

Zusammenfassung: Offen für Vielfalt und Chancengleichheit - Ansporn für alle
Eine Fortschreibung des Kommunalen Integrationsplans Heidelberg

1. Ausgangssituation

Der Auftrag:

Mit dem vom Amt für Chancengleichheit gesteuerten Projekt „Offen für Vielfalt und Chancengleichheit - Ansporn für alle“ setzt die Stadt Heidelberg mit finanzieller Unterstützung vom Integrationsministerium des Landes Baden-Württemberg und einem einstimmigen Beschluss des Heidelberger Gemeinderates ein für sie wesentliches Anliegen um: Durch einen neuen Aktionsplan soll die Gestaltung guter Rahmenbedingungen für ein gelingendes Zusammenleben von Menschen unterschiedlicher Herkunft in der Stadt weiter vorangetrieben werden. Vorgegangen wird dabei nach den Förderichtlinien des Landes wie auch den Leitlinien für Bürgerbeteiligung der Stadt Heidelberg.

Voraussetzungen:

Angestoßen wurde dieses Vorgehen bereits 2011 mit dem ersten, ebenfalls partizipativ erstellten Kommunalen Integrationsplan (KIP) für Heidelberg. Hier wurden die Grundlagen für ein Verständnis von Integration als einem Prozess gelegt, der für die Stadt wichtig ist und eines fortlaufenden gemeinsamen Engagements bedarf, damit Vertrauen, Verantwortung füreinander und Zufriedenheit wachsen. Abnehmen soll die wechselseitige Wahrnehmung von eingeschränkter Zugehörigkeit, von Konflikten oder Ablehnung, um dem Ziel gleichberechtigter Teilhabe, Mitwirkung und sozialer Einbindung der großen Vielfalt an Talenten in der Stadt durch entsprechendes Engagement möglichst nahe zu kommen.

Der neue Aktionsplan baut auf den positiven Erfahrungen mit dem ersten KIP auf. Öffentlich bereitgestellt wurde darum ein Bericht über die Umsetzung der darin geplanten Maßnahmen, mit denen bereits sehr gute integrative Erfahrungen in Heidelberg gemacht werden konnten. Dieser Bericht erlaubte es allen Interessierten das gemeinsame Gespräch darüber zu führen, wie sie das Erreichte einschätzen und wo sie Möglichkeiten und Bedarfe sehen, gleichberechtigte Teilhabe weiterzuentwickeln. Zusätzlich wurde ein Integrationsmonitoring zur Lebenssituation von Menschen mit Migrationshintergrund in Heidelberg veröffentlicht, das an Hand einer Reihe von Indikatoren weitere Reflexionsmöglichkeiten über das bereits Erreichte anbot. Indikatoren, die angelehnt sind an auf Bundes- und Landesebene etablierte Monitoring-Systeme (s. Stadt Heidelberg, Integrations- und Gendermonitoring 2013, S 2014f.)

Neuer Zugang zum Thema:

Der neue Aktionsplan stellt in verschiedener Hinsicht eine Weiterentwicklung des bereits Erarbeiteten dar. Dies gilt insbesondere für das Verständnis der Personengruppen, denen unser Engagement gelten soll, wie auch für das Verständnis des Themenspektrums, das in den Fokus rückt, wenn die erklärten Ziele erreicht werden sollen.

Ausgangspunkt für dieses Verständnis ist die Würdigung des Umstandes, dass es keinen Menschen gibt, der nur im Kontext einer einzigen Gruppenzugehörigkeit lebt. Jede Person bündelt in sich immer mehrere Zugehörigkeiten auf ganz persönliche Weise, lebt mindestens eine Geschlechts- sowie sexuelle Identität, kommt dazu aus mindestens einer spezifischen sozialen und ethnischen Herkunft, hat außerdem eine oder keine religiöse Identität, ist zusätzlich eingebunden in spezifische familiäre und soziale Lagen und weist ebenso zu spezifische körperliche Verfassungen auf und

gehört u. U. zur Gruppe der Menschen mit Behinderung, besonderen Erkrankungen u.Ä..

Diese Zugehörigkeiten stehen je nach Kontext in Wechselwirkung zueinander und können einzeln oder gebündelt zu Symptomen von Spannungen, Konflikten, Abwehr, Ablehnung und damit zu Teilhabeproblemen führen.

Jedes integrative Engagement für Menschen mit Migrationshintergrund bedeutet damit im Grundsatz, es auch mit den Integrations-, Teilhabe- bzw. Inklusionsbedürfnissen fast aller Menschen zu tun zu haben oder in anderen Worten mit der Unteilbarkeit merkmals- oder gruppenbezogener Gleichberechtigung. Ein so verstandener Integrationsauftrag betont die Notwendigkeit der Akzeptanz gleichberechtigter Teilhabe als Prinzip ebenso der Wertschätzung von Vielfalt und eines gezielten Vorgehens gegen Diskriminierung und Gewalt durch alle Bevölkerungsgruppen unabhängig von ihrer Herkunft.

Mit dem Aktionsplan wird damit erstmals ein umfassendes Verständnis von Integration systematisch verfolgt: Fragen der Gleichberechtigung der Geschlechter, der Menschen unterschiedlicher sexueller Identität, der Menschen mit Behinderung oder der Anliegen aufgrund anderer gruppenbezogener Merkmale werden gezielt nicht vom Anliegen des gelingenden Zusammenlebens von Menschen unterschiedlicher Herkunft getrennt. Zur Überwindung von Ausgrenzung oder Benachteiligung werden dabei grundsätzlich alle Merkmale einer Person berücksichtigt.

Hier trifft sich der Wunsch und Auftrag zur Überwindung von sozialen Spannungen und Ausgrenzungen, Klischees und Vorurteilen mit dem Anliegen, einmal mehr im Umgang mit Unterschieden, bei fairer Anteilnahme, neue Initiativen durch möglichst Viele entwickeln zu können. Dies erfordert sowohl offene und inklusive Arbeitsstrukturen, um die Potenziale aus der Vielfalt der Gruppenzugehörigkeiten in der Bevölkerung zu nutzen als auch für Dienstleistungskonzepte, die die zielgruppenspezifische Passgenauigkeit von Dienstleistungen verbessern. Darüber hinaus geht es um ein entsprechendes Selbstverständnis als Organisation bzw. Institution, um den Selbstverpflichtungen zu Integration, Inklusion und Gleichberechtigung Rechnung tragen zu können.

Der Aktionsplan „Offen für Vielfalt und Chancengleichheit - Ansporn für alle“ trägt damit zu einem umfassenden Verständnis von Integration bei und setzt auf neue inklusive Gestaltungsmöglichkeiten durch das Einblenden ganz unterschiedlicher sozialer Perspektiven und vielfach unverbundener Kräfte.

Die Stadt setzt damit außerdem ihre Selbstverpflichtungen um, die sie im Rahmen des Stadtentwicklungsplans 2015 sowie durch die Unterzeichnung der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene, der Charta der Vielfalt und der Europäischen Städtekoalition gegen Rassismus eingegangen ist.

Neue Gestaltungsansätze:

Um diese Gestaltungsbandbreite zum Tragen zu bringen wurden mehrere Schritte unternommen:

Zur Erweiterung des Blicks auf die Vielfalt zu beachtender Lebenslagen, wurde zusätzlich zu den Berichten über die Umsetzung des Ersten Kommunalen Integrationsplans Heidelberg, die Dokumentation der Umsetzung der Charta für die Gleichstellung von Frau und Mann auf kommunaler Ebene, von der Stadt Heidelberg bereits 2007 unterzeichnet, erarbeitet. Diese Charta hat ausdrücklich den Abbau von

Mehrfachdiskriminierung im Blick und lädt zu themenübergreifender Zusammenarbeit mit anderen sozialen Gruppen ein, um den Anspruch der Gleichberechtigung mit Leben zu füllen.

Darüber hinaus wurden außer eines Integrationsmonitorings auch ein Gendermonitoring erarbeitet – beide an bereits etablierte Monitoring-Systeme angelehnt – um auch hier einen Blick auf bereits Erreichtes und eine Reflexion im Sinne neuer Gestaltungschancen für gleichberechtigte Teilhabe zu ermöglichen.

In dem Bewusstsein, dass die gewünschten strategischen Ziele nicht durch die Stadtverwaltung alleine zu erreichen sind, wurde der Versuch intensiviert, noch mehr Menschen in unterschiedlichsten Verantwortlichkeiten der Stadt außerhalb der Verwaltung dafür zu gewinnen, sich an dem neuen Aktionsplan zu beteiligen und in neue Netzwerke vorzustoßen.

Angesprochen wurden sowohl Expert*innen aus der Stadtverwaltung als auch aus der Stadtgesellschaft in ihrer Funktion als Arbeitgeber*in, Dienstleister*in, ordnungspolitische Akteur*innen oder Politiker*innen. Das waren Fachleute aus den Bereichen Wirtschaft, Arbeitsmarkt, Wohnungsmarkt, Wissenschaft und Bildung, Gesundheitsversorgung sowie auch Wohlfahrtsverbände und Politik.

Über eine öffentliche Einladung aller Interessierten hinaus wurden außerdem gezielt die Netzwerke unterschiedlicher Interessengruppen angesprochen, um zur Erarbeitung des neuen Aktionsplans einzuladen. Berücksichtigt wurden dabei die Merkmale internationale Herkünfte, Geschlecht, sexueller Identität, religiöse Identität, familiäre und soziale Lage sowie Behinderung.

2. Der (Beteiligungs-) Prozess im Einzelnen:

- Ausführliche Beratung in vier Ausschüssen/Gremien der drei Berichte (1.) zur Umsetzung des Integrations- und Gendermonitoring zur Lebenssituation von Frauen und Männern in Heidelberg, (2.) zur Umsetzung des Ersten Kommunalen Integrationsplans Heidelberg und (3.) zur Umsetzung des zweiten Gleichstellungsaktionsplans im Rahmen der Unterzeichnung der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene.
- Öffentliche Bekanntmachung der Berichte in der Stadtverwaltung, ausländischen und deutschen Vereinen, Religionsgemeinschaften, Wohlfahrtsverbänden, Kammern, Bildungseinrichtungen, Vertretungen aus Wirtschaft und Wissenschaft und den Parteien und Schaffung einer elektronischen Verfügbarkeit.
- Konzeptbeschluss zur Bürger*innenbeteiligung durch den Gemeinderat 2014 und öffentliche Bekanntmachung im Rahmen einer Pressekonferenz des Oberbürgermeisters, Aufnahme in die öffentlich zugängliche Vorhabenliste der Stadt Heidelberg.
- Auftaktveranstaltung (29. April 2014) mit Podiumsdiskussion und ersten Beiträgen aus der Bürgerschaft sowie von internen und externen Expert*innen im Rahmen eines moderierten Beteiligungsverfahrens, bei hoher Beteiligung (ca. 150 Personen)
- Expert*innenbefragung aus der Heidelberger Fachwelt und Stadtverwaltung zur Reflexion des bereits erreichten sowie Sichtweisen auf fachbezogene bestehenden Integrations-Herausforderungen und Handlungsbedarfen anhand eines vor-

bereiteten Fragebogens schriftlich, per Mail oder durch Telefoninterviews von externen Moderatoren durchgeführt.

Die Fragen bezogen sich auf vom Amt für Chancengleichheit nach biographischer Relevanz ausgewählten vier Themenschwerpunkten:

- Bildung im Lebensverlauf
- Zugewanderten- und Frauenökonomie/ Existenzgründung
- Personal- und Organisationsentwicklung bei Arbeitgeber(innen)
- Alltagsdiskriminierung

Zu jedem der Schwerpunkte wurde mit einem speziell ausgesuchten externen Büro zusammengearbeitet, das sich besonders durch seine Fachexpertise auf dem entsprechenden Gebiet hervorgetan hat. Die Fragen wurden gemeinsam mit dem Amt für Chancengleichheit erarbeitet.

- Es folgten von dem bewährten externen und internen Team moderierte öffentliche Fokusgruppensitzungen zu den vier Themenschwerpunkten. Die Fokusgruppen setzen sich zusammen aus den Personen, die sich bei der Auftaktveranstaltung oder im Nachgang der Veranstaltung bereits zur Mitwirkung angemeldet haben und denen, die als Stakeholder an einer Kooperation interessiert waren. Insgesamt fanden drei moderierte Fokusgruppensitzungen zu allen vier Themenschwerpunkten, jeweils parallel tagend, statt.

Gearbeitet wurde auf der Grundlage der drei öffentlichen Berichte zur Einschätzung des bisher Erreichten, sowie der Ergebnisse der Expert*innenbefragung und der eingegangenen Vorschläge, die in Verbindung mit der Auftaktveranstaltung entstanden sind.

In der ersten Sitzung wurden einführend die Ergebnisse der Expert*innenbefragung präsentiert und im Rahmen von Themenklärungen und Kleingruppenarbeit Zielvorschläge sowie Teilziele herausgearbeitet und mit ersten Maßnahmevorschlägen versehen.

In der zweiten Runde der Fokusgruppen beschäftigten sich die Teilnehmenden insbesondere mit der Bewertung und Auswahl der Maßnahmen. Eigene Erfahrungen wurden sowohl in Kleingruppen als auch im Plenum vor dem Hintergrund der Einschätzungen anderer reflektiert. Um eine größere Klarheit über die zu erreichenden Ziele / Teilziele und dazu passende Maßnahmen zu erreichen, wurden Vorgaben für deren Beschreibung eingebracht mit dem Hinweis auf die Benennung von Erfolgsmaßstäben, zu erwartende Kooperationspartner*innen und Verantwortungsträger*innen einzugehen.

In der dritten Fokusgruppenrunde ging es zum einen um eine weitere Präzisierung von Ziele / Teilziele und dazu passenden Maßnahmen zum anderen um eine Bewertung und Auswahl von Zielen und Maßnahmen. Am Ende der vier parallel tagenden thematischen Einzelsitzungen trafen sich alle Interessierten zu einer Plenumsitzung, zu der öffentlich eingeladen worden war. Dort fand ein gemeinsamer offener Austausch zu den jeweiligen Ergebnissen der Fokusgruppen statt, mit der Möglichkeit Anregungen und Ergänzungen aus der interessierten Öffentlichkeit einzubringen. Von Bürger*innen artikulierte Anliegen, die nicht in die Fokusgruppen Eingang gefunden wurden vom Amt für Chancengleichheit weiterbearbeitet.

- Zur Vorbereitung der Beratungen der Vorschläge für Ziele und Maßnahmen (intern/extern) erfolgte eine sachliche Prüfung und Beratung der Vorschläge mit der

Verwaltung und externen Zuständigen im Hinblick auf kurz-, mittel- oder langfristige Umsetzbarkeit im laufenden Geschäft, auf die Verfügbarkeit von Ressourcen oder darauf, ob ggf. bereits vorhandene Chancen übersehen wurden und darauf welche Vorteile mit der Realisierung einer Maßnahme gesehen werden.

Nunmehr liegt die Fassung eines möglichen Aktionsplans zur Beratung für den Gemeinderat mit dem Ziel diesen im zweiten Quartal 2016 beschließen zu lassen.

3. Ergebnisse:

Prozessergebnisse:

Die erarbeiteten Maßnahmen sind das Ergebnis intensiver Beratungen, Abstimmung und Vernetzung im Rahmen eines freiwilligen öffentlichen Diskussionsprozesses von rund 150 Personen unterschiedlicher Interessen, Funktionen und Gruppenzugehörigkeiten vom interessierten Laien über fachliche Expert*innen bis zur wissenschaftlichen Unterstützung aus Bürgerschaft, Stadtverwaltung und Universität.

Sie geben einen Eindruck davon, inwieweit unser institutionelles Alltagshandeln in der Stadt als inklusiv wahrgenommen wird und wo Handlungsbedarf und Handlungsmöglichkeiten gesehen werden. Wir haben es also nicht mit einer manchmal erwünschten aber grundsätzlich unerreichbaren „umfassenden“ Bestandsaufnahme teilhabeorientierter Maßnahmen in Heidelberg für die Diversität in der Stadt lebender sozialer Gruppen zu tun, sondern mit neuen Impulsen für weitere konkrete integrationsbezogene Schritte durch Engagierte im Rahmen eines besonderen Partizipationsprozesses.

In allen Themenschwerpunkten sind sowohl bestehende Kooperationen vertieft worden als auch neue Netzwerke entstanden. Gegenüber dem vorangegangenen Kommunalen Integrationsplan und den beiden Plänen zur Umsetzung der EU-Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene ist der Anteil von mitwirkenden Partner*innen aus der Stadtgesellschaft und die Bandbreite der Mitwirkenden gestiegen. Die gezielte Einladung von ganz verschiedenen Lobbygruppen stieß auf positive Resonanz und hat zu einer größeren wechselseitigen Sensibilität und Kooperationsbereitschaft geführt, an der voraussichtlich auch in Zukunft leichter anzuknüpfen sein wird.

Erfahren haben wir, dass einiges von dem, was bereits in der Stadt initiiert wird oder schon Standard ist, noch nicht Eingang in das öffentliche Bewusstsein gefunden hat und durch diesen Prozess deutlich wurde, wo die Öffentlichkeitsarbeit noch intensiviert werden muss.

Der Prozess hat dazu beigetragen, die Aufmerksamkeit für die Herausforderungen im Umgang mit einer wachsenden Pluralisierung wachzuhalten. Die an alle Heidelberger*innen ausgesprochene Einladung, sich in dieses Verfahren einzubringen, hat außerdem unterstrichen, dass der gewünschte Nutzen niemals alleine und nur durch die Stadtverwaltung zu erreichen ist, sondern der Mitwirkung der ganzen Stadtgesellschaft bedarf.

Die Ergebnisse nach Bereichen:

1. Vorschläge aus dem Bereich „Personal- und Organisationsentwicklung bei Arbeitgeber*innen“

Grundsätzliches:

Inhaltlich gehen die zusammengefassten Vorschläge für Ziele und Maßnahmen aus allen Beteiligungsetappen in zwei Richtungen:

- A: Stärkung der Ausbildungs- und Berufsfähigkeit von Gruppen mit besonderem Ausgrenzungsrisiko wie beispielsweise Flüchtlinge, Asylbewerber*innen, Geduldete, (zugewanderte) Menschen mit Behinderung, (zugewanderte) Frauen, Langzeitarbeitslose und nicht vermittelte junge Menschen (mit Migrationshintergrund).
- B: Nutzung wichtiger Instrumente der Personal- und Organisationsentwicklung bei privaten und öffentlichen Arbeitgeber*innen, in den Kontexten:
 - Stärkung einer diversitätsorientierten Organisationskultur
 - Bewusste Förderung personaler Vielfalt durch Personaleinstellungen
 - Diversitätsorientierte Angebote in der Personalentwicklung
 - Marketing zur Stärkung von Diversität

Neue Schlüsselprojekte 2016:

- Der größte Teil der Maßnahmenvorschläge (35 von 46) richtet sich an private oder öffentliche Arbeitgeber*innen in Heidelberg. Darum soll im Rahmen des bereits bestehenden Heidelberger Bündnisses für Familie - offen für alle Interessierten Arbeitgeber*innen - eine Arbeitsgruppe „Diversity im Unternehmen“ (11) eingerichtet werden, die praxis- und anwendungsorientiert einen Erfahrungsaustausch über Konzepte zum Diversity-Management von der Organisationskultur bis zum Personalmarketing ermöglicht. Die zur Bearbeitung vorgeschlagenen Themen finden sich in den Maßnahmeblättern 11.1 – 11.35 und bieten die Voraussetzung für zahlreiche neue Impulse für innovative Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt. Das Personal- und Organisationsamt der Stadtverwaltung ist grundsätzlich an einer Mitwirkung in diesem neuen Zusammenschluss interessiert und will sich im Rahmen seiner zeitlichen und personellen Ressourcen einbringen.
- Ein zweites Schlüsselprojekt ist die Koordinationseinheit zur beruflichen Integration von Flüchtlingen im Amt für Chancengleichheit (4).

Sofort aufgegriffene Maßnahmenvorschläge

Bereits 2015 bzw. 2016 aufgegriffen wurde auf Initiative

- des Personal- und Organisationsamtes das Thema Entwicklung einer Arbeitgeberinnenmarke (11.34),
- des Amtes für Öffentlichkeitsarbeit die Weiterentwicklung der bereits bestehenden Leistungen für eine diversitätsorientierte Öffentlichkeitsarbeit (11.35)
- des Amtes für Chancengleichheit die Ideen einer Fachtagung mit deutschen und schwedischen Unternehmen für 2016 (11.30) sowie einer stärkeren Bekanntmachung von außerdem niederschwelligeren Angeboten für Weiterqualifizierung, Aufstieg und Karriere (11.33). Deutlich ausgebaut wurden die Angebote zur Anerkennung von im Ausland erworbener Bildungs- und Berufsabschlüsse (1). Beibehalten wurde die Gewinnung von Migrantenunternehmen insbesondere zur Integration von Zugewanderten in Ausbildung (2).
- des Bündnisses für Familie 2016 mit einer Broschüre „Wegweiser für den beruflichen Wiedereinstieg“ (11.33) sowie einer Veranstaltung zum Thema „Ein durch Eltern vergebenes Gütesiegel für Vereinbarkeit“ (11.28).

Weitere neue Maßnahmenvorschläge:

Einige der 11 Vorschläge zur Stärkung der Ausbildungs- und Berufsfähigkeit richten sich an Gruppen mit besonderem Ausgrenzungsrisiko. Zu nennen ist hier Maßnahme 3, Qualifizierung von Frauen (unterschiedlicher Zugehörigkeit) aus unsicheren

Beschäftigungsverhältnissen, Maßnahme 5 zur beruflichen Integration von Flüchtlingen sowie weitere Maßnahmen: 7.5 im Rahmen der (Neu-) Ausrichtung der kommunalen Beschäftigungsförderung, ebenso Maßnahme 11.16 zur gezielten Förderung von weiblichen Nachwuchskräften auch aus unterrepräsentierten Gruppen. Alle Vorschläge sollen 2016 starten. Die Maßnahmen 5; 7.5. und 11.16 sind für eine Laufzeit bis 2018 geplant.

Bereits laufende Maßnahmen

Die meisten Vorschläge aus dem Bereich Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Karriere werden bereits im Bündnis für Familie behandelt und gehören bei den dort beteiligten Unternehmen zum größten Teil zum laufenden Geschäft oder werden durch Angebote der Heidelberger Dienste unterstützt.

Beim Amt für Soziales und Senioren wird die Beschäftigung von drei Menschen mit geistiger Behinderung gefördert. Beim Personal- und Organisationsamt der Stadtverwaltung Heidelberg gehören bereits 16 Vorschläge zum laufenden Geschäft. Sie betreffen die Maßnahmen 6; 11.5/7 und 8; 11.10/11 und 12; 11.17 bis 19; 11.21 bis 24; 11.26/27 und 11.31. Beim Amt für Chancengleichheit betreffen 6 Maßnahmen das laufende Geschäft. Das sind die Maßnahmen 1, 2, 7.1 bis 7.4.

Extern bearbeitete Vorschläge:

Bei allen 46 Projekten wird immer auch in Kooperationsprojekte mit externen Partner*innen gearbeitet. Bei den Maßnahmen 11.1 bis 11.35, die sich ausdrücklich an Externe richten, kann noch nicht gesagt werden, wieviele Vorschläge in Eigenregie von Unternehmen umgesetzt werden.

Vorschläge ohne positive Bewertung:

Keine Maßnahme fällt grundsätzlich vollständig raus, auch wenn noch offen ist, ob tatsächlich alle Vorschläge finanzierbar sind oder auf welche Vorschläge sich Arbeitgeber*innen im Rahmen der noch einzurichtenden Arbeitsgruppe Diversity einlassen. Auch die kritisch betrachteten Maßnahmen können grundsätzlich noch Eingang in die Arbeit der Arbeitsgruppe Diversity finden.

2. Vorschläge aus dem Bereich „Zugewanderten- und Frauenökonomie“

Grundsätzliches:

Bei den zusammengefassten Vorschlägen für Ziele und Maßnahmen aus allen Beteiligungsetappen geht es im Kern darum, gezielte Maßnahmen entwickeln zu können, um den Phänomenen der offensichtlichen gruppenspezifischen Gründungshemmnisse für Zugewanderte, auch Flüchtlinge, sowie für Frauen angemessen begegnen zu können.

Neue Schlüsselprojekte:

Vorschlag 1.2: Eine qualifizierte vertiefende Befragung zur Identifizierung von gruppenspezifischen Gründungshürden und Vorschlag 1.3: eine umfassende Bestandsaufnahme der vorhandenen Beratungsangebote und -Konzepte. Beide Vorschläge sind zwingende Voraussetzungen zur weiteren Umsetzung der Vorschläge für ein qualifiziertes Vorgehen. Der Vorschlag 1.2 wird von uns als eine Möglichkeit betrachtet, dem im Antrag an das fördernde Integrationsministerium des Landes ausgewiesenen Modul „Vorschlag für ein vertiefendes Monitoring an den Gemeinderat“ nachzukommen.

Weitere neue Maßnahmenvorschläge:

Vorschlag 1.1: Ein öffentliches Expert*innenhearing zur Bedeutung Unternehmerischer Diversität für die lokale Ökonomie und gelingende Integration

Vorschläge 1.4 und 1.5.1 bis 1.5.4: Aufbau einer zielgruppensensiblen Informationskultur sowie Maßnahmen zur interkulturellen und gendersensiblen Öffnung von Institutionen und Netzwerken.

Vorschläge 1.6.1 bis 1.6.2: Aufbau eines Gründungszentrums in geeigneter Anbindung für diese Zielgruppen nach vorheriger Konzepterstellung.

Vorschläge ohne positive Bewertung:

Keine.

3. Vorschläge aus dem Bereich Abbau von Alltagsdiskriminierung:

Grundsätzliches:

Die aus den verschiedenen Beteiligungsetappen zusammengefassten 57 Vorschläge für Ziele und Maßnahmen zum Abbau von Alltagsdiskriminierung gehen in fünf Richtungen:

- Aufklärung und Öffentlichkeitsarbeit,
- Stärkung und Schaffung von Anlaufstellen, Beratungsangeboten und (zielgruppenspezifischen wie übergreifenden) Netzwerken,
- Überprüfung der zielgruppenspezifischen Zugänglichkeit
 - von politischer Partizipation
 - des öffentlichen Raumes
 - des Wohnungsmarktes
 - zu (anderen) öffentlichen Leistungen

Neue Schlüsselprojekte:

Zentrale Schlüsselprojekte in diesem Bereich sind: Die Stärkung der Zielgruppensensibilität städtischer Angebote durch die beteiligungsorientierte Erarbeitung eines Diversity-Checks (47), die Etablierung eines Modellprojektes im Rahmen der Lehrer*innenaus- und -fortbildung zum gelingenden Umgang mit Diversität und gruppenbezogenen Vorurteilen (1.1) sowie die Durchführung einer repräsentativen Befragung zu gruppenbezogenen Vorurteilen innerhalb der Heidelberger Wohnbevölkerung (23.2). Alle Projekte können 2016 auf den Weg gebracht werden. Der Vorschlag 23.2 wird von uns als eine (andere) Möglichkeit betrachtet, dem im Antrag an das fördernde Integrationsministerium des Landes ausgewiesenen Modul „Vorschlag für ein vertiefendes Monitoring an den Gemeinderat“ nachzukommen.

Sofort aufgegriffene Maßnahmenvorschläge

Bereits 2015 bzw. 2016 aufgegriffen wurden auf Initiative

- des Personal- und Organisationsamts die Schaffung der Stelle einer kommunalen Behindertenbeauftragten (14);
- des Amtes für Öffentlichkeitsarbeit die Einrichtung weiterer zielgruppenspezifischer Unterseiten auf der englischsprachigen Website der Stadt (3.2);
- des Amtes für Soziales und Senioren die Zusammenstellung eines Willkommenspakets für Geflüchtete (18);
- des Amtes für Chancengleichheit der Ausbau der Anlaufstelle zur Erfassung von Diskriminierungsfällen zur Sensibilisierung gegenüber Vorurteilen (13), das Anlegen von weiteren zielgruppenspezifischen Unterseiten auf der Website der Stadt (3.1), die Veröffentlichung von good-practice-Beispielen zu Projekten zum Abbau von Alltagsdiskriminierung (7), das Aufzeigen von Vielfalt in der Öffentlichkeitsarbeit durch Organisation der Ausstellung „Blick:Kontakte“ (11), sowie die Bildung einer Expert*innenrunde zum Thema geschlechtliche Vielfalt (21);
- des Polizeipräsidiums Mannheim die Benennung einer Ansprechpartnerin bzw. eines Ansprechpartners für alternative Lebensformen (20).

Weitere neue Maßnahmenvorschläge:

Kurzfristig gestartet bzw. vorbereitet und mittelfristig umgesetzt werden können bei Zustimmung durch den Gemeinderat die Maßnahmenvorschläge Schaffung eines niederschweligen Beratungsangebotes für Frauen und ggfs. Männer in der Prostitution (17) und Diskriminierungsfreie Sprache und Formulare bei der Stadtverwaltung Heidelberg (9) sowie die Verbesserung niederschwelliger Meldemöglichkeiten bei Diskriminierungsfällen (6). Das Amt für Soziales und Senioren beabsichtigt noch 2016 die Erstellung eines Willkommenspaketes für Geflüchtete (18).

Mittelfristig aufgegriffen werden können die Vorschläge Prüfung einer Festschreibung von Antidiskriminierungs- und Vielfaltsklauseln in städtischen Verträgen mit externen Dienstleister*innen (12), bekannter machen der Beschwerderufnummer des Amtes für Chancengleichheit für als nicht sicher empfundene Orte (16), Überprüfung des Stands der Barrierefreiheit (34); Schaffung eines Beratungsangebotes für Menschen, die aufgrund ihrer sexuellen Orientierung oder geschlechtlichen Identität Unterstützung benötigen (36); Stärkung des anonymisierten Bewerbungsverfahrens auf dem Heidelberger Wohnungsmarkt (38); Schaffung von mehr Vertrauenswürdigkeit bei Vermieter*innen (39).

Langfristig aufgegriffen werden könnten die Vorschläge Austausch über Pläne und Strategien mit Städten, welche die Europäische Städtekoalition gegen Rassismus umsetzen (z.B. in den Bereichen Sozialpolitik, Teilhabe und Integration, etc.) (22); mit den Partnerstädten Heidelbergs in einen Austausch über erfolgreiche Integrations- und Inklusionsprojekte treten (25) und Einrichtung einer freiwilligen Mediationsstelle bei Konflikten auf dem Wohnungsmarkt (40).

Bereits laufende Maßnahmen

Der mit 31 Maßnahmen größte Teil der Vorschläge zum Abbau von Alltagsdiskriminierung wird bereits umgesetzt bzw. gehört zum laufenden Geschäft der beteiligten Fachämter und Institutionen. Dies betrifft die Maßnahmen: 1.2, 2, 4, 8, 10, 13, 15, 23.1, 24, 26, 27, 30.1, 30.2, 31.1, 31.2, 31.3, 32, 33, 34, 35, 41, 42.1, 42.2, 43, 44, 45, 46, 48, 49, 50. Beim Amt für Chancengleichheit entfielen insgesamt Sechs Maßnahmen auf diese Kategorie. Dies waren die Maßnahmen: 2, 4, 13, 15, 23.1 und 24.

Vorschläge ohne positive Bewertung:

Drei Maßnahmen wurden aufgrund negativer Beurteilungen durch die zuständigen Fachämter und Institutionen oder aufgrund fehlender kommunaler Zuständigkeiten nicht weiter verfolgt: Mehr Schulungen zum Thema HIV (5); Schaffung der Stelle eines Beauftragten für Diversity beim Staatlichen Schulamt (19) und Medizinische Datenbanken zielgruppenspezifisch aufbauen (52). Eine Maßnahme wird aufgrund fehlender Bedarfe aktuell nicht weiter verfolgt: Einführung von Unisex-Toiletten und -Umkleiden für alle Geschlechter (37).

4. Vorschläge aus dem Bereich Bildung und lebenslanges Lernen:

Grundsätzliches:

Die aus den verschiedenen Beteiligungsetappen zusammengefassten 29 Vorschläge für Ziele und Maßnahmen gehen in fünf Richtungen:

- Stärkung schulischer Angebote,
- Steigerung von Orientierungshilfen,
- Sprachförderung als Querschnittsaufgabe,

- Nutzung von Diversitätspotenzialen für die Fachkräftesicherung und
- Stärkung der Zielgruppensensibilität bei städtischen und externen Angeboten.

Neue Schlüsselprojekte:

Ein zentrales Schlüsselprojekt des Amtes für Chancengleichheit ist die Bestandsanalyse über bestehende Sprachförderangebote (10.1), um mehr Transparenz zu schaffen.

Ein zweites Schlüsselprojekt betrifft die Stärkung der Zielgruppensensibilität auch bei externen Angeboten durch eine beteiligungsorientierte Weiterentwicklung einer Handreichung „Umgang mit Diversität“ (20).

Neue Maßnahmenvorschläge:

Sofortige Umsetzungsmöglichkeit:

Von vier neuen Maßnahmenvorschlägen könnte, bei entsprechender Zustimmung, die Umsetzung eines Vorschlages sofort gestartet werden: Einrichtung eines Hilfsfonds zu Sicherung einer (Teil-) Kostenübernahme bei Anerkennungsverfahren von im Ausland erworbenen Bildungs- und Berufsabschlüssen (16).

Mittelfristige Umsetzungsmöglichkeit:

- Bestandsanalyse für bestehende Sprachförderangebote (10.1) durch das Amt für Chancengleichheit
- Kampagne für Gesundheits- und Erziehungsberufe (18) durch das Amt für Chancengleichheit

Langfristige Umsetzungsmöglichkeit

Weiterentwicklung einer für die Verwaltung erarbeiteten Handreichung Diversität für Externe (20) durch das Amt für Chancengleichheit

Bereits laufende Maßnahmen

16 Maßnahmenvorschläge werden bereits umgesetzt oder gehören zum laufenden Geschäft der beteiligten Fachämter und anderen Institutionen (1, 2, 3.1, 3.2, 3.3, 4, 7, 8.1, 9.3, 10.2, 10.3, 11, 12, 17, 19.1, 19.2).

Extern bearbeitete Vorschläge:

Sieben Maßnahmenvorschläge liegen allein in der Federführung externer Partner*innen: (2, 3.2, 5, 8.1, 8.2, 9.3, 10.2): Staatliches Schulamt Mannheim, Regierungspräsidium Karlsruhe, Agentur für Arbeit und Bundesamt für Migration und Flüchtlinge. Bei vier Maßnahmenvorschlägen ist federführend sowohl ein städtisches Amt als auch ein externer Partner zuständig: (3.3) Amt für Schule und Bildung, Staatliches Schulamt Mannheim und Regierungspräsidium Karlsruhe, (10.3) Amt für Soziales und Senioren und Bundesamt für Migration und Flüchtlinge; (11) Amt für Chancengleichheit und Diakonisches Werk; (17) Kinder- und Jugendamt und Bündnis für Familie.

Vorschläge ohne positive Bewertung durch die Zuständigen:

Fünf Maßnahmen sollen nicht weiter verfolgt werden: (5) Zentrale Anlauf- und Koordinierungsstelle, (6) Zentrale Bildungsdatenbank, (8.2) face-to-face-Bildungsberatung, (9.1) Bildungsmobil für Stadtteilarbeit, (9.2) Lernhaus im Quartier