im Oktober 2020 hat die Stadt Ulm zudem das Sachgebiet Chancengerechtigkeit und Vielfalt im Oberbürgermeisterbereich eingerichtet. Seither ist der übergreifende Blick auf die Querschnittsdimensionen von gleichberechtigter Teilhabe verschiedener Zielgruppen unter einem Dach gebündelt.

Dabei sind die Dimensionen Geschlecht, Behinderung, internationale Wurzeln, Religion und Weltanschauung und Jugendbeteiligung klar zugeordnet. Die Dimensionen sexuelle Orientierung, Alter allgemein und soziale Herkunft werden von den Beauftragten gemeinsam bearbeitet.

Durch die Schaffung des neuen Sachgebiets erkennt die Stadt das Prinzip der Intersektionalität an. Dies bedeutet, dass Menschen immer mehrere Vielfaltsdimensionen/soziale Kategorien in sich vereinen. Diese wirken nicht isoliert voneinander, sondern sind eng miteinander verwoben und können sich bei Diskriminierungen gegenseitig verstärken. Das Ziel der Chancengerechtigkeit kann eher erreicht werden, wenn z.B. bei einem migrantischen Mann mit einer physischen Beeinträchtigung all diese Aspekte seiner Identität gesehen und Benachteiligungen in ihren unterschiedlichen Formen entgegengewirkt wird. Durch diesen differenzierten Ansatz wird verdeutlicht, dass Chancengerechtigkeit eine Querschnittsaufgabe für die gesamte Verwaltung und deren Handeln darstellt. Daher wird der neue Ansatz zu Vielfalt und Chancengerechtigkeit nicht nur allein vom Sachgebiet bearbeitet. Vielmehr wurde die Erstellung des Konzepts dafür genutzt, vielfältige Akteur*innen aus der gesamten Stadtverwaltung und der Stadtgesellschaft zu beteiligen, um eine hohe Akzeptanz und eine erfolgreiche Umsetzung in den verschiedenen Abteilungen zu gewährleisten.

Neben diesem übergreifenden Konzept laufen bestehende Maßnahmen weiter, die sich im Bereich Gleichstellung, Inklusion und Internationale Stadt bewährt haben. So ist das Frauenbüro/die Kommunale Gleichstellungsbeauftragte weiter für frauenpolitische strukturell wirkende Arbeit hoch engagiert, der Inklusionsbereich weiter für Menschen mit Behinderung aktiv, die Koordinierungsstelle Internationale Stadt mit großem Engagement für die Belange von internationalen Ulmer*innen im Einsatz und auch die Koordination der Jugendbeteiligung mit jugendaktiv wird weiter ausgebaut.

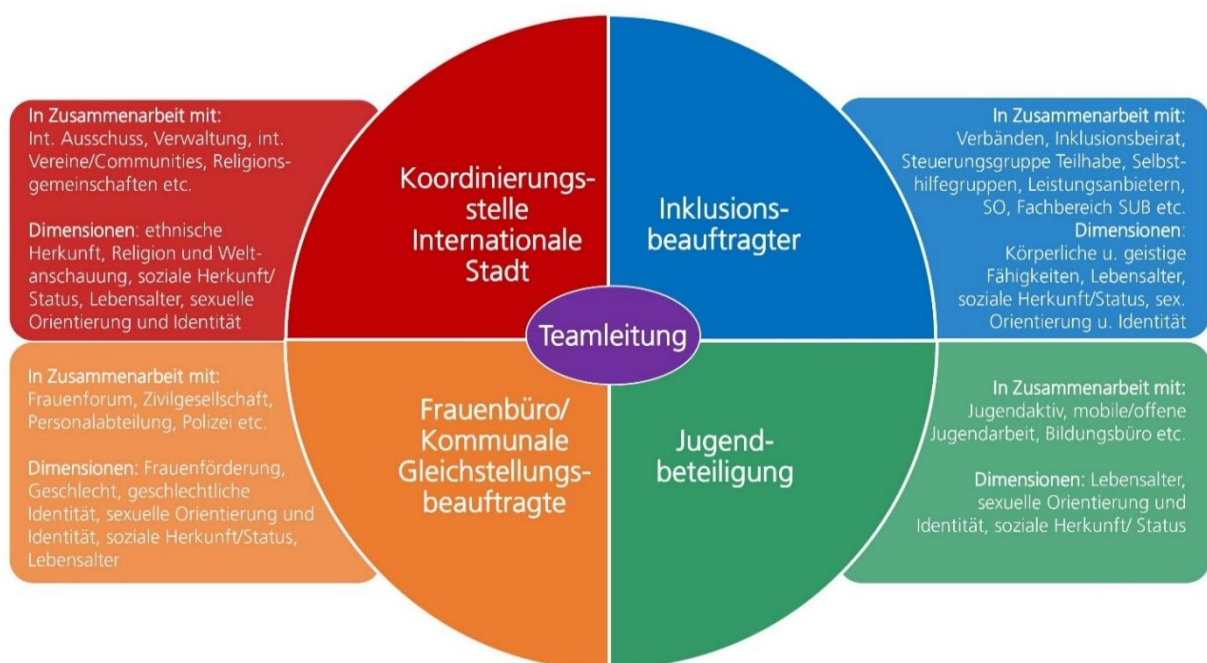


Abbildung 1: Organigramm Sachgebiet Chancengerechtigkeit und Vielfalt

3. MEHRWERTE DURCH DIE UMSETZUNG DES KONZEPTS WIR ALLE



Das Konzept bietet der Stadtverwaltung als auch der gesamten Stadtgesellschaft Mehrwerte, wie dieses Schaubild verdeutlicht.

Abbildung: Möglicher Mehrwert durch die Umsetzung des vorliegenden Konzepts

Quelle: eigene Darstellung

Mehrwert für die Stadtverwaltung

Die Verwaltung begegnet dem Fachkräftemangel und kann kompetente Mitarbeiter*innen gewinnen und halten.

Rund 27% der Mitarbeiter*innen der Verwaltung gehen im Laufe der nächsten zwölf Jahre in den Ruhestand. Dadurch gehen Wissen und Erfahrungen verloren und es ist eine enorme Anstrengung der Verwaltung vonnöten, um neues qualifiziertes Personal zu rekrutieren und es zu binden.

Durch die Umsetzung dieses Konzepts wird die Verwaltung darin gestärkt

- neue Zielgruppen für die Arbeit in der Stadtverwaltung zu gewinnen und die bisherigen Zielgruppen in der Rekrutierung noch besser anzusprechen,
- Barrieren und Zugangshemmnisse zu erkennen und diese konsequent abzubauen
- die Diversitätsmerkmale der Beschäftigten wertzuschätzen und ihre jeweiligen Arbeits- und Lebenssituationen zu berücksichtigen,
- Mitarbeiter*innen flexible und passgenaue Fortbildungs- und Arbeitsplatzangebote entsprechend ihrer individuellen Lebenslage anzubieten,
- die Beschäftigungsfähigkeit der Belegschaft zu erhalten,

- ein vorurteilsfreies und kreatives Arbeitsumfeld für alle Mitarbeiter*innen zu schaffen.

All das ist Grundlage dafür, dass die Mitarbeiter*innen zufrieden und motiviert sind und sich mit der Stadt Ulm als Arbeitgeberin identifizieren, was wiederum zu einer langfristigen Bindung des Personals führt.

Die Verwaltung fördert das Potential ihrer Mitarbeiter*innen und kann damit ihren Dienstleistungsauftrag umfassend und innovativ erfüllen. Die immer komplexeren und sich stetig wandelnden Aufgaben unserer Zeit erfordern auch in der Verwaltung hohe Kreativität und neue Wege. Der Diversitätsansatz liefert hier einen zeitgemäßen Ansatz. Die Vernetzung mit bereits bestehenden Ansätzen, Strategien und Konzepten erhöht die Akzeptanz für den Veränderungsprozess. Hierzu werden bereits bestehende, innovative Strategien und Konzeptionen der Stadtverwaltung, wie z.B. das Konzept zu employer branding der Stadt Ulm, gezielt im Sinne des Diversitäts- und Intersektionalitätsansatzes analysiert und weiterentwickelt, um innovative, neue Wege und Lösungsansätze zu entwickeln.

Die Verwaltung wird darin bestärkt:

- vielseitige Arbeitserfahrungen, Qualifikationen und Expertisen in der Belegschaft zusammenzutragen und
- diese Vielfalt aktiv und produktiv zu nutzen.

Die Verwaltung erfüllt ihren (sich wandelnden) Auftrag.

Die Ansprüche der Bürger*innen an die Verwaltung ändern sich, sie erwarten eine starke Dienstleistungsorientierung. Gleichzeitig bedeutet eine angemessene Repräsentation aller Vielfaltsmerkmale, dass sich die Vielfalt der Bürger*innenschaft auch in der Verwaltung widerspiegelt.

Die Umsetzung des Konzepts Chancengerechtigkeit und Vielfalt stärkt die Verwaltung darin

- die unterschiedlichen Bedarfe und Lebenslagen der Bürger*innen wahrzunehmen und Inhalte und Kommunikation ihrer Dienstleistungen darauf auszurichten und
- die Vielfalt der Ulmer Gesellschaft auf allen Ebenen der Verwaltungsstruktur abzubilden und so eine höhere Akzeptanz bei den Bürger*innen zu erzielen.

Mehrwert für die Bürgerin*innen

Der Zusammenhalt in der Stadt wird gestärkt.

Je vielfältiger die Lebensweisen von Menschen in einer Stadt sind, umso notwendiger ist es, den Zusammenhalt zu fördern. Daher fällt jenen Werten, hinter denen sich die Menschen in ihrer Unterschiedlichkeit versammeln und die die Gleichwertigkeit der Menschen in der Stadt zum Ausdruck bringen, eine zentrale Rolle zu. Wir wollen Identifikationsmöglichkeiten schaffen und das Zugehörigkeitsgefühl stärken.

Durch das Konzept Chancengerechtigkeit und Vielfalt profitieren die Bürger*innen, indem

- Chancengerechtigkeit zum zentralen demokratischen Wert des Zusammenlebens wird,
- eine Kultur der Anerkennung und Wertschätzung von Menschen mit unterschiedlichen Lebensentwürfen gefördert wird und
- ein vorurteilsfreies Miteinander in allen Lebensbereichen erreicht wird.

Den Bürger*innen stehen gute und auf ihre Bedarfe ausgerichtete Dienstleistungen der Verwaltung zur Verfügung.

Die Impulse zur Überprüfung und Anpassung von Dienstleistungen in der Verwaltung erhöhen die Qualität der Dienstleistungen für die Bürger*innen.

Durch das Konzept Chancengerechtigkeit und Vielfalt profitieren die Bürger*innen, indem

- die Dienstleistungen der Verwaltung in Inhalt und Kommunikation passgenau auf ihre Lebenslagen ausgerichtet sind.
- bestehende Barrieren identifiziert werden und der Zugang zu den Dienstleistungen für alle Gruppen erleichtert wird.

Teilhabe und Kooperation werden für die Bürger*innen ausgeweitet.

Bürger*innen möchten ihre Stadt mitgestalten und bei wichtigen Fragestellungen beteiligt werden oder in Form von Kooperationen daran mitarbeiten. Selbstwirksamkeit, Würde und Empowerment sind dabei wichtige Grundlagen der Stadtgesellschaft.

Durch die Umsetzung des Konzepts Chancengerechtigkeit und Vielfalt können viele Bürger*innen profitieren indem:

- sie mehr Teilhabe am gesellschaftlichen und kommunalen Leben erreichen,
- das zivilgesellschaftliche und kommunale Engagement von allen Akteur*innen an Einfluss und Sichtbarkeit gewinnt und
- eine offene Kooperationskultur zwischen Bürger*innenschaft und Stadtverwaltung gelebt wird im Sinne eines gegenseitigen Empowerments.

Mehrwert für Wissenschaft und Wirtschaft

Die Attraktivität des Wissenschafts- und Wirtschaftsstandortes Ulm wird erhöht und damit die Konkurrenzfähigkeit Ulms im globalen Wettbewerb gestärkt.

Die Innovationsregion Ulm ist ein leistungsfähiger Forschungs- und Wirtschaftsstandort. Neben der Universität und der Technischen Hochschule als Förderstätten im Forschungsbereich sind zahlreiche namhafte Firmen in der Stadt ansässig, die ihre Marken weltweit vertreiben und mit Innovationen die Entwicklung in ihren Geschäftsfeldern vorantreiben.

Die Region Ulm/Oberschwaben ist nicht nur unter den TOP 10 der wirtschaftsstärksten Regionen Deutschlands, sondern auch die wachstumsstärkste Region Baden-Württembergs. Der Bedarf an Kompetenz und Arbeitskräften ist dementsprechend groß, allerdings sind in einigen Berufszweigen bereits Engpässe zu spüren, die langfristig die Existenz von etablierten Firmen gefährden können.⁶ Dieser Bedarf kann durch internationale Fachkräfte gedeckt werden. Daher muss Ulm als Innovationsregion attraktive Arbeitsbedingungen und ein Wohn- und Lebensumfeld bieten, in dem sich zugewanderte Menschen heimisch fühlen. Auch Menschen die schon gekommen sind, z.B. Geflüchtete, die nicht die gleichen Startchancen haben, müssen erreicht werden um in Ausbildung und einen Beruf zu kommen.

Unternehmen werden weiterhin darin bestärkt und unterstützt, Barrieren u.a. in Bezug auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf abzubauen, damit Arbeitnehmer*innen mit Familie gute Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben und ihrer Ausbildung angemessen erwerbstätig bleiben können. Auch in Bezug auf die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung im ersten Arbeitsmarkt gibt es noch großes, nicht ausgeschöpftes Potential.

Durch das Konzept profitieren Wirtschaft und Wissenschaft in Ulm, indem

- das Image Ulms als moderne, weltoffene, gleichberechtigte, inklusive und zukunftsfähige Stadt gefestigt wird,
- internationale Fachkräfte sich hier wohlfühlen, weil Stadtverwaltung und Stadtgesellschaft klar mit ihrem Handeln zeigen, dass hier vielfältige Lebensweisen willkommen sind und wertgeschätzt werden und

⁶ <https://www.ulm.ihk24.de/blueprint/servlet/resource/blob/3821276/8a6d684a61572a2262914e73f60bf0e7/erklarung-data.pdf>

- die Unternehmen der Stadt darin bestärkt werden, in ihrer Anwerbestrategie und Arbeitskultur Menschen mit vielfältigen Hintergründen anzusprechen und zu berücksichtigen (z.B. internationale Fachkräfte, EU Arbeitsmigration, Geflüchtete)
- Frauen ihre Potentiale in der Wirtschaft entfalten
- Menschen mit Behinderung mit ihren Ressourcen in der Wirtschaft mitwirken
- sich junge Menschen mit ihren spezifischen Erwartungen an die Unternehmenskultur und Hochschulen sowie ihren Erfahrungen und Potentialen in Ulm gut mitgenommen und aufgehoben fühlen.

4. PARTIZIPATION: ENTWICKLUNG DES HANDLUNGSKONZEPTS WIR ALLE

Viele Akteur*innen sind in die Entwicklung des Konzepts eingebunden. Das Konzept soll eine Breitenwirkung entfalten und weit in die Stadtgesellschaft und die Stadtverwaltung wirken. Deshalb war die Einbindung unterschiedlichster Akteur*innen bei der Entwicklung des Konzepts von hoher Bedeutung. Sie diskutierten u. a. darüber: Wo verhindern Barrieren und Diskriminierung Chancengerechtigkeit in Ulm? Welche Strategien wurden in der Vergangenheit in Ulm für Chancengerechtigkeit bereits erprobt und wie erfolgreich waren sie? Wie kann die Verwaltung bestärkt werden, sich in diese Richtung zukunftsfähig weiterzuentwickeln und innovativ aufzustellen, damit ihr Handeln in allen Bereichen gleiche Teilhabe ermöglicht?

Die Unternehmen Ramboll Management Consulting und Pro Diversity wurden damit beauftragt, den Prozess zur Erarbeitung des Konzeptes und der Beteiligung zu gestalten und zu moderieren und brachten ihre Fachkompetenz im Themenfeld ein.

Es wurden vier Handlungsfelder definiert:

- Stadt Ulm als Arbeitgeberin
- Unsere Dienstleistungen als Stadt
- Stadtgesellschaft: Zusammenleben gestalten
- Diversität für Wissenschafts- und Wirtschaftsstandort

Zu allen vier Handlungsfeldern fanden breitangelegte Beteiligungsformate statt. Bei den Workshops, in denen je nach Fragestellung mit unterschiedlichen Methoden gearbeitet wurde, konnten die Beteiligten Leitziele und Maßnahmen für die jeweiligen Bereiche definieren. Trotz Corona konnten insgesamt neun Workshops und zahlreiche Interviews mit Stakeholdern und Expert*innen in Präsenz stattfinden.

Vor allem in der Arbeitsgruppe des Handlungsfeldes "Stadtgesellschaft: Zusammenleben gestalten" fand eine sehr breite zivilgesellschaftliche Beteiligung statt. Dabei wurden über Einladungen an Verbände, Gremien und Vereinsverteiler eine große Anzahl an gemeinnützigen Einrichtungen und aus der Ulmer Vereinskultur erreicht, von internationalen, inklusiven, queeren, religiösen und Wohlfahrtsverbänden bis hin zu Jugend-, Frauen- sowie Senior*innengruppen. Es wurden vier Arbeitsteams gebildet, die aus sehr gemischten Personenkreisen bestanden. Der Fokus lag im Handlungsfeld Stadtgesellschaft auf niederschweligen Aktionen und Veranstaltungen für alle Ulmer*innen. Wie können wir das Thema Vielfalt in die Öffentlichkeit tragen und zum gemeinsamen Diskurs einladen? Auch die Ergebnisse der Bürgerbeteiligungen der Internationalen Botschaft, der Beteiligungsmöglichkeit der Umfrage #junginulm sowie die Erkenntnisse der "Nachbarschaftsgespräche" flossen ins Vielfaltskonzept ein.

Der Vielfaltsansatz wird in vielen Bereichen der Stadtverwaltung bereits angewandt und es findet eine zielgruppenspezifische Ausrichtung statt, z.B. im Fachbereich Bildung- und Soziales, im Personalmanagement und bei der Personalentwicklung mit der Arbeitgebermarke "employer branding" Ulm, im Bereich Kita beim Pädagogischen Qualitätskonzept und dem Qualifizierungsprogramm für pädagogische Fachkräfte, etc.

Mit dem Handlungskonzept wird der Vielfaltsansatz systematisch und sukzessive auf alle Bereiche der Verwaltung ausgeweitet und soll in allen zentralen Handlungsfeldern, Aktionsprogrammen, Dienstleistungsangeboten und Strategien angewandt werden.

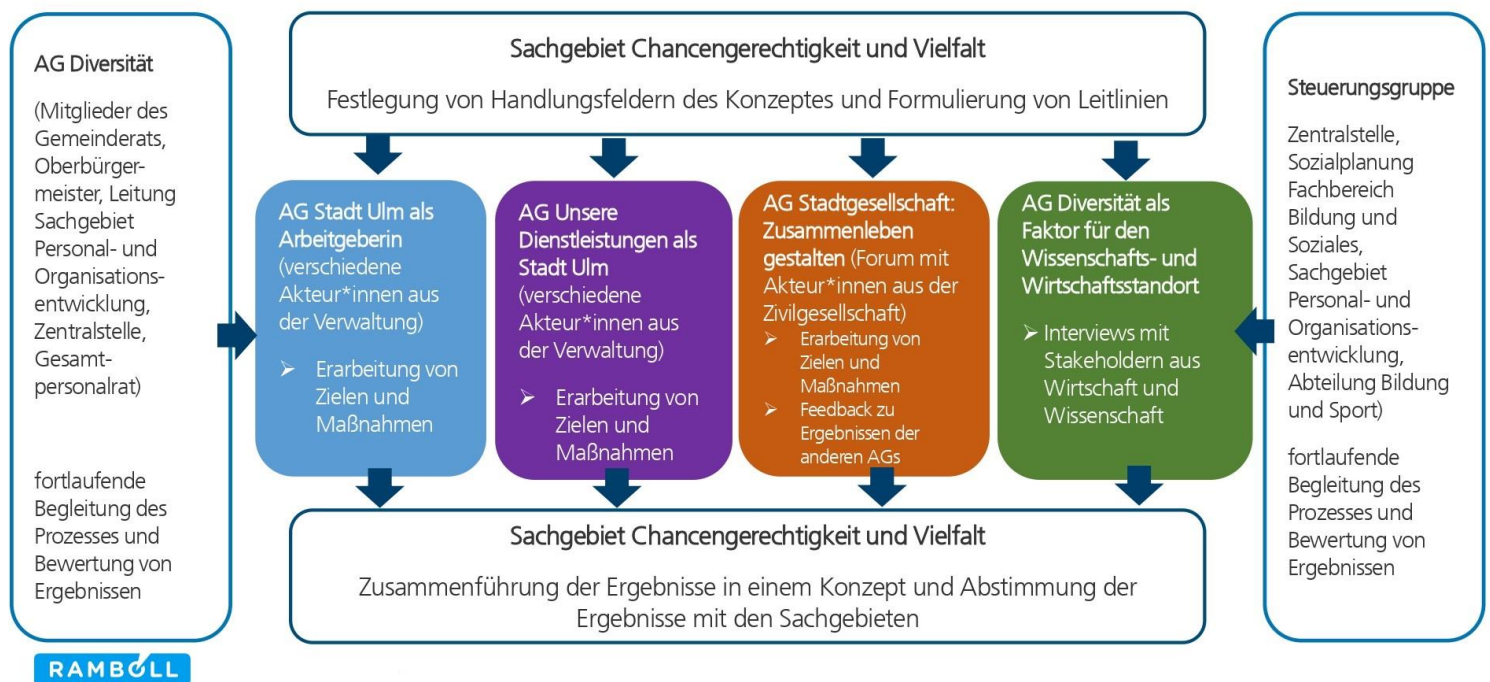


Abbildung: Prozess Konzeptentwicklung

Quelle: eigene Darstellung

5. DAS KONZEPT WIR ALLE: AUSRICHTUNG, GESETZESGRUNDLAGE UND STRUKTUR

5.1 Ausrichtung: ein intersektionales Handlungskonzept



Abbildung: Dimensionen des Diversitätsansatzes

Quelle: Charta der Vielfalt (www.charta-der-vielfalt.de)

Die Stärke dieses Vielfaltskonzepts besteht darin, dass es Menschen nicht nur entlang einer Dimension in den Blick nimmt (z. B. Behinderung oder sexuelle Orientierung), sondern die Zugehörigkeit zu unterschiedlichen Vielfaltsdimensionen anerkennt. Ebenso werden die komplexen Wechselbeziehungen zwischen diesen verschiedenen Zugehörigkeiten berücksichtigt.

Die Stadt Ulm hat sich bewusst für die Entwicklung eines intersektionalen Handlungskonzepts entschieden, Chancengerechtigkeit, Gleichbehandlung und der Abbau von Barrieren und Diskriminierungen werden als Querschnittsaufgabe gemeinsam als Stadtverwaltung vorangetrieben und entfalten dadurch in Politik, Verwaltung und Gesellschaft eine stärkere Wirkung. Dabei wird berücksichtigt, dass die Menschen mit ihren unterschiedlichen Vielfaltsmerkmalen gleichzeitig verschiedenen Gruppen angehören.

5.2 Bundes- und Landesgesetze geben Orientierung

Für das Vielfaltsmanagement liegt aktuell keine direkte Rechtsgrundlage vor, die verbindliche Vorgaben schafft. Vielmehr bestehen Gesetze und Strategien für Gleichbehandlung, Vielfalt und gegen Diskriminierung auf Europa-, Bundes- und Landesebene, die in diesem Bereich als richtungsweisend betrachtet werden.

Gesetze auf Bundesebene:

- Grundgesetz (insb. Art. 3 Absatz 2 und 3)
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
- Betriebsverfassungsgesetz; Bundespersonalvertretungsgesetz; Bundesgleichstellungsgesetz; Behindertengleichstellungsgesetz; Bundesteilhabegesetz; SGB VIII - Kinder- und Jugendhilfegesetz; Bürgerliches Gesetzbuch; Lebenspartnerschaftsgesetz; Personalvertretungsgesetz; Sozialgesetzbuch etc.

Gesetze auf Landesebene:

- Landesgesetz zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen Baden-Württemberg
- Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg
- Gesetz über die Betreuung und Förderung von Kindern in Kindergärten, anderen Tageseinrichtungen und der Kindertagespflege (Kindertagesbetreuungsgesetz KiTaG)
- Gesetz zur Verbesserung von Chancengerechtigkeit und Teilhabe in Baden-Württemberg/Partizipations- und Integrationsgesetz
- Landespersonalvertretungsgesetz.
- Gemeindeordnung Baden-Württemberg: 2015 beschloss der Landtag von Baden-Württemberg die Änderung des § 41a der Gemeindeordnung, dadurch wird Jugendbeteiligung vom kann zum muss.

Gesetze auf EU-Ebene:

- Antirassismusrichtlinie
- Gender-Richtlinie
- Rahmenrichtlinie zur Beschäftigung
- Richtlinie zur Gleichstellung der Geschlechter auch außerhalb der Arbeitswelt

5.3 Das Konzept gliedert sich in vier Handlungsfelder

Das Sachgebiet Chancengerechtigkeit und Vielfalt hat vier Handlungsfelder für das Konzept identifiziert, in denen Handlungsbedarf besteht. Für jedes Handlungsfeld haben Vertretungen und Akteur*innen aus der Verwaltung und Stadtgesellschaft gemeinsam in Arbeitsgruppen die folgenden Ziele und Maßnahmen formuliert.

Insgesamt wird eine ganzheitliche Betrachtung angestrebt, um Vielfalt in der Belegschaft zu fördern, die Serviceorientierung bzw. Bürger*innenorientierung zu verbessern, Partizipation und Beteiligung der Bürger*innenschaft zu fördern und aktuelle wie künftige gesellschaftliche, strukturelle und wirtschaftliche Veränderungen aufzugreifen und aktiv mitzugestalten. Es wird ein starker Empowermentansatz gewählt.

1) HANDLUNGSFELD "STADT ULM ALS ARBEITGEBERIN"

Ziel für Handlungsfeld:

Die vielfältige Ulmer Gesellschaft spiegelt sich in der Personalstruktur der Verwaltung wider. Alle Beschäftigten der Stadtverwaltung haben die gleichen Chancen zur beruflichen Weiterentwicklung und zum Aufstieg, da ihre unterschiedlichen individuellen Arbeits- und Lebenssituationen Berücksichtigung finden.

Leitfragen:

- Wie kann das Personalmanagement der Stadtverwaltung mit vielfaltskompetenten Maßnahmen und Instrumenten ergänzt werden, damit die Stadtverwaltung weiterhin eine attraktive Arbeitgeberin bleibt?
- Wie können die interne Arbeitsorganisation, die Personalentwicklung und die Verwaltungskultur vielfaltskompetent gestaltet werden, um ein diskriminierungsfreies und wertschätzendes Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem alle Beschäftigten ihre unterschiedlichen Kompetenzen, Qualifikationen und Erfahrungen voll einbringen können?

Erarbeitet durch:

Z/ÖA, ZSD/P, SWU,
VGV/MO, BM3/C3, KITA,
GPR, Z/CuV

RAMBOLL

2) HANDLUNGSFELD "UNSERE DIENSTLEISTUNGEN ALS STADT"

Ziel für Handlungsfeld:

Die Leistungen und Angebote der Stadt Ulm sind für alle Bürger*innen gleichermaßen zugänglich. Auf die sich wandelnden Bedarfe der Bürger*innen reagiert die Stadt und hat dabei die verschiedenen Hintergründe und Lebensweisen der Bürger*innen im Blick.

Leitfragen:

- Wie können die Dienstleistungen der Stadt Ulm so gestaltet und weiterentwickelt werden, dass sie alle Bürger*innen erreichen?
- Wie können Kommunikationswege, Feedbackmechanismen und Dialogformate die Verwaltung darin unterstützen, die Bedarfe der Bevölkerung zu erkennen und dienstleistungsorientiert zu handeln?
- Wie sieht ein gutes Verfahren aus, um Fälle von Diskriminierung durch die Verwaltung zu bearbeiten?

Erarbeitet durch:

LI, KIBU, BS, BDIII,
Jobcenter, Z/CuV

RAMBOLL

Abbildung: Handlungsfelder, Quelle: eigene Darstellung

3) HANDLUNGSFELD "STADTGESELLSCHAFT: ZUSAMMENLEBEN GESTALTEN"

Ziel für Handlungsfeld:

Kooperationen, Netzwerke und Projekte der Stadt Ulm mit der Zivilgesellschaft werden ausgeweitet und befördern die Chancengerechtigkeit und Antidiskriminierung in allen Bereichen der Stadtgesellschaft.

Leitfragen:

- Wie kann die Stadt Ulm Netzwerke schaffen und ausbauen, um das Thema Diversität zu stärken?
- Welche Initiativen und Projekte in der Stadt Ulm treiben das Thema Chancengerechtigkeit und Vielfalt voran? Welche Unterstützung benötigen sie dabei?
- Welche zusätzlichen Angebote braucht es, um das Thema weiter zu befördern?

Erarbeitet durch:

Internationaler Ausschuss, Gesamtelternbeirat der Ulmer Kindertagesstätten & Horte, Lebenshilfe Donau-Iller e.V., Frauenforum, Habila GmbH, Senior*innenrat, Selbsthilfebüro KORN e.V., Arbeiter-Samariter-Bund Baden-Württemberg e.V., Young and Queer Ulm e.V., Inklusionsbeirat, Stadtentwicklung Bau & Umwelt, Frauentreff Ulm e.V., Familien-Bildungsstätte e.V., Gemeinderat, AK Schwerbehindertenvertretung der Industrie u. des öffentlichen Dienstes, Jugendaktiv, Z/CuV

RAMBOLL

4) HANDLUNGSFELD "DIVERSITÄT ALS FAKTOR FÜR DEN WISSENSCHAFTS- UND WIRTSCHAFTSSTANDORT"

Ziel für Handlungsfeld:

Fachkräfte aus dem In- und Ausland kommen gerne nach Ulm, weil sie die Stadt als attraktiven, lebenswerten und weltoffenen Wirtschafts- und Wissenschaftsstandort erleben. Durch gute Bildung werden die Potenziale der Bürger*innen der Stadt weiter gefördert.

Leitfragen:

- Wie kann die Stadtverwaltung dazu beitragen, dass Ulm ein von Wertschätzung, gesellschaftlicher Vielfalt, Akzeptanz und Weltoffenheit geprägter Lebens- und Arbeitsort ist und bleibt?
- Wie kann die Bildungslandschaft in Ulm so weiterentwickelt werden, dass alle Menschen der Stadt ihre Potentiale möglichst gut entfalten können?

Erarbeitet durch:




stadtinterne Arbeitsgruppe "Wirtschaft und Arbeit" auf Grundlage von Interviews u.a. mit Handwerkskammer Ulm, Innovationsregion Ulm, Universität Ulm, Universitätsklinikum Ulm, Liebherr AG, Bosch Rexroth AG, Fachkräftebündnis, Z/CuV

6. ZIELE UND MAßNAHMEN DES HANDLUNGSKONZEPTE

Der Kern des Handlungskonzeptes für Chancengerechtigkeit und Vielfalt ist der folgende Katalog mit Leitlinien, Leitzielen und Maßnahmen. Er gibt dem Vorhaben, Ulm zu einer chancengerechten Stadt zu machen, eine klare Richtung und ist Anleitung zum Handeln.

- Leitlinien definieren in den vier Handlungsfeldern, was mit dem Konzept erreicht werden soll.
- Leitziele unterteilen die Leitlinien
- Maßnahmen sind die konkreten Handlungsschritte auf dem Weg zu den Leitzielen und damit den Leitlinien.

Die aufgeführten Maßnahmen sollen mit einem Horizont bis 2030 umgesetzt werden.

- kurzfristige Maßnahmen: bis Ende 2023 abgeschlossen 
- mittelfristige Maßnahmen: bis Ende 2026 abgeschlossen 
- langfristige Maßnahmen: bis Ende 2030 abgeschlossen 

Diese Einteilung der Maßnahmen dient als Orientierungsrahmen, erste Erfahrungen in der Umsetzung können zu einer Anpassung bestehender sowie Entwicklung neuer Maßnahmen führen.

Wichtig ist an dieser Stelle anzumerken, dass das Team Chancengerechtigkeit und Vielfalt im Vorfeld bei der Entwicklung der Maßnahmen großes Augenmerk auf die Beteiligung wichtiger Akteur*innen, Expert*innen und Stakeholder (Anspruchs- und Interessengruppen) für jedes Handlungsfeld gelegt hat. Die frühzeitige, enge Einbindung und Beteiligung dieser Gruppen am Entwicklungsprozess ist für uns ein Garant, dass das Handlungskonzept auf einem breiten Konsens innerhalb und außerhalb der Verwaltung beruht, von vielen unterstützt und getragen wird, realisierbar und umsetzbar ist, den Mehrwert erkennen lässt, sich die Beteiligten mit dem Konzept identifizieren und hinter diesem stehen.

Es wurden in jedem Handlungsfeld mehrere Arbeitstreffen durchgeführt. Die Ergebnisse wurden wiederum den jeweiligen Abteilungen und Verantwortlichen rückgespiegelt und ggf. angeglichen. Diese Abstimmungsprozesse waren nötig, um sicherzustellen, dass die Maßnahmen im Rahmen der in den Abteilungen und Sachgebieten vorhandenen zeitlichen, personellen und finanziellen Ressourcen umsetzbar sind.

Für die Umsetzung der Maßnahmen sind klare Zuständigkeiten erforderlich. Deshalb wird zu jeder Maßnahme benannt, welche Verwaltungseinheit die Verantwortung für die Umsetzung trägt. Darüber hinaus gibt es weitere Akteur*innen, die eine unterstützende Rolle haben, diese werden in Klammern genannt. Die Rechte der Personalvertretung sind gewahrt. So werden GPR und PR nicht separat bei den Einzelmaßnahmen aufgelistet.

Die Maßnahmen sind hier kurz und knapp formuliert. Gemeinsam mit den Verantwortlichen werden diese in der Umsetzungsphase fachlich weiterentwickelt, in umsetzbare Arbeitspakete überführt und mit gängigen Methoden zur Analyse, überprüfbar Zielformulierung und Evaluation bearbeitet.

Abkürzungen der Verantwortlichen Verwaltungseinheiten:

BD III	Bürgerdienste III (Melde-, Ausländerwesen, Dienstleistungszentren, Standesamt, Fundbüro)
BS	Abteilung Bildung und Sport
DA	Digitale Agenda
FR	Friedhofs- und Bestattungswesen
GM	Gebäudemanagement
GPR	Gesamtpersonalrat
IB	Inklusionsbeauftragter
KA	Kulturabteilung
Kita	Abteilung Städtische Kindertageseinrichtungen
KIBU	Abteilung Kinderbetreuung Ulm
LI	Liegenschaften
OB/B	Büro des Oberbürgermeisters/Controlling/PR
ÖA	Öffentlichkeitsarbeit
RPG	Regionale Planungsgruppen
SO	Abteilung Soziales
SUB	Fachbereich Stadtentwicklung, Bau und Umwelt
SWU	Stadtwerke Ulm/Neu-Ulm GmbH
Z	Zentralstelle
Z/CuV	Sachgebiet Chancengerechtigkeit und Vielfalt
ZSD/P	Zentrale Steuerung Personal und Organisation
ZSD/T	Team IT

6.1 Stadt Ulm als Arbeitgeberin

Die Stadt Ulm verfolgt als Arbeitgeberin einen breiten und ganzheitlichen Ansatz von Vielfalt, Chancengerechtigkeit sowie Inklusion. Wir fördern die Vielfalt unserer Beschäftigten in allen relevanten Dimensionen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes. Ihre Erfahrungen, ihr Wissen und ihre Kreativität sind die Grundlage für unsere Arbeit und werden durchgehend als Gewinn betrachtet. Wir schaffen eine offene und integrative Verwaltungskultur, die die Stadtverwaltung als vielfältige und auch für kommende Generationen attraktive Arbeitgeberin positioniert, individuelle Unterschiede anerkennt und Raum für erfolgreiche Zusammenarbeit bietet. Dazu gehört auch, dass wir unsere Beschäftigten für das Thema sensibilisieren, über Vorurteile und Inklusion aufklären und sie dazu befähigen, eine gute Work-Life-Balance zu erreichen. Wir stellen sicher, dass unsere HR-Prozesse fair und vorurteilsfrei sind, bieten Trainings für Führungskräfte und Mitarbeiter*innen an, fördern berufliche Entwicklungsmöglichkeiten und unterstützen div. Job-Modelle.

Ein Umfeld zu schaffen, in dem alle Mitarbeiter*innen das Gefühl haben, dazuzugehören, ist nicht nur unsere Mission, sondern auch unsere Leidenschaft.





Wenn die richtige Person zur richtigen Zeit am richtigen Ort die richtige Stelle innehat, dann haben wir unser Ziel erreicht.

Leitlinie I:

Die Personalstruktur der Stadtverwaltung spiegelt die diverse Ulmer Gesellschaft entsprechend der verschiedenen Vielfaltsmerkmale (AGG) wider.

Der Stadt Ulm ist als Arbeitgeberin wichtig, die vielfältige Stadtgesellschaft in ihrer Mitarbeiter*innenschaft abzubilden. Alle Bürger*innen sollen sich in der Stadtverwaltung repräsentiert sehen und gleiche Chancen auf den Zugang zu Ausbildung und Beruf bei der Stadt haben. Dies führt zu einer größeren Akzeptanz der Stadtverwaltung bei allen Bürger*innen.

Leitziel 1: Die Stadt Ulm prüft und ergänzt Personalgewinnungs- und Steuerungsinstrumente.

- Die Stellenanzeigen und unterschiedliche Auswahlverfahren der Stadt Ulm werden weiter optimiert: 1) Grundsätzlich soll stärker betont werden, dass Vielfalt bei Mitarbeiter*innen für die Stadt Ulm von großer Bedeutung ist. 2) Das Anforderungsprofil und die Leitfäden für strukturierte Auswahlgespräche werden bei Bedarf um Vielfaltskompetenzen erweitert. Damit soll bereits im Rahmen der Auswahlentscheidung eine Sensibilisierung stattfinden und mögliche Diskriminierungen abgebaut werden. 3) Bei Bedarf können Stellenanzeigen auch in Englisch veröffentlicht werden. // ZSD/P, (Z/CuV) 
- Bei Einstellung kann die Teilnahme an Deutschkursen für Menschen mit geringen Deutschkenntnissen ganz oder anteilig gefördert werden. // Jeweilige Fachabteilungen. 
- Die Personalprozesse der Stadt Ulm werden im Rahmen eines Vielfalts-Checks daraufhin überprüft, ob sie allen die gleichen Einstiegs- und Aufstiegschancen einräumen. // ZSD/P, (Z/CuV) 
- In der Personal- und Azubirekrutierung, insbesondere in der Kommunikation an zukünftige Mitarbeiter*innen und Führungskräfte, werden die unterschiedlichen Vielfaltsmerkmale stärker betont. // ZSD/P, ÖA, Z/CuV 

- Wo möglich eröffnen Fachabteilungen der Stadt, Personen im Rahmen der kommunalen Beschäftigungsförderung, die nicht mehr auf dem ersten Arbeitsmarkt arbeiten können, die Möglichkeit einer Tagesstruktur und Selbstwirksamkeit zu erfahren und über Kontakte ggf. zurück in den Arbeitsmarkt zu finden. // Alle Abteilungen



Leitlinie II:

Die Mitarbeiter*innen erleben Vielfalt als gewinnbringend, gehen offen und wertschätzend miteinander um und bringen ihre vielfältigen Fähigkeiten ein.

Die Stadt Ulm steht als Arbeitgeberin für eine diskriminierungsfreie und von Wertschätzung, Anerkennung und gezielter Förderung von Vielfalt geprägten Verwaltungskultur. Alle Mitarbeiter*innen bringen sich in einem Klima des Respekts und des guten Miteinanders unabhängig von Vielfaltsmerkmalen oder individuellen Arbeits- und Lebenssituationen ein.

Leitziel 1: Die Stadt Ulm verändert Mindsets und baut stufenweise ein Vielfaltsbewusstsein auf. Die Sensibilität der Mitarbeiter*innen für das Thema Vielfalt steigert sie gezielt.

- Pro Jahr werden mindestens zwei thematische Inputs, Workshops oder Kreativwerkstätten zu „Vorteil durch Vielfalt“ für die Mitarbeiter*innen der Stadtverwaltung Ulm angeboten. // Z/CuV



Leitziel 2: Die Stadt Ulm qualifiziert ihre Mitarbeiter*innen gezielt für Vielfalts-Kompetenzen.

- Impulse für die Sensibilität gegenüber Diskriminierung und Benachteiligung sowie für die Wertschätzung von Vielfalt erfolgen auf allen Ebenen: im Trainee-Programm, für Neueingestellte sowie in Inputs für den Personalrat und die (neuen) Führungskräfte. So können diese Multiplikator*innen sein // ZSD/P (Z/CuV)



Leitziel 3: Die Stadt Ulm macht die bereits vorhandene Vielfalt im Personal der Stadt Ulm sichtbar.

- Die Vielfalt der Belegschaft wird mit Hilfe eines passenden Formats sichtbar gemacht. Begegnungen unter den Mitarbeiter*innen werden im Rahmen des von der Charta der Vielfalt initiierten Diversitäts-Tages ermöglicht. // Z/CuV



Leitziel 4: Die Stadt Ulm wirkt auf eine vielfaltskompetente, diskriminierungsfreie und wertschätzende interne und externe Kommunikation und Sprache hin.

- Allen Mitarbeiter*innen werden Angebote zur Weiterbildung in diversitäts-/gendersensibler Sprache gemacht. Alle Mitarbeiter*innen mit persönlichem oder schriftlichem Kund*innenkontakt sowie die dezentralen Redakteur*innen bekommen darüber hinaus die Möglichkeit, sich in leichter/einfacher Sprache weiterzubilden. // ZSD/P, ÖA, IB, ZSD/T



Leitziel 5: Die Stadt Ulm nimmt Diskriminierungsbeschwerden von Mitarbeiter*innen ernst und bearbeitet sie systematisch.

- Die Ansprechstrukturen für Mitarbeiter*innen, die Diskriminierung im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes erfahren, werden in Bezug auf Niederschwelligkeit und Vertraulichkeit überprüft und ein systematisches Beschwerdemanagement zu Diskriminierungsbeschwerden von Mitarbeiter*innen wird aufgebaut. // OB-B (Z/CuV)



Leitlinie III:

Unabhängig von ihren Vielfaltsmerkmalen haben alle Mitarbeiter*innen bei entsprechender Qualifikation die gleichen Aufstiegschancen.

Die Stadt Ulm setzt sich als Arbeitgeberin dafür ein, noch bestehende Unter- und Überrepräsentationen, z.B. von Frauen, Mitarbeiter*innen mit Migrationsgeschichte oder mit einer Schwerbehinderung in einzelnen Arbeitsbereichen oder auf verschiedenen Hierarchieebenen weiter gezielt abzubauen. Dies kann u.a. durch entsprechende Weiterbildungsangebote sowie zielgruppenorientierte Fördermaßnahmen erreicht werden.

Leitziel 1: Die Stadt Ulm fördert die Chancengerechtigkeit und Durchlässigkeit bei Aufstieg und Karriere.

- Es werden in Abstimmung mit den verantwortlichen Akteur*innen positive (Förder-)Maßnahmen festgelegt, um gezielt Unterrepräsentanzen bestimmter Gruppen abzubauen (z.B. Frauenförderung, Führen in Teilzeit, Wissenstransfer von Alt nach Jung und umgekehrt). // Z/CuV, ZSD/P



Leitlinie IV:

Die Arbeitsbedingungen entsprechen den individuellen diversen Bedürfnissen der Mitarbeiter*innen, sofern dies dienstlichen Interessen nicht entgegensteht.

Die Stadt Ulm organisiert und gestaltet ihre Arbeitsprozesse und Arbeitsplätze so, dass die Potenziale der vielfältigen Belegschaft mit ihrer unterschiedlichen Kompetenz, Qualifikation und Erfahrung zum Tragen kommen und sich entfalten können. Jeweilige Arbeits- und Lebenssituationen sowie individuelle Bedarfe und Leistungsvoraussetzungen werden dabei so weit als möglich berücksichtigt. Damit unterstützt die Stadt die Beschäftigungsfähigkeit und Gesundheit aller Mitarbeiter*innen.

Leitziel 1: Die Stadt Ulm erweitert die Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

- Das Betreuungsangebot für Kinder von Mitarbeiter*innen wird ausgebaut. // ZSD/P
- Flexible Arbeitszeitmodelle und Maßnahmen für mobiles, ortsunabhängiges Arbeiten werden entsprechend der Dienstvereinbarung werden aktiv umgesetzt. Bei der Arbeitsorganisation in Teams und Arbeitsgruppen werden jeweilige Bedarfe und Lebenslagen (z.B. Kinderbetreuung, Kitazeiten, Pflegeaufgaben, etc.) u.a. bei der Terminfindung oder der Wahl von Besprechungsorten unter Beachtung der strukturellen Voraussetzungen und Möglichkeiten berücksichtigt. Dies wird durch eine Handreichung unterstützt. // ZSD/P, Z/CuV



Leitziel 2: Die Stadt Ulm erweitert die Maßnahmen zur Förderung der Work-Life-Balance.

- Neben Schulungen zu "Digital Führen" und "Selbstorganisation im mobilen Arbeiten" werden Informationen und Beratungsangebote zu den Arbeitszeitmöglichkeiten in unterschiedlichen Lebensphasen und Lebenslagen angeboten (z.B. Elternzeit, Teilzeit, Sabbatical, Aufstieg etc.). // ZSD/P



Leitziel 3: Die Stadt Ulm fördert gezielt Führen in Teilzeit sowie Modelle geteilter Führung.

- Führen in Teilzeit wird in verschiedenen Modellen ermöglicht. Ebenso wird ein Netzwerk für Führen in Teilzeit mit Austauschmöglichkeiten, Informationsangeboten und Mentoring aufgebaut. // ZSD/P, Z/CuV



Leitziel 4: Die Stadt Ulm weitet die Maßnahmen zum Erhalt und zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit und Gesundheit aller Mitarbeiter*innen aus.

- Die Gesundheitsangebote werden analysiert und ggfs. zielgruppenspezifisch und lebenslagenorientiert angepasst und erweitert. // ZSD/P (Z/CuV)



Leitziel 5: Die Stadt Ulm unterstützt vielfaltssensible räumliche Angebote und ermöglicht so ein gutes und produktives Arbeiten.

- Barrieren am Arbeitsplatz werden abgebaut. Darunter zählen z.B. Büros mit barrierefreiem Zugang sowie Barrierefreiheit bei Neubauten aber auch höhenverstellbare Schreibtische etc.// GM, Inklusionsbeauftragter



- Es werden Pilotversuche für Toilettenräume und Umkleidemöglichkeiten gestartet, die von allen Personen unabhängig von ihrer geschlechtlichen Identität genutzt werden können. // GM



6.2 Unsere Dienstleistungen als Stadt Ulm

Leitlinie I:

Die Dienstleistungen und Angebote der Stadt Ulm sind chancengerecht gestaltet und berücksichtigen die Bürger*innen in ihrer Vielfalt.

Die Stadt Ulm stimmt ihre Angebote und Leistungen für die Bürger*innen auf die unterschiedlichen Bedarfe und Lebenslagen der Menschen ab. Die Kommunikation der Stadt Ulm erreicht die Menschen, es bestehen keine Barrieren, Leistungen zu beantragen oder Angebote wahrzunehmen. Die Inhalte, Kommunikation und Zugänglichkeit berücksichtigt die verschiedenen Bedürfnisse der Menschen.

Leitziel 1: Die Stadt Ulm prüft ihre Dienstleistungen darauf hin, ob sie die Bürger*innenschaft in ihrer Vielfalt erreichen und von ihr in Anspruch genommen werden.

- Pro Jahr wird in zwei Abteilungen jeweils eine Dienstleistung daraufhin analysiert, ob sie anvisierte Zielgruppen in ihrer Vielfalt erreicht. Folgende Abteilungen werden vorgeschlagen:
 - Abteilung FR (z. B. Bestattung)
 - Abteilung Stadtplanung, Umwelt, Baurecht (SUB) (Stadtentwicklungsprozesse)
 - Abteilung Haushalt und Finanzen (Vollstreckungsstelle/Stadtkasse)
 - Abteilung BD III (Standesamt)
 - Abteilung Melde- und Ausländerwesen, Dienstleistungszentren, Standesamt, Fundbüro (BD III) (Niederlassungserlaubnis)
 - Abteilung Soziales (SO) (Jugendhäuser und Bürgerzentren)
 - Abteilung Bildung und Sport (Zugang zu Sportstätten)
 - Abteilung Kita und Kibu
 - Abteilung in Fachbereich Stadtentwicklung, Bau und Umwelt (BM 3) (Wohngeld) etc.
 - Abteilungen der Kultur (Kulturabteilung, Bibliothek, Theater, Museum, Stadthaus, Stadtarchiv, Musikschule...)
- // zuständige Abteilungen in Kooperation mit Team Z/CuV.



Leitziel 2: Die Stadt Ulm passt ihre Dienstleistungen so an, dass sie die Bürger*innenschaft in ihrer Vielfalt erreichen und von ihr in Anspruch genommen werden.





- Alle Dienstleistungen, die einer Analyse unterzogen wurden, werden entsprechend der Ergebnisse daraufhin angepasst, dass sie die Bürger*innen in ihrer Vielfalt erreichen. Nach zwei Jahren erfolgt eine erneute Überprüfung, ob die angepassten Dienstleistungen von den anvisierten Zielgruppen in Anspruch genommen werden. // Jeweilige Abteilungen





Leitziel 3: Die Stadt Ulm kommuniziert ihre Dienstleistungen und Angebote in einfacher oder leichter Sprache.

- Es findet eine Verständigung darüber statt, ob Kommunikation in einfacher oder leichter Sprache oder in inklusiver Sprache erstellt werden soll. // IB
- Im Intranet werden Informationen und Anleitungen zu leichter/einfacher Sprache hinterlegt. Der Inklusionsbeauftragte steht für Fragen der Verwaltung zu dem Thema zur Verfügung. // IB







- Im Rahmen der Aktualisierung des Corporate Designs der Stadt werden auch Vorgaben zu einfacher/leichter Sprache und barrierefreie Illustrationen (z. B. Piktogramme) berücksichtigt zur Umsetzung durch die Fachabteilungen. // ÖA 
- Für neue Informationsmaterialien, Formulare und Anträge, die in Standardsprache erstellt werden, findet eine Prüfung für die Notwendigkeit einer zusätzlichen Version in leichter Sprache statt. // Alle Abteilungen (IB) 
- Die Orientierung für Neubürger*innen „Ulm auf einen Blick“ (Broschüre oder Website etc.) wird zusätzlich in einfacher/leichter Sprache angeboten. // Z/CuV 
- Jede Abteilung stellt auf ihrer Homepage grundlegende Informationen auch in einfacher/leichter Sprache zur Verfügung. // Alle Abteilungen⁷ 


Leitziel 4: Die Stadt Ulm macht ihre Dienstleistungen und Angebote für Bürger*innen mit fremdsprachigem Hintergrund zugänglich und verständlich.

- Jede Abteilung stellt auf ihrer Homepage grundlegende Informationen in unterschiedlichen Sprachen zur Verfügung, damit möglichst alle Nutzer*innen sich alleine im Angebot zu-rechtfinden. Standard sollte Englisch und Deutsch sein // Alle Abteilungen⁸ 
- Der Kurzfilm "10 erste Schritte in Ulm" wird in mehreren Sprachen erstellt. // Z/CuV mit dem internationalen Ausschuss 

Leitziel 5: Die Stadt Ulm adressiert mit ihren Dienstleistungen und Angeboten sprachlich und bildlich die Bürger*innen in ihrer Vielfalt und beschreibt und zeigt sie auf eine Weise, die wertschätzend ist und der Selbstbeschreibung der unterschiedlichen Zielgruppen entspricht (diversitätssensibel).



- Im Rahmen der Aktualisierung des Corporate Designs der Stadt werden auch Vorgaben zu diversitätssensibler Sprache berücksichtigt. // ÖA 
- Die Basisinformationen der Homepage der Stadt Ulm werden überarbeitet, sodass sie durch die Sprache und Bilder eine diversitätssensible Kommunikation sicherstellen. // ÖA 
- Die dezentralen Redakteur*innen der Abteilungen, die die Inhalte für die Homepage erstellen, werden in diversitätssensibler Sprache geschult. // IT (ZSD/T) 
- Neue und aktualisierte Flyer, Broschüren und Formulare der Stadt Ulm werden entsprechend des Corporate Design so überarbeitet, dass Sprache und Bilder einfacher und diversitätssensibel sind. // Alle Abteilungen mit ÖA 

Leitziel 6: Die Stadt Ulm schafft bauliche Barrierefreiheit in ihren Gebäuden.


- Alle Bestandsgebäude der Stadt Ulm werden überprüft, so dass kurz- oder mittelfristig Barrieren für Menschen mit Behinderung abgebaut werden. // GM (IB) 

⁷ zu Kosten der Umsetzung durch jede Abteilung: vgl. 7.1. "Finanzieller Rahmen".




⁸ äquivalent Fußnote 7.

- Einmal im Jahr findet eine Begehung mit betroffenen Bürger*innen zur Sensibilisierung der Verwaltung für Barrierefreiheit statt. // IB 
- Personal im Öffentlichen Personennahverkehr wird durch geeignete Schulungsmaßnahmen für Fahrgäste mit Behinderung sensibilisiert. // IB (SWU) 

Leitziel 7: Die Stadt Ulm sichert digitale Barrierefreiheit und macht so den Zugang zum Internet und zu digitalen Anwendungen für alle Nutzer*innen möglich.

- Formulare auf der Homepage der Stadt Ulm werden barrierefrei gestaltet. // Zentrale und dezentrale Redakteur*innen 
- Menschen werden zur digitalen Teilhabe befähigt// SO, BS, JC

Leitziel 8: Die Stadt Ulm trägt mit ihren Maßnahmen dazu bei, dass alle Menschen in Ulm unabhängig von ihrem Hintergrund und ihren Vielfaltsmerkmalen gleiche Teilhabe mit Blick auf die kommunalen Dienstleistungen erfahren.



- Allen Abteilungen werden Schulungsangebote gemacht, damit sie selbstständig prüfen können, ob die von ihnen erstellten Maßnahmen und/oder GDs in ihrer Auswirkung Chancengerechtigkeit schaffen und gleiche Teilhabe ermöglichen. // Z/CuV 
- Es wird geprüft, ob und wie eine Folgenabschätzung in der Stadt Ulm zu Vielfalt und Chancengerechtigkeit aufgebaut werden kann (z B. in Drucksachen, Konzepten, Projekten.) // Z/CuV 
- Die einzelnen Abteilungen evaluieren, ob alle Menschen unabhängig von ihren Vielfaltsmerkmalen/Dimensionen erreicht werden (> über Diversity-Checks Leitlinie 1). Wenn dies nicht der Fall ist sollten Fördermaßnahmen ergriffen werden // Alle Fachabteilungen. 

Leitlinie II:

Die Bürger*innen der Stadt Ulm erleben, dass man sich gegen erfolgte Diskriminierung erfolgreich zur Wehr setzen kann und diese so schrittweise zurückgeht.

Die Stadt Ulm tritt öffentlich gegen Diskriminierung ein und baut systematisch ihre Angebote aus, um Menschen, die Diskriminierung erfahren, zu unterstützen.

Leitziel 1: Die Stadt Ulm ergreift Maßnahmen, um Diskriminierung durch die Verwaltung zu reduzieren und das Vertrauen in diversitätssensibles Verwaltungshandeln zu stärken.

- Die Stadt Ulm baut einen zentralen Kommunikationskanal auf, der Hinweise zum Thema Diskriminierung und Vielfalt aus der Bürger*innenschaft aufgreift, aus denen Lösungsvorschläge entwickelt werden. // Z/CuV 
- Das Thema Chancengerechtigkeit und Vielfalt wird ins Leitbild der Stadt Ulm aufgenommen. // Z/CuV, ZSD/P, ÖA 

6.3 Stadtgesellschaft: Zusammenleben gestalten

Leitlinie I:

Es gibt vielfältige Initiativen und Projekte, die sich für Chancengerechtigkeit und Vielfalt in der Stadtgesellschaft engagieren.

Die Stadtgesellschaft ist selbstständig und unabhängig in ihrem Engagement und Ehrenamt. Die Stadtverwaltung ist Ansprechpartnerin für neue, bürger*innenorientierte Projekte im Bereich Chancengerechtigkeit und Vielfalt. Gleichzeitig stehen finanzielle Mittel zur Verfügung, um bestehende und neue Projekte zum Thema zu fördern.

Leitziel 1: Die Stadt Ulm ist Ansprechpartnerin für das Thema Chancengerechtigkeit und Vielfalt.

- Das Team Chancengerechtigkeit und Vielfalt ist für Engagierte aus Initiativen, Vereinen, Organisationen und die Zivilgesellschaft verlässlicher Partner. // Z/CuV



Leitziel 2: Die Stadt Ulm fördert die Entwicklung von Projekten im Bereich Chancengerechtigkeit und Vielfalt.



- Gemeinsam mit Vereinen, Initiativen und Verbänden aus dem Bereich Chancengerechtigkeit und Vielfalt wird ein Konzept für einen „Vielfalts-Bus“ entwickelt. Im Rahmen des Konzeptes finden Projektstage, Themenabende und Feierlichkeiten an Schulen, Kitas und in Stadtteilen statt. Das Projekt wird über Drittmittel finanziert. // Z/CuV
- Für Quartierstreffs (z.B.: Wiblingen: Alma West: Canape, Blau /Böfingen: Eichplatz etc.) und Cafés in Bürgerhäusern werden Kennzahlen zur Diversityausrichtung als Kondition für Zuschüsse definiert (z.B. Teilhabekräfte; Begegnung Jung-Alt; Internationalität, ...) // SO
- Auf Grundlage der Auswertung der Kennzahlen bei den präventiven Hausbesuchen für ältere Menschen wird versucht durch Werbung die Gruppen, die bislang das Angebot nicht in Anspruch nehmen zu erreichen // SO
- Durch Informationsveranstaltungen bei Vereinen und Initiativen wird das Angebot des Pflegestützpunktes und die rechtlichen Ansprüche den bisher wenig erreichten Bürger*innen bekannt gemacht // SO
- Die Regionalen Planungsgruppen, Ressourcenmanager*innen, Quartierssozialarbeiter*innen und Stadtteilkoordinator*innen werden durch einen Vielfalts-Check für das Thema Vielfalt und Chancengerechtigkeit in ihrem Stadtteil gestärkt und die bestehenden Gruppen werden für weitere Zielgruppen geöffnet. // Z/CuV



Leitziel 3: Die Stadt Ulm stellt finanzielle Mittel zur Verfügung, um die Vielfaltsarbeit zu fördern.

- Über die gesetzlichen Vorgaben hinaus steht ein Budget zur Verfügung, um eine für alle zugängliche barrierefreie Stadt zu fördern. Darunter zählen beispielsweise die Umbaukosten bei sozialen Einrichtungen, die Förderung der einfachen/leichten Sprache oder die Testpiloten genderneutraler Toiletten oder für alle Eltern zugängliche Wickeltische// GM






- Die Förderung von Diasporavereinen und Stärkung der internationalen Community wird als verantwortungsvolle Kommune in der Einen Welt fortgesetzt. // Z/CuV, SO 
- Ein zusätzliches Budget für dauerhafte oder jährliche Projekte zur Stärkung der Chancengerechtigkeit und Vielfalt in den unterschiedlichen Themenbereichen ist für städtische und zivilgesellschaftliche Aktivitäten vorhanden. // Z/CuV, BM1 

Leitlinie II:






Es gibt lebendige Netzwerke und Kooperationen zum Thema Diversität in der Stadt Ulm.

Die Stadt Ulm ist Bindeglied zwischen zivilgesellschaftlichen Vereinen, Initiativen und Verbänden, die sich zu Vielfaltsthemen engagieren. Um dieser Rolle gerecht zu werden, werden durch Netzwerke und Kooperationen neue und bestehende Begegnungs- und Austauschformate unterstützt und weiter ausgebaut.

Leitziel 1: Die Stadt Ulm schafft neue Begegnungsformate und sensibilisiert zum Thema Vielfalt und Chancengerechtigkeit.

- Alle 1-2 Jahre findet ein Vernetzungstreffen des Vielfaltsforums statt, um sich ein Bild des aktuellen Stands der Konzeptumsetzung zu verschaffen. // Z/CuV 
- In der Umsetzung der "Sorgenden Nachbarschaften" (Caring Communities) wird eine Vielfaltsausrichtung inkludiert (Quartierstreffs, Raumorientierte Dienste, Virtuelle Nachbarschaftstreffen etc.). // SO 
- Der interreligiöse Dialog wird verfestigt und ausgebaut (Tag der offenen Moschee, Rat der Religionen, etc.). // Z/CuV 

Leitziel 2: Die Stadt Ulm schafft unter Engagierten und Hauptamtlichen Austauschformate und fördert die Vernetzung.

- Es findet eine thematische Vernetzung von Initiativen und Vereinen aller Vielfaltsdimensionen statt, u. a. werden dafür auf der Homepage des Teams Chancengerechtigkeit und Vielfalt Möglichkeiten geschaffen. // Z/CuV 
- Der Austausch zwischen vorhandenen Foren und Netzwerken (Internationaler Ausschuss, Frauenforum, Jugendaktiv, Inklusionsbeirat, Seniorenrat, Queere-Community, etc.) wird unterstützt. // Z/CuV 
- Ein fachlicher Austausch unter Fachkräften aus unterschiedlichen Professionen wird zur Vernetzung und zur Weitergabe von fachlicher Expertise organisiert. // Z/CuV 
- Für das Thema Chancengerechtigkeit und Vielfalt wird ein Verteiler für das Netzwerk erstellt. // Z/CuV 
- Ein jährliches Vernetzungstreffen mit allen Akteur*innen der queeren, LSBTTIQ und non-binären Community in Ulm wird eingerichtet, um deren Anliegen und Anregungen in die 









Stadtgesellschaft und Verwaltung zu tragen oder gemeinsame Aktionen zu planen. // Z/CuV

Leitlinie III:

Die Stadtgesellschaft ist für Fragen von Chancengerechtigkeit und Vielfalt sensibilisiert.

Die Stadt Ulm sensibilisiert die Bürger*innen durch eine gezielte Öffentlichkeitsarbeit, entwickelt niederschwellige Angebote, um Impulse in der Bevölkerung zu setzen und etabliert Angebote in Kitas und Schulen. Alle Angebote verfolgen das Ziel, das Thema Vielfalt und Chancengerechtigkeit zu befördern.

Leitziel 1: Die Stadt Ulm sensibilisiert durch Öffentlichkeitsarbeit für Vielfaltsthemen und Antidiskriminierung.

- Vielfaltsthemen und Antidiskriminierung sind ein fester Bestandteil des Kulturprogramms. Akteur*innen aus der Stadtgesellschaft sind dabei feste Partner*innen bei der Umsetzung. // Z/CuV, KA 
- Im Rahmen der Vorstellung des Vielfalts-Konzepts werden in Zusammenarbeit mit Initiativen und Vereinen stadtweite Plakataktionen, Filmclips und eine Ausstellung zu „Was ist Vielfalt?“ („Ich bin Ulmer*in und...“) umgesetzt. // Z/CuV, ÖA 
- Die Stadt Ulm präsentiert aktiv ihre Vision von Vielfalt in der Stadt (z.B. mit Aufklebern auf ÖPNV, Themenboot bei Nabada, Infostände etc.) und über die Stadt hinaus (Städtetage, Donautreffen, etc.). // Z/CuV, ÖA 
- Alle 5 Jahre findet gemeinsam mit Vereinen und Initiativen eine Vielfalts-Aktionswoche statt, (z.B. mit einer Preisverleihung für vielfältige Schulen/Organisationen, etc.). // Z/CuV, ÖA 
- Das Internationale Fest öffnet sich für Vielfaltsthemen und findet alle zwei Jahre als "Fest der Vielfalt" statt. // Z/CuV 
- Es wird ein Wettbewerb mit anschließender Preisverleihung zum Thema Vielfalt und Chancengerechtigkeit für Schulen, Jugendhäuser, Jugendaktiv und Kitas ausgerufen. // Z/CuV 
- Begegnungsformate im öffentlichen Raum werden ermöglicht, z.B. durch aufmerksamkeitsregende und Interesse weckende Aktionen zu Vielfaltsthemen, welche auch ein zufälliges Publikum erreichen. // Z/CuV, ÖA 
- Aus der Stadtgesellschaft initiierte "Vielfalts-Treffs" dienen als Treffpunkte, die Begegnungsmöglichkeiten für alle schaffen (z.B. Café International, Nachbarschaftscafé Eselsberg, Verschwörhaus als offenes Haus, Sie'ste Café etc.). // Z/CuV, SO und zivilgesellschaftliche Träger 

Leitziel 2: Die Stadt Ulm entwickelt niedragschwellige Angebote, um Impulse in der Stadtgesellschaft zum Thema Chancengerechtigkeit und Vielfalt zu setzen.

- Es werden niedrigschwellige Angebote für Bürger*innen zum Thema Chancengerechtigkeit und Vielfalt auf den Weg gebracht. Möglich sind hierbei Themenabende, Kinoabende, Konzerte und Ausstellungen. // Z/CuV



Leitziel 3: Die Stadt Ulm fördert die Etablierung von Angeboten zum Thema Chancengerechtigkeit und Vielfalt in Kita und Schule.

- Die bestehenden Fortbildungskataloge für Schulen und Kitas werden kontinuierlich in Bezug auf Chancengerechtigkeit und Vielfalt analysiert und weiterentwickelt und mögliche Fortbildungslücken werden geschlossen. // BS, KITA






6.4 Diversität als Faktor für den Wissenschafts- und Wirtschaftsstandort





Leitlinie I:

Die Stadt Ulm erfährt eine Stärkung als internationaler Wirtschafts- und Wissenschaftsstandort durch ihren Umgang mit Chancengerechtigkeit und Vielfalt




Die Stadt Ulm sieht als Wissenschaftsstadt und Wirtschaftsstandort in Bildung, Kreativität, Innovationen sowie neuen Technologien, Produkten und Dienstleistungen die wichtigsten Wachstumsressourcen der Zukunft. Daher sind der Erhalt und die Förderung eines Lebens- und Arbeitsumfelds, in dem sich alle menschlichen Potenziale in der Stadt voll entfalten und wechselseitig bereichern können, wichtig für die weitere Attraktivität Ulms für Unternehmen, Arbeits- und Fachkräfte sowie Wissenschaftler*innen aus dem In- und Ausland. Dies gelingt nur im Schulterschluss mit den starken Wirtschaftsakteur*innen der Region: den Kammern IHK und HWK, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden, Agentur für Arbeit und Jobcenter.

Leitziel 1: Die Stadt Ulm baut ihre Willkommens- und Anwerbestrategien weiter aus.





- Die verschiedenen Angebote wie das Welcome Center, die sich gezielt an neue nationale und internationale Fachkräfte für den Wirtschaftsraum richten, werden ebenso weiterentwickelt wie die Neubürger*innen-Broschüre. // Z, LI, BD III, IHK, Z/CuV 
- Das Fachkräftebündnis führt ein gezieltes Marketing zur Rekrutierung von Fachkräften im Rahmen des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes durch (z.B. für Engpassektoren wie die Krankenpflege). Die Arbeitsgruppe "Internationale Fachkräfte" des Fachkräftebündnisses öffnet sich für weitere Vielfaltsaspekte. // IHK, HWK, Z/CuV etc. 
- Initiativen zur Formalisierung informeller (prekärer) Arbeit werden unterstützt; ebenso werden bestehende Angebote zur Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse und Qualifizierungen gestärkt. // Akteure Wirtschaft, Bildung, der Sozialen Arbeit, Z/CuV 
- Die Marke "make it in Ulm" wird weiterentwickelt und gezielt im Rahmen der städtischen Gesamtstrategie eingesetzt. Zudem wird ein internationaler Vielfalts-Slogan im Rahmen der Marke entwickelt. // Z, LI, Z/CuV 
- Die Stadt Ulm tritt weiteren internationalen Städtenetzwerken zu Diversität, Antirassismus und Migration bei. // Z/CuV 
- Die Beratungsangebote für kleine und mittlere Unternehmen zu Vielfalt und Antidiskriminierung werden ausgebaut, ebenso zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz. // Z, LI, Z/CuV, BD III 
- Die Stadt denkt Vielfalt bei Veränderungen von Arbeitsbedingungen mit. Es wird ein Austausch zu "FAIRänderung durch Digitalisierung?" durchgeführt, der Fragen von Vielfalt und Zukunft der Arbeit zusammenbringt. // Z/CuV, DA, ZSD/P 
- Zielgruppenspezifische Unterseiten auf der Website der Stadt Ulm, die auf Englisch verfügbar sind, werden ausgebaut (siehe Stadt Ulm als Dienstleisterin). // Z/CuV 

- Die Angebote zur Stärkung der Vielfaltskompetenz bei Vereinen und Verbänden zur Sicherung der sozialen Integration werden ausgebaut (siehe Stadtgesellschaft: Zusammen leben). // Z/CuV 
- Die Vielfaltskompetenz bei stadt eigenen Unternehmen, Einrichtungen etc. wird ausgebaut (siehe Stadt Ulm als Dienstleisterin). // Z/CuV 
- Die bestehenden Angebote zur Begleitung internationaler Familien und mitreisender Partner*innen von internationalen Fachkräften beim Ankommen in Ulm werden evaluiert und weiterentwickelt, ebenso die bestehenden Angebote der Gründungszentren. // Z/CuV, Z 
- Das Sprachkursangebot für Zugewanderte wird für unterschiedliche Zielgruppen überprüft, wie bspw. für int. Fachkräfte. // SO, Z/CuV 

Leitziel 2: Die Stadt Ulm schafft Anreize, dass die Themen Vielfalt und Chancengerechtigkeit in der Ulmer Wirtschaft und Wissenschaft als Standortfaktoren gelebt werden.

- Lokale Aktionen oder Bündnisse für Vielfalt und gegen Diskriminierung werden gemeinsam mit Akteur*innen aus Wirtschaft und Wissenschaft initiiert. // Li, Z/CuV 
- Ein "Vielfalts-Preis" für Ulmer Unternehmen mit besonderem Engagement in ihrer Vielfaltsarbeit wird vergeben. // Z/CuV, Li 
- Unternehmen die den sozialen Arbeitsmarkt in Ulm bereichern, z.B. durch Teilhabeplätze, werden gefördert // Z/CuV, SO, Jobcenter 

Leitziel 3: Die Stadt Ulm fördert die gleichberechtigte Teilhabe im Bereich Bildung und Ausbildung durch den Abbau bestehender Barrieren sowie durch Stärkung eines vielfaltskompetenten Handelns.

- Die Vernetzung von aktuellen Themen im Bereich Chancengerechtigkeit und Vielfalt in der Kooperationslandschaft des Bildungsbüros wird vorangetrieben. // BS, Z/CuV 
- Bestehende Angebote werden evaluiert und ggf. weiterentwickelt, u.a. das Elternmentoringprogramm für internationale Ulmer*innen, die Angebote zur Förderung der Diversität im Personal sowie die Informations-, Austausch- und Qualifizierungsangebote für die Vielfaltskompetenz des Personals bei städtischen Kitas. // BS, Kita, ggf. mit ZSD/P 
- Der Austausch und die Zusammenarbeit mit dem Land Baden-Württemberg zur Förderung von Antidiskriminierung und Vielfalt an Ulmer Schulen und Berufsschulen wird intensiviert. // Z/CuV, BS 
- Auf dem ersten Arbeitsmarkt werden weitere Angebote für Menschen mit Behinderung geschaffen. // IB 

7. DIE UMSETZUNG DES HANDLUNSKONZEPTS

7.1 Finanzieller Rahmen

Viele Aufgaben und Maßnahmen sind ohne Sachmittel umsetzbar, indem die Verwaltung "Chancengerechtigkeit und Vielfalt" in ihrer täglichen Arbeit mitdenkt und in den Standardprozessen umsetzt. Dazu braucht es ein entsprechendes Mindset und nicht immer zusätzliche Mittel. Manche Einzelmaßnahmen benötigen aber Finanzmittel. Die "federführende" Abteilung der Umsetzung kann, sofern für Einzelmaßnahmen zusätzliche Finanzmittel nötig sind, im üblichen Haushaltsplanverfahren Gelder für die Umsetzung beantragen.

7.2 Agile Umsetzung und Qualitätssicherung

Die Umsetzung dieses Handlungskonzeptes kann nur als gemeinschaftliche Aufgabe von "uns allen" gelingen. Die Umsetzung ist deshalb so angelegt, dass die federführenden Fachabteilungen der Maßnahmen sie als einen kollegialen und kontinuierlichen Prozess erleben, in dem alle Beteiligten lernen, neue Kompetenzen aufbauen und die Maßnahmen zur Zielerreichung entsprechend neuer Erkenntnisse anpassen können.

Konkret bedeutet dies für den Prozess der Umsetzung:

- Die Verantwortung für die Umsetzung liegt bei den jeweiligen Sachgebieten, denen die Maßnahmen aufgrund der Zuständigkeit zugeordnet sind.
- Durch den punktuellen Einsatz von agilen Arbeitsformaten können die Sachgebiete die Maßnahmen in kleine Schritte herunterbrechen.
- Es werden kleine thematische und zeitlich begrenzte Arbeitsgruppen gebildet, die in kurzen, effizienten Treffen Anregungen für die Umsetzung erhalten. Die beteiligten Akteur*innen vereinbaren unter der Koordination des Sachgebiets Chancengerechtigkeit und Vielfalt einen Prozess mit festgelegten Intervallen, in denen Zwischenstände/egangene Schritte besprochen werden. So können die Fachabteilungen sich untereinander in Bezug auf die Umsetzung austauschen und bestärken. Damit wird sichergestellt, dass fortlaufend Entwicklungen stattfinden.
- Alle Beteiligten sind in diesem Feld Lernende, deshalb dürfen Dinge ausprobiert, korrigiert, verworfen und neue Ansätze an ihre Stelle gesetzt werden.
- Dieses Konzept setzt Ziele, Rahmen und Anregungen und nennt erste, vor allem kurzfristige und mittelfristige Maßnahmen zur Zielerreichung. Diese sind aber nicht abschließend und ausreichend. Weitere Maßnahmen werden im Prozess der Umsetzung identifiziert.
- In diesem agilen Projektmanagement ist eine fortlaufende Unterstützung der beteiligten Akteur*innen durch das Sachgebiet Chancengerechtigkeit und Vielfalt gewährleistet.
- Das "Forum Vielfalt" begleitet die Umsetzung des Konzepts. Das Forum umfasst Akteur*innen aus Stadtgesellschaft, Politik, Verwaltung, aus Wirtschaft und Wissenschaft. Ca. alle 1-2 Jahre lädt das Team Chancengerechtigkeit und Vielfalt ein, um den konkreten Umsetzungsstand des Handlungskonzepts zu präsentieren, aber auch um aktuelle Fragestellungen und Schwerpunkte

gemeinsam zu bearbeiten. In dem Forum werden agil, je nach Thema unterschiedliche Menschen der Stadtgesellschaft, Akteure aus Wirtschaft und Wissenschaft und der Stadtverwaltung vertreten sein.

- Die AG Diversität kann auf eigenen Wunsch tagen, wenn es fundamentale Neuerungen oder Ausrichtungsfragen des Handlungskonzepts zu erörtern gibt.
- Zusätzlich erfolgt eine qualitative Bestandsaufnahme für den Gemeinderat und die Öffentlichkeit in Form eines Berichts in einem Zeitintervall von 2-3 Jahren. Dieser wird durch das Sachgebiet Chancengerechtigkeit und Vielfalt unter Beteiligung der Fachabteilungen erstellt. Er dient sowohl dazu, zu prüfen, ob das Konzept gut umgesetzt werden kann, als auch als Grundlage für die Entwicklung weitergehender Maßnahmen.

7.3 Mut zur Handlung

Ulm hat die Möglichkeit, mit diesem Handlungskonzept in Bezug auf Chancengerechtigkeit und Vielfalt zu den innovativsten Kommunen in Deutschland zu gehören, indem es sich dem Thema in seiner ganzen Breite stellt. Dabei erfordert das Konzept einen intensiven Dialog mit unterschiedlichen Zielgruppen aus Verwaltung und Stadtgesellschaft. Angepasst auf die ulmischen Bedürfnisse gibt das Konzept Antworten auf die Frage, wie Ulm den Chancen und Herausforderungen begegnen und damit ein positives Zusammenleben in all seiner Vielfalt und Individualität fördern kann.

Und schließlich ist es ein lebendes und lernendes Konzept, das auch in Zukunft zum Mitdenken und vor allem Mitmachen einlädt. Gemeinsam wollen wir alle Menschen mit ihren jeweiligen Hintergründen (be-)stärken und den Zusammenhalt in der Stadt noch weiter festigen. In diesem Geist wollen wir unsere wunderbare Stadt bis 2030 zukunftsweisend gestalten. Machen Sie mit!

Zitate was wir erreichen wollen (aus Workshops, Gesprächen, Beiträgen etc.)

Wir wollen einen Beitrag leisten zum guten, friedlichen und respektvollen Miteinander in Ulm. Gesellschaftlicher Zusammenhalt und Demokratieförderung sind unsere Herzensangelegenheit.

Wir wollen gemeinsam mit allen Menschen in Ulm innovative, neue Wege ausprobieren, um allen gleiche Teilhabe zu ermöglichen.

Wir wollen die Menschen durch neue Formate und Beteiligungsformen mitnehmen und dazu einladen, unsere Stadt gemeinsam zu gestalten.

Gemeinsam wollen wir die Chancen, die Vielfalt bereithält, ausschöpfen und nutzen. Wie wollen Transparenz schaffen und Chancengerechtigkeit in die öffentliche Diskussion tragen.

Wir wollen Identität schaffen ohne Gleichmache.

Wir wollen die unterschiedlichsten gesellschaftlichen Gruppen miteinbinden, alle mitnehmen, niemanden vergessen. Wir wollen allen auf Augenhöhe begegnen.

Wir wollen Barrieren in der Verwaltung und in zentralen Lebensbereichen unserer Gesellschaft abbauen, Diskriminierungen klar entgegenreten und bekämpfen.

Wir wollen Chancen ermöglichen um unsere Zukunft mit vielen gemeinsam zu gestalten.

Wir wollen einen Lebensraum gestalten, in dem unsere Freiheit eine positive Energie für das Zusammenleben, Lernen und Arbeiten entfaltet, sodass sprichwörtlich aus der gemeinsamen Vielfalt mehr werden kann, als die Summe der individuellen Einzelteile. Wir alle - für mehr Chancengerechtigkeit.

Danksagung + Logo

Wir danken dem Land Baden-Württemberg für die Fördergelder aus "Integration vor Ort - Stärkung kommunaler Strukturen" die zur partizipativen Erstellung dieses Konzeptes beigetragen haben. "