



Impressum:

Herausgegeben von:

Stadt Ulm
Sachgebiet Chancengerechtigkeit und Vielfalt
Donaustr. 5
89073 Ulm

Bezug:

Das Handlungskonzept entstand in einem von Ramboll Management Consulting (Hamburg) und Pro Diversity (Berlin) angeleiteten und moderierten, umfangreichen partizipativen Prozess.

Stand:

September 2022

Autor*innen:

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

Gestaltung:

lahaye und tiedemann gestalten, Ulm

Bildnachweis:

Illustrationen: lahaye tiedemann gestalten, Foto S. 7: Thilo Endres, Stadt Ulm,
Infografiken:
S. 19, 23, 27, 32, 33, 34, 35: Ramboll,
S. 21: Stadt Ulm,
S. 29: Charta der Vielfalt
(alle Infografiken wurden grafisch überarbeitet durch lahaye tiedemann gestalten)

Druck:

Zipperlen GmbH, Dornstadt

Danksagung:

Wir danken dem Land Baden-Württemberg für die Fördergelder aus „Integration vor Ort – Stärkung kommunaler Strukturen“, die zur partizipativen Erstellung dieses Konzepts beigetragen haben.

wir alle

Handlungskonzept für
Chancengerechtigkeit
und Vielfalt in Ulm



Baden-Württemberg

MINISTERIUM FÜR SOZIALES UND INTEGRATION

RAMBOLL

INHALT

GRUSSWORT DES
OBERBÜRGERMEISTERS
SEITE 6

TEAM CHANCEN-
GERECHTIGKEIT
UND VIELFALT –
WOFÜR WIR STEHEN
SEITE 8

1

EINLEITUNG
SEITE 10



2

VIELFALT UND
CHANCENGERECHTIG-
KEIT IN ULM
SEITE 14

~~2~~
1

VIELFALT DER ULMER
STADTGESELLSCHAFT
SEITE 16

~~2~~
2

ENGAGEMENT DER
STADTVERWALTUNG FÜR
CHANCENGERECHTIG-
KEIT UND VIELFALT
SEITE 18

~~2~~
3

VERNETZTES ARBEITEN
ZU CHANCENGERECHTIG-
TIGKEIT UND VIELFALT
SEITE 20



3

MEHRWERT DURCH DIE
UMSETZUNG DES
KONZEPTS „WIR ALLE“
SEITE 22

4

PARTIZIPATION BEI DER
KONZEPTENTWICKLUNG
SEITE 26



5

DAS KONZEPT „WIR
ALLE“: AUSRICHTUNG,
GESETZESGRUNDLAGE
UND STRUKTUR
SEITE 28

~~5~~
1

AUSRICHTUNG: EIN
INTERSEKTIONALES
HANDLUNGSKONZEPT
SEITE 29

~~5~~
2

BUNDES- UND
LANDESGESETZE ALS
ORIENTIERUNG
SEITE 30

~~5~~
3

DIE VIER
HANDLUNGSFELDER
DES KONZEPTS
SEITE 31

6

ZIELE UND
MASSNAHMEN DES
HANDLUNGSKONZEPTS
SEITE 36

~~6~~
1

DIE STADT ULM ALS
ARBEITGEBERIN
SEITE 38

~~6~~
2

UNSERE DIENSTLEISTUN-
GEN ALS STADT ULM
SEITE 41

~~6~~
3

STADTGESELLSCHAFT:
ZUSAMMENLEBEN
GESTALTEN
SEITE 44

~~6~~
4

DIVERSITÄT ALS FAKTOR
FÜR DEN
WISSENSCHAFTS- UND
WIRTSCHAFTSSTANDORT
SEITE 47

7

DIE UMSETZUNG DES
HANDLUNGSKONZEPTS
SEITE 50

~~7~~
1

FINANZIELLER RAHMEN
SEITE 51

~~7~~
2

AGILE UMSETZUNG UND
QUALITÄTSSICHERUNG
SEITE 52

~~7~~
3

MUT ZUM HANDELN
SEITE 53

ABKÜRZUNGEN
SEITE 53

GRUßWORT DES OBERBÜRGERMEISTERS

— 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 alte Traditionen anzuknüpfen, machen Ulm zu einer lebenswerten Stadt.

— Ulm zählt zu einer der vielfältigsten Kommunen in der Bundesrepublik. Jede einzelne Person der rund 127.000 Ulmerinnen und Ulmer vereint in sich mehrere Vielfaltsmerkmale wie Geschlecht, Herkunft, Alter, sexuelle Orientierung, Weltanschauung oder Religion, körperliche und geistige Fähigkeiten sowie soziale Herkunft. Gleiche Partizipation und Teilhabe sind grunddemokratische Prinzipien unserer Gesellschaft und verkörpern die Menschenwürde einer jeden Person. Die Ulmer Schwörtradition aus dem Jahr 1345 wie auch der Treueschwur samt Rechenschaftsbericht des Oberbürgermeisters an die Bürgerschaft sind nicht nur historische Vorbilder demokratischer Werte, sondern mahnen uns jährlich, den sozialen Frieden und den Zusammenhalt in der Ulmer Bevölkerung weiter zu fördern und uns unermüdlich für das Wohl aller einzusetzen.

— Die Vision einer Zukunft, in der alle Menschen ihre Potenziale und ihre Persönlichkeit frei entfalten können, sich für ein faires, gleichberechtigtes Ulm einsetzen und die Stadt als lebenswerte Kommune mitgestalten, rückt durch das innovative Konzept Chancengerechtigkeit und Vielfalt näher. Auch für den Erfolg Ulms als globaler Wirtschafts- und Wissenschaftsstandort ist dieser Ansatz von Vorteil. In Zeiten von Fachkräftemangel muss eine Kommune klar Haltung beziehen. Sie sollte internationa-

len und vielfältigen Arbeitskräften aus Wirtschaft und Wissenschaft durch hohe Attraktivität, Sicherheit und Offenheit die Wohnortwahl erleichtern.

— Die Stadt Ulm engagiert sich seit vielen Jahren, um diesen vielfältigen Lebenssituationen und individuellen Bedürfnissen Rechnung zu tragen und allen Menschen, die hier leben, gleiche Teilhabe und Chancen am kulturellen, sozialen, politischen und ökonomischen Leben der Stadt zu ermöglichen. Das Team Chancengerechtigkeit und Vielfalt hat das vorliegende Konzept unter Einbeziehung von Verwaltung, Gemeinderat, Wirtschaft, Wissenschaft und der Ulmer Bürgerschaft entwickelt. Es bringt bestehende Kompetenzen zusammen und regt zu einer Vernetzung an. Das Konzept ist zu verstehen als umfassendes Bekenntnis zu Vielfalt und mehr Chancengerechtigkeit in Ulm. Damit die formulierten Ziele Realität werden, braucht es das Zutun und den Willen von uns allen. Daher ist es gleichsam ein selbstauferlegter Auftrag der Verwaltung als auch ein Aufruf an die Bürgerschaft, sich im Kleinen wie im Großen für ein faires, mitmenschliches Ulm zu engagieren und so diese wunderbare Stadt mitzugestalten. Wer sich dafür einsetzt: wir alle!

gez. Gunter Czisch, Oberbürgermeister Stadt Ulm



TEAM CHANCEN- GERECHTIGKEIT UND VIELFALT



^[1] Mit dem Gender-Stern (*) verwenden wir eine Form, mit der sowohl Personen erfasst werden, die sich als weiblich oder männlich identifizieren oder sich keinem dieser beiden Geschlechter zuordnen.

^[2] 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*innen, dass sie Chancengleichheit für ihre Beschäftigten herstellen beziehungsweise fördern werden.

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 die Richtung in unserem Tun vorgeben. 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, ihm respektvoll und vorurteilsfrei begegnet. Die Bürger*innen^[1] sollen sich wohl und willkommen fühlen und gerne hier leben. Sie sollen die gleichen Möglichkeiten erhalten, sich einzubringen und sich zu entwickeln. Dies gilt auch 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. 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 der Zivilgesellschaft und im engen Schulterschluss mit der Wissenschaft und Wirtschaft. Diesen Auftrag nehmen wir an!

Kräfte bündeln im Team: 2020 hat die Stadt Ulm die Charta der Vielfalt^[2] unterzeichnet und ein neues Sachgebiet geschaffen: das Team Chancengerechtigkeit und Vielfalt. Hier 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 Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz aus den unterschiedlichen Bereichen im Team zusammenführen und in Projekten verknüpfen. Unsere Themen entfalten durch diese 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 anstrengend. Es gibt immer auch Meinungen, die wir oder unsere einzelnen Kolleg*innen nicht vertreten. Vielfalt erfordert in unserem Verständnis also vor allem eine gute und faire Diskussionskultur. So kann die aktive Gestaltung von Vielfaltsthemen einen Rahmen zum Umgang mit hochemotionalen Themen und auch mit Auseinandersetzungen der Gesellschaft bieten.

Ausgangslage Vielfaltskompetenz: Die Stadtverwaltung ist bereits seit vielen Jahrzehnten aktiv. Viele Fachbereiche arbeiten zielgruppenspezifisch. Sie denken das Zusammenspiel verschiedener Diversitätsmerkmale mit und widmen sich dem Thema der Chancengerechtigkeit. Als wichtiges Beispiel ist der Fachbereich Bildung und Soziales zu nennen. Gemeinsam als gesamte Stadtverwaltung 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, Janina Schmidt, Diana Bayer, Kathrin Thumerer, Gabriele Sälzle, Anna Sonntag, Ulrike Schiffbauer, Oliver Arnold, Milena Milusheva, Nalan Schmidt.



^[3] 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.
Quelle: Charta der Vielfalt (www.charta-der-vielfalt.de).

Ulm gehört zu den attraktivsten Städten Deutschlands. Aus den verschiedensten Gründen bleiben Menschen ihrer Heimatstadt treu oder verlegen ihren Lebensmittelpunkt hierher: Weltweit agierende Unternehmen und Forschungseinrichtungen haben in Ulm ihren Standort. Die geografische Lage zwischen den Landeshauptstädten Stuttgart und München aber auch die aktive Stadtgesellschaft tragen zu dieser Attraktivität bei. Vielfalt ist unsere Alltagsnormalität, Chancengerechtigkeit das Ziel, für dessen Erreichen sich viele engagierte Menschen der Stadtgesellschaft und die Stadtverwaltung seit vielen Jahren täglich einsetzen. Alle Ulmer*innen – ob neu zugezogen oder schon immer hier lebend – sind vielfältig: in ihrem Geschlecht, ihrer sexuellen Orientierung und Identität, ihrer ethnischen Herkunft, ihrem Alter, ihrer Religion oder Weltanschauungen, durch ihre jeweiligen körperlichen und geistigen Fähigkeiten und ihre soziale Herkunft^[3]. 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 als Gemeinschaft und in 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. Mit Mut nehmen wir alle in Ulm die Gestaltung unserer Zukunft selbst in die Hand und können sie somit beeinflussen. Dafür können wir auf bewährte und eingespielte Instrumente setzen, die sich auf dem grundsätzlichen Bekenntnis zu einer freien und vielfältigen Stadtgesellschaft als Stärke für unsere Stadt und die Region stützt.

Als Beispiele sind etwa zu nennen: Quartiersansätze wie die Sozialraumorientierung, engagierte Nachbarschaften und Stadt(teil)sanierungsprojekte, die Landesgartenschau 2030 und der Innendialog. Sie werden ergänzt durch stadtweit geltende Grundsatzprogramme wie dieses Vielfaltskonzept, die Digitale Stadtentwicklung, den Bildungsmonitor und den Schulentwicklungsplan für Bildungsgerechtigkeit, die Kulturentwicklungsplanung und die trägerübergreifenden Qualitätskriterien in den Ulmer Kindertagesstätten unter der Überschrift „Vielfalt, Unterschiedlichkeit, Gemeinsamkeit“. Zusätzlich setzen wir auf regionale Zusammenarbeit über konkrete Projekte in den technologischen Zukunftsfeldern Wasserstoff, 5G und Künstliche Intelligenz. Dezentrale Ansätze auf allen Ebenen sind damit unser Schlüssel zur Realisierung einer Zukunftsvision Ulm 2030: einer weltoffenen, europäischen, kleinen Großstadt, in der wir das solidarische, friedliche

und demokratische Zusammenleben stärken und mit der Region die wirtschaftlich, sozial und ökologisch besten Zukunftschancen sicherstellen.

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

Wir als Stadt Ulm sehen die gleichberechtigte Teilhabe aller Menschen am sozialen, politischen und ökonomischen Leben der Stadt als zentralen Wert. Diese Teilhabe eint die einzelnen Bürger*innen mit ihren Unterschieden und Gemeinsamkeiten in ihrer Vielfalt. Chancengerechtigkeit bedeutet, dass alle Menschen in Ulm die Angebote und Dienstleistungen der Stadt gleichermaßen nutzen, die eigenen Potenziale 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.

Viele Menschen aus der Stadtgesellschaft und der Verwaltung haben im vergangenen Jahr Vorschläge erarbeitet. Diese Anregungen nehmen die gesamte, vielfältige Stadtgesellschaft in den Blick und richten sich explizit nicht an einzelne Zielgruppen. So wird auch die langfristige gesellschaftliche Herausforderung des Neben- und Miteinanders unterschiedlicher Lebensweisen und Weltanschauungen und die Verhandlung der Balance zwischen 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.

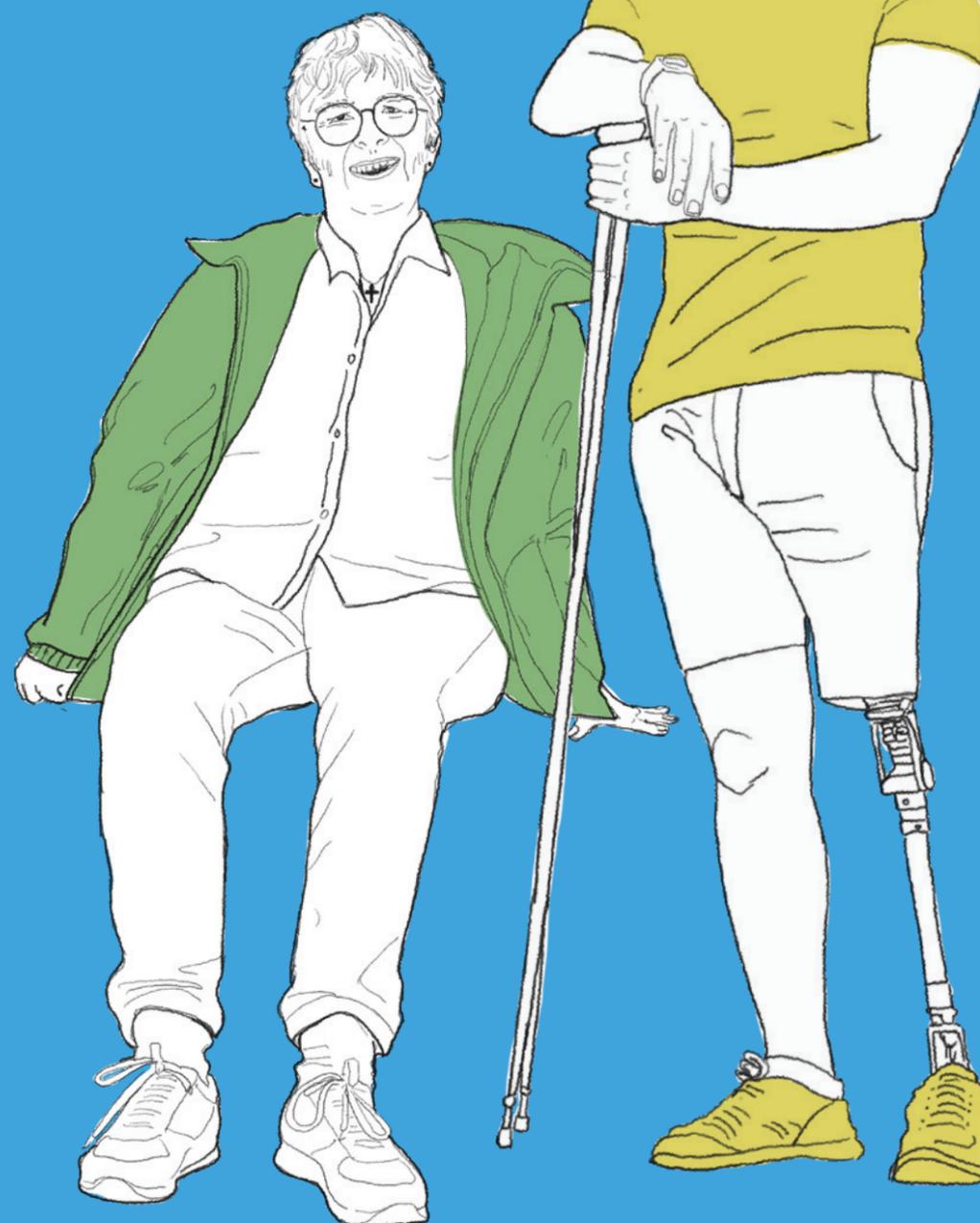
UNTER DEM
DER VIELFALT
VERSCHIEDENE
MERKMALE
MENSCHEN
DIE SEINE
KENNZEICH

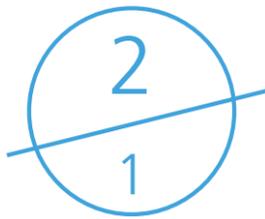
BEGRIFF
SIND DIE
NEN
EINES
GEMEINT,
IDENTITÄT
NEN.



2

VIelfALT UND CHANCEN- GERECHTIGKEIT IN ULM



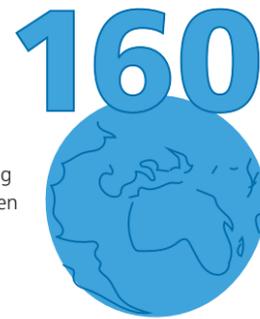


VIelfalt DER ULMER STADTGESELLSCHAFT [4]

Ein Blick in die Ulmer Stadtgesellschaft macht deutlich, wie vielfältig die Stadt ist^[5]:

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

Die Stadt Ulm zählt über 127.000 Einwohner*innen aus **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.



Menschen aus **57 Nationen** arbeiten in der Stadtverwaltung Ulm. Rund 10 % der Mitarbeiter*innen besitzen eine andere Staatsbürgerschaft als die deutsche, ein Großteil von ihnen die türkische oder italienische.

Ulm verzeichnet einen stetigen Zuwachs an Einwohner*innen. Ende 2019 lebten hier fast **10.000 Menschen mehr** als noch im Jahr 2010.



Rund **18 %** der Bürger*innen sind unter 20 Jahre alt, **31 %** zwischen 21 und 40 Jahre und **26 %** zwischen 41 und 60 Jahre alt. **24 %** sind 60 Jahre und älter und stehen damit entweder kurz vor dem Renteneintritt oder befinden sich bereits im Ruhestand.

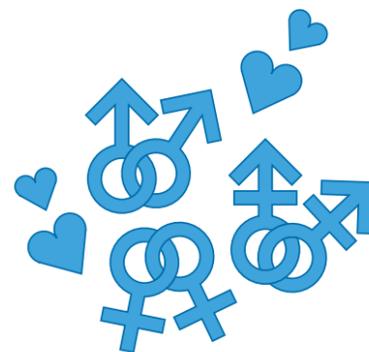


8 % der Mitarbeiter*innen sind unter 25 Jahren, **64 %** sind zwischen 25 und 54 Jahren. **27 %** der Mitarbeiter*innen sind älter als 55 Jahre und gehen damit innerhalb der nächsten zwölf Jahre in den Ruhestand.

Seit 2018 kann im Geburtenregister neben „männlich“ und „weiblich“ auch **„divers“** eingetragen werden. Bis dato liegt in Ulm noch keine Eintragung „divers“ vor. .



Stadtverwaltung: Zu den beiden weiteren Ausprägungen „ohne Angabe“ und „divers“ des Merkmals Geschlecht sowie zu sexueller Orientierung, Religion oder Weltanschauung gibt es keine Datenerhebung.



Gleichgeschlechtliche Eheschließungen gehören zum Alltag im Standesamt. Genaue Zahlen werden nicht erfasst.



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

In der **Stadtverwaltung** Ulm sind mit **66 %** deutlich mehr **Frauen** als **Männer (34 %)** tätig. 58 % der Frauen arbeiten in Teilzeit, bei den Männern sind es 24 %.

Das Verhältnis unter den **Führungskräften** verteilt sich auf **59 % Frauen** und **41 % Männer**. Ein Viertel der weiblichen Führungskräfte verfügt über eine Teilzeitstelle. Bei den Männern liegt dieser Wert bei 7 %.

986 Personen erhalten die **Eingliederungshilfe**, um am gesellschaftlichen Leben in Ulm teilhaben zu können.



Etwa **7 %** der Stadtbevölkerung besitzen einen **Schwerbehindertenausweis**. Dies entspricht 10.000 Menschen.



Rund **7 %** der Mitarbeiter*innen der Stadtverwaltung haben eine **Schwerbehinderung**, was dem Anteil in der Stadtbevölkerung entspricht..



10.000 Personen beziehen **Transferleistungen** wie Grundsicherung oder Wohngeld. Sie verfügen über deutlich geringere finanzielle Mittel als der Durchschnitt.

Statistisch erfasst sind die Zugehörigkeiten zu jenen Religionen, die kirchensteuerpflichtig sind. Rund **20 %** der Bevölkerung Ulms sind Teil der **evangelischen Kirche**, mit **29 %** etwas mehr der **römisch-katholischen**. Mit **49 %** gehört fast die Hälfte der Bevölkerung **keiner** der öffentlich-rechtlichen **Religionsgemeinschaften** an. Knapp **2 %** sind offiziell in **weiteren Religionsgesellschaften** gemeldet. Zu den Weltreligionen **Judentum, Islam, Buddhismus und Hinduismus** liegen **keine Daten** vor. Die Gemeinden dieser Religionen sind in Ulm aber sehr **wichtige religiöse Institutionen**.

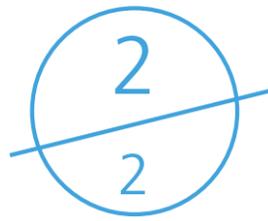


Die **Religionszugehörigkeit** wird in der Stadtverwaltung **nicht erfasst**. Der **Respekt** gegenüber christlichen, muslimischen, jüdischen und anderen Glaubensrichtungen ist **sehr hoch**. Wo immer möglich werden religiöse Feiertage sensibel in der Arbeitsplanung berücksichtigt.

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.

^[4] Nur für einige der in Kapitel 4 genannten Vielfaltsdimensionen liegen Daten vor.

^[5] Zahlen der Stadt Ulm, Stand: 31.12.2021.



ENGAGEMENT DER STADTVERWALTUNG FÜR CHANCENGERECHTIGKEIT UND VIELFALT

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

- 1989 wurde die Stelle der Frauenbeauftragten geschaffen. 1996 trat der Frauenförderplan in Kraft. Seit 2010 gilt der Chancengleichheitsplan für die Stadtverwaltung. 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. Sie schafft Strukturen, die die Gleichstellung fördern. 2022/23 wird der Chancengleichheitsplan aktualisiert.
- Im Jahr 2010 hat der Fachbereich Bildung und Soziales seine Vision unter dem Titel „Ulm – eine Stadt für alle Menschen“ erarbeitet. Im Mittelpunkt steht die Unterstützung und Teilhabe für Menschen in unterschiedlichen Lebenslagen sowie „der gleichberechtigte Zugang zur Bildung im Sinne von Chancengerechtigkeit“. Auf diese Vision folgten 2014 konkrete Ziele und Handlungsmaxime für diesen Fachbereich.
- Im Jahr 2012 wurde das Konzept „Ulm: Internationale Stadt“ als Arbeitsgrundlage für die gleichnamige Koordinierungsstelle auf fünf Jahre beschlossen. Damit machte sich die Stadt 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 träger-

übergreifende Qualitätskonzept „Vielfalt, Unterschiedlichkeit, Gemeinsamkeit“ als Grundlage für die pädagogische Arbeit in den Ulmer Kindertagesstätten.

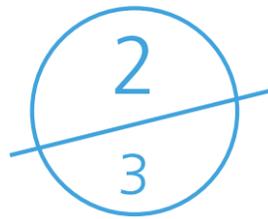
- Seit 2015 enthält jeder Budgetvertrag der Abteilung Soziales einen Passus zu den Dimensionen der Vielfalt.
- Der Fachbereich Bildung und Soziales arbeitet seit vielen Jahren an der Zusammenführung unterschiedlicher Zielgruppen und Vielfaltsdimensionen. Zentrales Fachkonzept ist hierbei die sogenannte 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 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 und Freizeit in den Mittelpunkt. Auf diese Weise erhalten die Chancengerechtigkeit und die Vielfalt einen hohen Stellenwert.
- Auch 2018 wird die Jugendbeteiligung der Stadt Ulm mit dem Stadtjugendring neu gedacht als „Jugend aktiv“, ausgehend von der Arbeit des ehemaligen Jugendparlaments. Auch dieser Ansatz baut auf jahrzehntelanger Arbeit für Jugendliche in der offenen, mobilen, verbandlichen Jugendarbeit auf.



Konzeptentwicklung von 2018 - 2022

- Mit dem Konzept zur Kulturvermittlung, das 2018 und 2021 neu aufgelegt wurde, fördert die Stadt Ansätze, die allen Menschen einen Zugang zu Kunst und Kultur eröffnen sollen.
- 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 orientiert sich wiederum die Ganzheitliche Schulentwicklungsplanung der Stadt Ulm 2022.
- 2022: Das Konzept „wir alle“ für Chancengerechtigkeit und Vielfalt der Stadt Ulm entsteht.

Das vorliegende Konzept kann den bestehenden Einzelstrategien als Dach dienen. Es soll der gesamten Verwaltung Orientierung und Impulse für ihr Handeln bieten. Seit dem Jahr 2018 gab es mehrere Initiativen, die verschiedenen Ansätze 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 Teams 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 Konzepts ein umfassendes Bekenntnis zu Vielfalt und für Chancengerechtigkeit in Ulm ab.



VERNETZTES ARBEITEN ZU CHANCENGERECHTIGKEIT UND VIELFALT

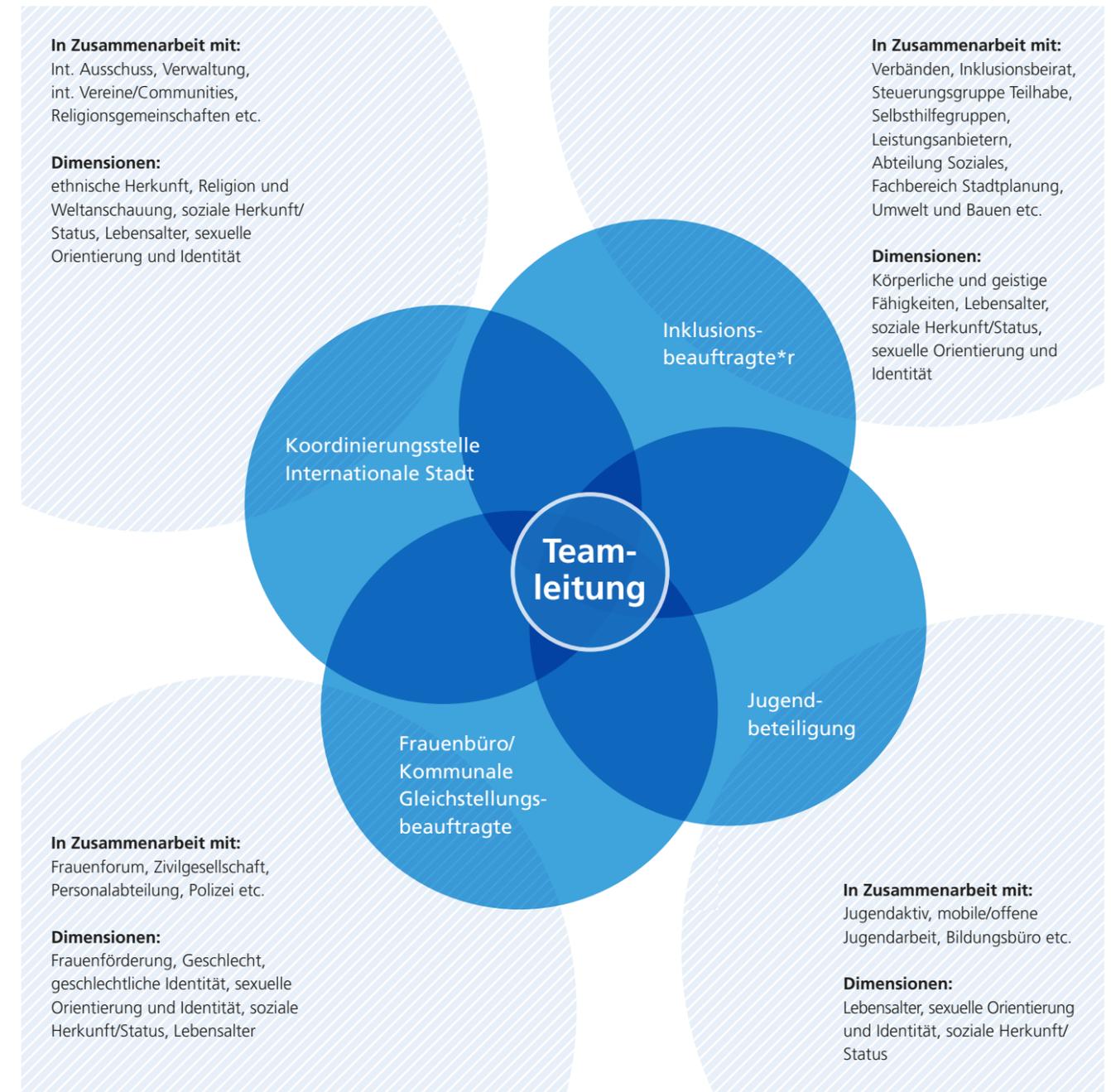
Das Handlungskonzept baut auf der umfangreichen und wichtigen tagtäglichen Arbeit vieler Kolleg*innen auf. Insbesondere der Fachbereich Bildung und Soziales widmet sich seit vielen Jahren Chancengerechtigkeit, Vielfalt und vor allem Inklusion, sowohl konzeptionell als auch strukturell und praktisch. Auch die jahrzehntelange Arbeit der freien Träger, der Liga der freien Wohlfahrtspflege, der Vereine, der Initiativen der Zivilgesellschaft und das gute, vertrauensvolle Kooperationsnetzwerk bilden 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 sowie Jugendbeteiligung klar zugeordnet. Die Dimensionen sexuelle Orientierung, Alter und soziale Herkunft bearbeiten die Beauftragten gemeinsam.

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 zum Beispiel bei einem migrantischen Mann mit einer physischen Beeinträchtigung all diese Aspekte seiner Identität gesehen und Benachteiligungen in ihren unterschiedlichen Formen entgegengewirkt wird.

Dieser differenzierte Ansatz verdeutlicht, dass Chancengerechtigkeit eine Querschnittsaufgabe für die gesamte Verwaltung und deren Handeln darstellt. Daher bearbeitet nicht nur ein Sachgebiet das große Aufgabenfeld zu Vielfalt und Chancengerechtigkeit. Vielmehr beteiligen sich Akteur*innen aus der gesamten Stadtverwaltung und der Stadtgesellschaft. Dies gewährleistet eine hohe Akzeptanz und eine erfolgreiche Umsetzung in den verschiedenen Abteilungen.

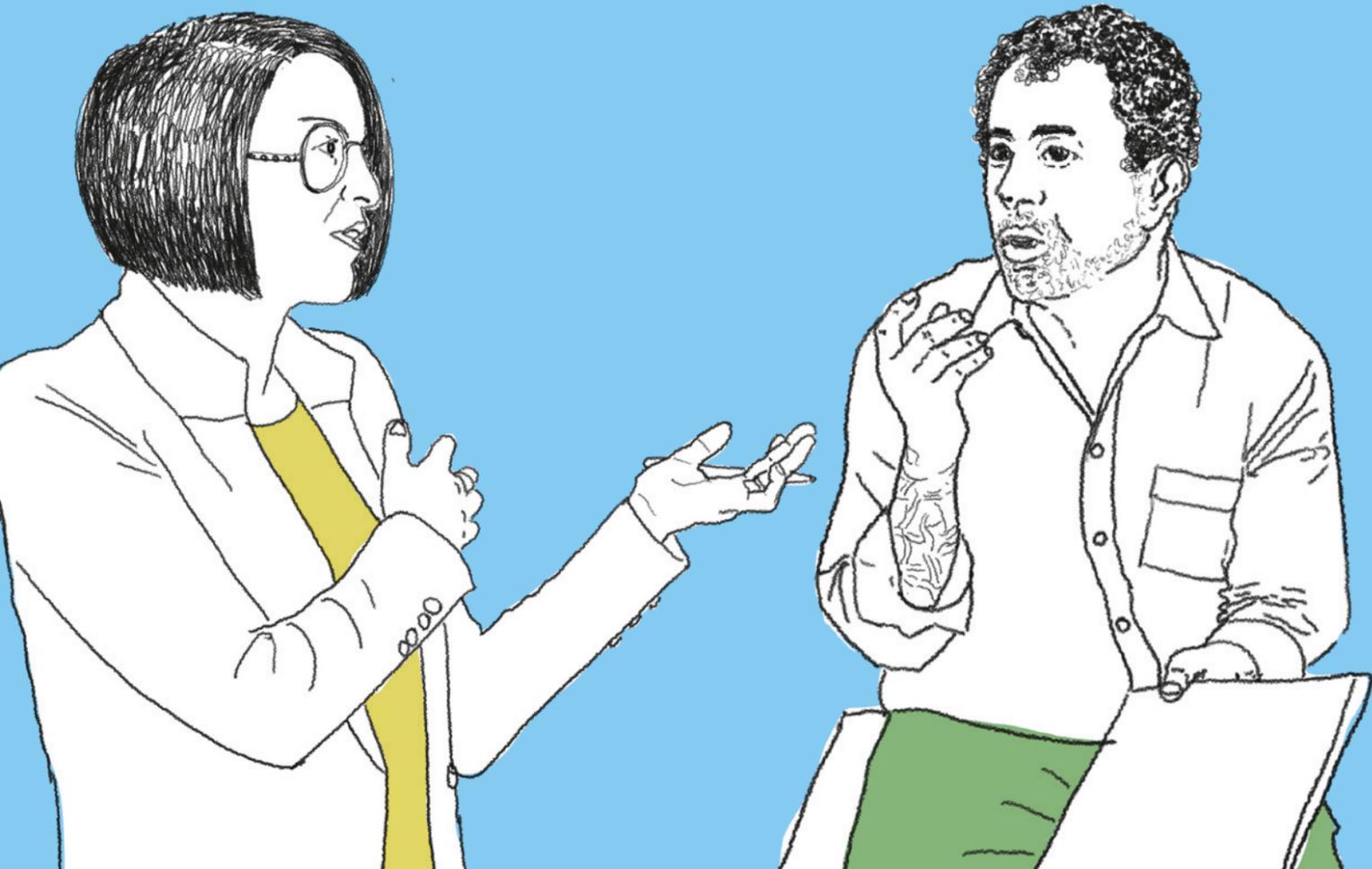
Neben diesem übergreifenden Konzept laufen bestehende Maßnahmen weiter, die sich im Bereich Gleichstellung, Inklusion und Internationale Stadt bewährt haben. So engagiert sich das Frauenbüro beziehungsweise die Kommunale Gleichstellungsbeauftragte weiter stark für frauenpolitische, strukturell wirkende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



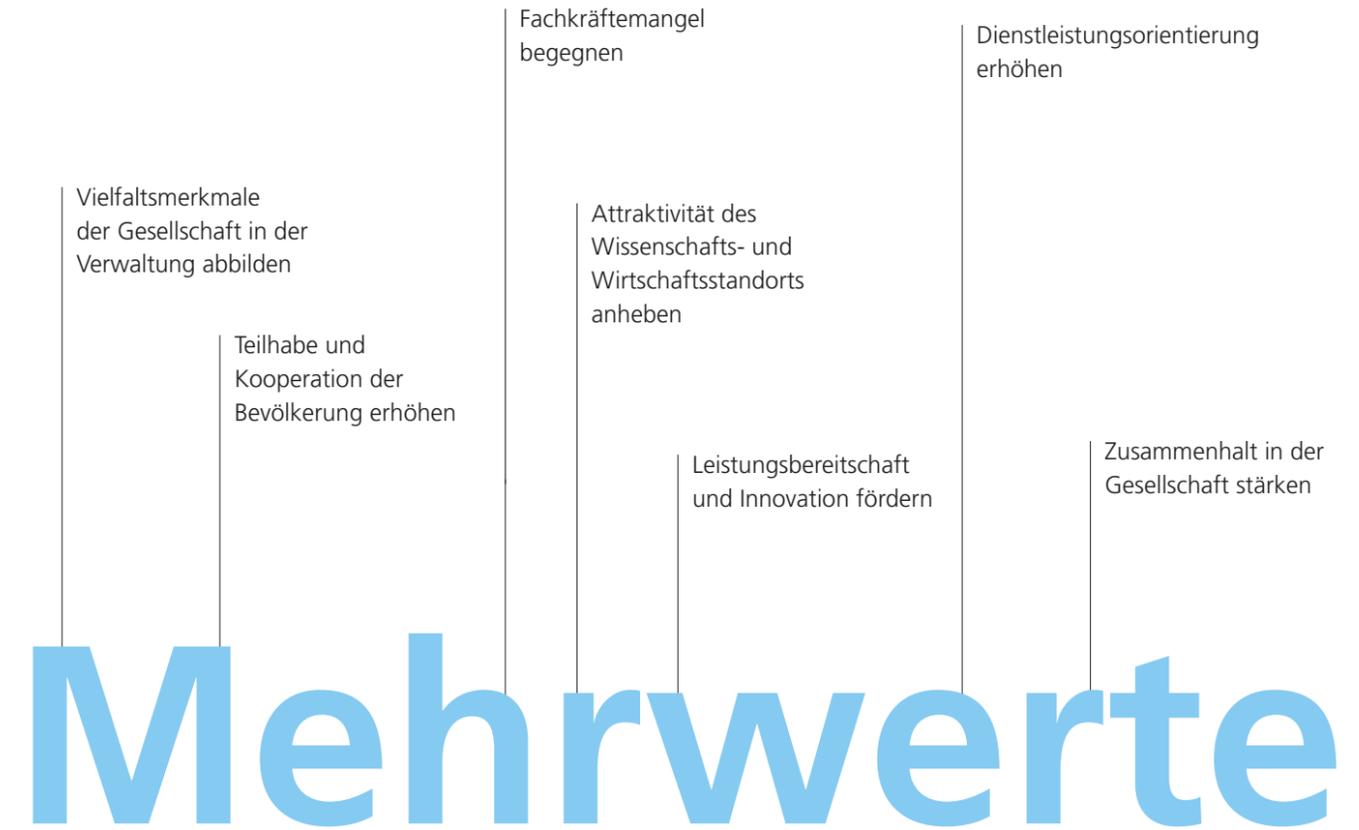
Organigramm Sachgebiet Chancengerechtigkeit und Vielfalt

3

MEHRWERT DURCH DIE UMSETZUNG DES KONZEPTS „WIR ALLE“



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



Möglicher Mehrwert durch die Umsetzung des vorliegenden Konzepts

Mehrwert für die Stadtverwaltung

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

Rund 27% der Verwaltungsmitarbeiter*innen gehen im Laufe der nächsten zwölf Jahre in den Ruhestand. Dadurch gehen Wissen und Erfahrungen verloren. Es ist eine enorme Anstrengung der Verwaltung vonnöten, um neues qualifiziertes Personal zu rekrutieren und 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 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 dies 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 Potenzial 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 ist zeitgemäß. 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 das Konzept zum Employer Branding der Stadt Ulm, gezielt im Sinne des Diversitäts- und Intersektionalitätsansatzes analysiert und weiterentwickelt, um innovative Wege zu gehen und neue Lösungsansätze zu finden.

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. Eine angemessene Repräsentation aller Vielfaltsmerkmale bedeutet, dass sich die Vielfalt der Bürgerschaft 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,
- 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, da

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

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

Durch eine Überprüfung und Anpassung gewinnen die Dienstleistungen der Verwaltung an Qualität für die Bürger*innen.

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

- die Dienstleistungen der Verwaltung in Inhalt und Kommunikation passgenau auf ihre Lebenslagen ausgerichtet sind,
- bestehende Barrieren identifiziert werden und alle Gruppen einen leichteren Zugang zu den Dienstleistungen erhalten.

Teilhabe und Kooperation werden für die Bürger*innen ausgeweitet.

Bürger*innen möchten ihre Stadt mitgestalten und sich bei wichtigen Fragen beteiligen. Selbstwirksamkeit, Würde und Empowerment sind dabei wichtige Grundlagen der Stadtgesellschaft.

Durch die Umsetzung des Konzepts Chancengerechtigkeit und Vielfalt profitieren viele Bürger*innen, da

- sie mehr Teilhabe am gesellschaftlichen und kommunalen Leben erreichen,
- das zivilgesellschaftliche und kommunale Engagement aller Akteur*innen an Einfluss und Sichtbarkeit gewinnt,
- eine offene Kooperationskultur zwischen Bürger*innen 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 ihre Geschäftsfelder dank ihrer Innovationen weiterentwickeln. 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 somit groß. Allerdings sind in einigen Berufszweigen bereits Engpässe zu spüren, die langfristig die Existenz von etablierten Firmen gefährden können. 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 Personen, die bereits eingewandert sind und ungünstige Startchancen hatten, müssen erreicht werden, um ihnen den Einstieg in eine Ausbildung oder eine berufliche Tätigkeit zu erleichtern. Als Beispiel sind Geflüchtete zu nennen.

Unternehmen werden weiterhin darin bestärkt und unterstützt, Barrieren unter anderem bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf abzubauen, damit Arbeitnehmer*innen mit Kindern 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 Potenzial.

Durch das Konzept profitieren Wirtschaft und Wissenschaft in Ulm folgendermaßen:

- Ulm festigt sein Image als moderne, weltoffene, gleichberechtigte, inklusive und zukunftsfähige Stadt.
- Internationale Fachkräfte fühlen sich hier wohl, weil Stadtverwaltung und Stadtgesellschaft mit ihrem Handeln klar zeigen, dass vielfältige Lebensweisen willkommen sind und Wertschätzung erfahren.
- Die Unternehmen der Stadt werden darin bestärkt, in ihrer Anwerbestrategie und Arbeitskultur Menschen mit vielfältigen Hintergründen anzusprechen und bei der Auswahl zu berücksichtigen (zum Beispiel internationale Fachkräfte, EU-Arbeitsmigration, Geflüchtete).
- Frauen entfalten ihre Potenziale in der Wirtschaft.
- Menschen mit Behinderung bringen sich mit ihren Ressourcen in der Wirtschaft ein.
- Junge Menschen fühlen sich mit ihren spezifischen Erwartungen an Unternehmen und Hochschulen sowie mit ihren Erfahrungen und Potenzialen in Ulm gut mitgenommen und aufgehoben.

4

PARTIZIPATION BEI DER KONZEPT- ENTWICKLUNG



Das Konzept soll weit in die Stadtgesellschaft und die Stadtverwaltung wirken. Deshalb war die Einbindung unterschiedlichster Akteur*innen bei der Konzeptentwicklung sehr wichtig. Die Beteiligten diskutierten unter anderem über folgende Fragen:

- 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 beim Thema Vielfalt weiterzuentwickeln und innovativ aufzustellen, damit ihr Handeln in allen Bereichen gleiche Teilhabe ermöglicht?

Die beauftragten Unternehmen Ramboll Management Consulting und Pro Diversity haben die Erarbeitung des Konzepts und den Beteiligungsprozess moderiert. Dabei brachten sie ihre Fachkompetenz ein.

Es wurden vier Handlungsfelder definiert:

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



Prozess Konzeptentwicklung

Zu allen vier Handlungsfeldern gab es breit angelegte Beteiligungsformate. Trotz Corona konnten neun Workshops und zahlreiche Interviews mit Stakeholder*innen und Expert*innen in Präsenz stattfinden. Bei den Workshops, in denen je nach Fragestellung unterschiedliche Methoden zum Einsatz kamen, definierten die Beteiligten Leitziele und Maßnahmen für die jeweiligen Bereiche.

Vor allem in der Arbeitsgruppe des Handlungsfeldes „Stadtgesellschaft: Zusammenleben gestalten“ beteiligten sich viele engagierte Bürger*innen, die Einladungen an Verbände, Gremien und Vereine gefolgt waren. So brachten sich Menschen aus gemeinnützigen Einrichtungen und aus der Ulmer Vereinskultur ein: von internationalen, inklusiven, queeren, religiösen und Wohlfahrtsverbänden bis hin zu Jugend-, Frauen- sowie Senior*innengruppen. Es bildeten sich vier Arbeitsgruppen, die verschiedenste Personenkreise repräsentierten. Im Handlungsfeld „Stadtgesellschaft“ lag der Fokus auf niederschweligen Aktionen und Veranstaltungen für alle Ulmer*innen. Die Leitfrage war: Wie können wir das Thema Vielfalt in die Öffentlichkeit

tragen und zum gemeinsamen Diskurs einladen? Auch die Ergebnisse der Bürgerbeteiligungen der Internationalen Botschaft, der Umfrage #junginulm sowie die Erkenntnisse der „Nachbarschaftsgespräche“ flossen in das Vielfaltskonzept ein.

Der Vielfaltsansatz wird in vielen Bereichen der Stadtverwaltung bereits zielgruppenspezifisch angewandt, zum Beispiel im Fachbereich Bildung und Soziales und im Personalmanagement. Mit der Arbeitgebermarke „employer branding“ Ulm spielt er in der Personalentwicklung ebenso eine Rolle wie beim Pädagogischen Qualitätskonzept im Bereich Kita und beim Qualifizierungsprogramm für pädagogische Fachkräfte.

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

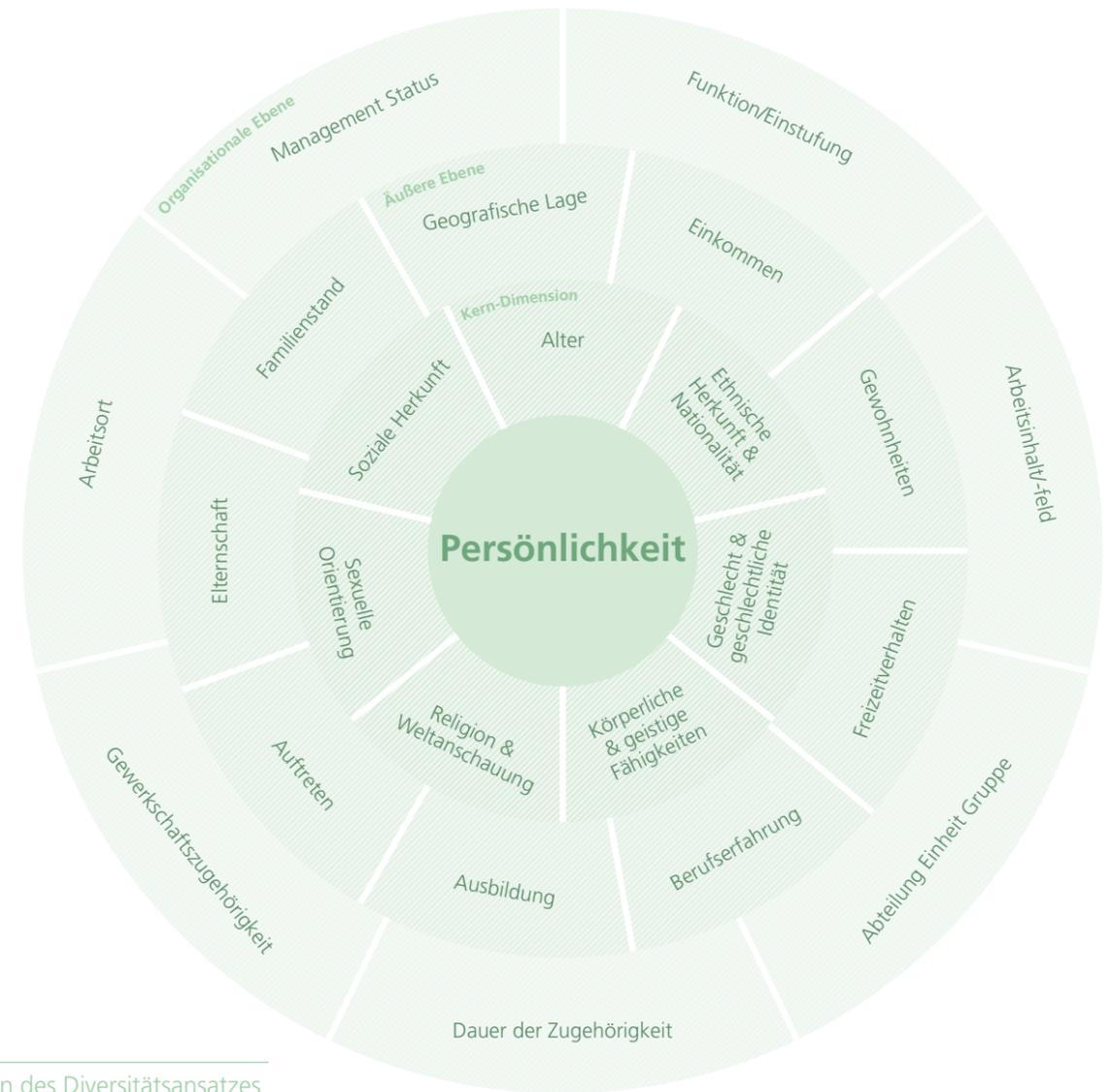
5

DAS KONZEPT „WIR ALLE“: AUSRICHTUNG, GESETZESGRUND- LAGE UND STRUKTUR



5
1

AUSRICHTUNG: EIN INTERSEKTIONALES HANDLUNGSKONZEPT



Dimensionen des Diversitätsansatzes

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.



BUNDES- UND LANDESGESETZE ALS ORIENTIERUNG

— Für das Vielfaltsmanagement liegt aktuell keine 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 richtungsweisend sind.



Gesetze auf Bundesebene:

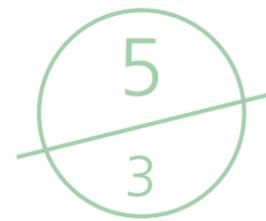
- Grundgesetz (insb. Art. 3 Absatz 2 und 3)
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
- Betriebsverfassungsgesetz, Bundespersonalvertretungsgesetz, Bundesgleichstellungsgesetz, Behindertengleichstellungsgesetz, Bundesteilhabegesetz, SGB VIII – Kinder- und Jugendhilfegesetz, Bürgerliches Gesetzbuch, 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 hat der Landtag von Baden-Württemberg die Änderung des § 41a der Gemeindeordnung beschlossen. Dadurch wird Jugendbeteiligung verpflichtend.

Gesetze auf EU-Ebene:

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



DIE VIER HANDLUNGSFELDER DES KONZEPTS

— Das Sachgebiet Chancengerechtigkeit und Vielfalt hat vier Handlungsfelder für das Konzept identifiziert, in denen es Anpassungen bedarf. Für jedes Handlungsfeld haben Vertretungen und Akteur*innen aus der Verwaltung und Stadtgesellschaft in Arbeitsgruppen die folgenden Ziele und Leitfragen und darauf basierend Maßnahmen formuliert.



1. HANDLUNGSFELD

„Stadt Ulm als Arbeitgeberin“

ZIEL 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.

Welche vielfaltskompetenten Maßnahmen und Instrumenten kann das Personalmanagement ergänzend nutzen, damit die Stadtverwaltung weiterhin eine attraktive Arbeitgeberin bleibt?

LEITFRAGE

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

Wie lassen sich die interne Arbeitsorganisation, die Personalentwicklung und die Verwaltungskultur vielfaltskompetent gestalten, um ein diskriminierungsfreies und wertschätzendes Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem alle Beschäftigten ihre unterschiedlichen Kompetenzen, Qualifikationen und Erfahrungen voll einbringen können?

LEITFRAGE

2. HANDLUNGSFELD

„Unsere Dienstleistungen als Stadt“

ZIEL 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.

Wie können die Dienstleistungen der Stadt Ulm so gestaltet und weiterentwickelt werden, dass sie alle Bürger*innen erreichen?

LEITFRAGE

Wie können Kommunikationswege, Feedbackmechanismen und Dialogformate die Verwaltung darin unterstützen, die Bedarfe der Bevölkerung zu erkennen und dienstleistungsorientiert zu handeln?

LEITFRAGE

Wie muss ein Verfahren gestaltet sein, um Fälle von Diskriminierung optimal zu bearbeiten?

LEITFRAGE

Erarbeitet durch:
LI, KIBU, BS, BDIII,
Jobcenter, Z/CuV

3. HANDLUNGSFELD

„Stadtgesellschaft: Zusammenleben Gestalten“

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

Welche Initiativen und Projekte in der Stadt Ulm treiben das Thema Chancengerechtigkeit und Vielfalt voran? Welche Unterstützung benötigen sie dabei?

LEITFRAGE

Welche zusätzlichen Angebote braucht es, um das Thema weiter zu befördern?

LEITFRAGE

Wie kann die Stadt Ulm Netzwerke schaffen und ausbauen, um das Thema Diversität zu stärken?

LEITFRAGE

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

4. HANDLUNGSFELD

„Diversität als Faktor für den Wissenschafts- und Wirtschaftsstandort“

ZIEL Fachkräfte aus dem In- und Ausland kommen gerne nach Ulm, weil sie die Stadt als attraktiven, lebenswerten und weltoffenen Wirtschafts- und Wissenschaftsstandort erleben. Gute Bildung fördert die Potenziale der Bürger*innen.

Wie kann die Stadtverwaltung dazu beitragen, dass Ulm ein von Wertschätzung, gesellschaftlicher Vielfalt, Akzeptanz und Weltoffenheit geprägter Lebens- und Arbeitsort ist und bleibt?

LEITFRAGE

Erarbeitet durch:

stadinterne 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

Wie kann die Bildungslandschaft in Ulm so weiterentwickelt werden, dass alle Menschen der Stadt ihre Potenziale möglichst gut entfalten?

LEITFRAGE

6

ZIELE UND MAßNAHMEN DES HANDLUNGS- KONZEPTS



Der Kern des Handlungskonzepts 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 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 der Orientierung. Erste Erfahrungen in der Umsetzung können zu einer Anpassung bestehender sowie zur Entwicklung neuer Maßnahmen führen.

Das Team Chancengerechtigkeit und Vielfalt hat im Vorfeld bei der Entwicklung der Maßnahmen großes Augenmerk auf die Beteiligung wichtiger Akteur*innen,

Expert*innen und Stakeholder*innen (Anspruchs- und Interessengruppen) für jedes Handlungsfeld gelegt. Die frühzeitige, enge Einbindung dieser Gruppen garantiert, dass das Handlungskonzept auf einem breiten Konsens innerhalb und außerhalb der Verwaltung beruht und realisierbar ist. Die Beteiligten erkennen den Mehrwert an und stehen hinter dem Konzept.

Es wurden in jedem Handlungsfeld mehrere Arbeitstreffen durchgeführt. Die Ergebnisse wurden wiederum den jeweiligen Abteilungen und Verantwortlichen zurückgespiegelt und gegebenenfalls angeglichen. Diese Abstimmungen stellten sicher, dass die Abteilungen und Sachgebiete die Maßnahmen entsprechend ihrer zeitlichen, personellen und finanziellen Ressourcen umsetzen können.

Für die Realisierung der Maßnahmen braucht es klare Zuständigkeiten. Deshalb wird zu jeder Maßnahme angegeben, 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 Gesamtpersonalrat und Personalrat nicht separat bei den Einzelmaßnahmen aufgelistet.

Die Maßnahmen sind kurz und knapp formuliert. Mit den Verantwortlichen werden diese in der Umsetzungsphase fachlich weiterentwickelt und in umsetzbare Arbeitspakete überführt. Auch eine Evaluierung anhand von gängigen Methoden zur Analyse und überprüfbar Zielformulierungen ist vorgesehen.



DIE 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 (AGG). Ihre Erfahrungen, ihr Wissen und ihre Kreativität sind die Grundlage unserer 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. Wir bieten Trainings für Führungskräfte und Mitarbeiter*innen an, fördern berufliche Entwicklungsmöglichkeiten und unterstützen diverse Jobmodelle.

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, 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 es 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 die unterschiedlichen Auswahlverfahren der Stadt Ulm werden weiter optimiert: 1) Es wird stärker betont, dass die Vielfalt der 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 sensibilisieren wir bereits im Rahmen der Auswahlentscheidung für dieses Thema und bauen mögliche Diskriminierungen ab. 3) Bei Bedarf können Stellenanzeigen auch in Englisch veröffentlicht werden. // ZSD/P, (Z/CuV)⁶¹ ●○○
- 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) ○●○

⁶¹ Ein Abkürzungsverzeichnis zu den verantwortlichen Verwaltungseinheiten befindet sich am Ende des Dokuments im Anhang.

→ 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 ○●○

→ Fachabteilungen der Stadt ermöglichen es Personen, die nicht auf dem ersten Arbeitsmarkt tätig sein können, eine Tagesstruktur und Selbstwirksamkeit zu erfahren durch ein befristetes Arbeitsverhältnis. Als Rahmen soll hier die kommunale Beschäftigungsförderung dienen (Finanzierung u.a. Sozialgesetzbuch II). Über neugewonnene Kontakte können diese Personen gegebenenfalls zurück in den Arbeitsmarkt 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 Veranstaltungen, 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 Vielfaltskompetenzen.

→ 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 Veranstaltungen für den Personalrat und (neue) Führungskräfte. So können diese Multiplikator*innen sein. // ZSD/P (Z/CuV) ○●○

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

→ Die Vielfalt der Belegschaft wird mithilfe eines passenden Formats sichtbar gemacht (Bsp. Beitrag im Newsletter o.ä.). Ein Diversitätstag, den wir im Rahmen der Charta der Vielfalt initiieren, ermöglicht Begegnungen unter den Mitarbeiter*innen. // Z/CuV ○●○

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

→ Alle Mitarbeiter*innen erhalten Angebote zur Weiterbildung in diversitäts-/gendersensibler Sprache. Jene mit persönlichem oder schriftlichem Kund*innenkontakt sowie die dezentralen Redakteur*innen können sich darüber hinaus in leichter/einfacher Sprache weiterbilden. // ZSD/P, ÖA, IB, ZSD/T ○●○

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

→ Es wird überprüft, wie zugänglich und vertraulich jene Stellen sind, an die sich Mitarbeiter*innen bei Diskriminierung im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes wenden können. 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 Über- und Unterrepräsentationen – zum Beispiel von Frauen, Mitarbeiter*innen mit Migrationsgeschichte oder mit einer Schwerbehinderung – in einzelnen Arbeitsbereichen oder auf verschiedenen Hierarchieebenen weiter gezielt abzubauen. Entsprechende Weiterbildungsangebote und zielgruppenorientierte Fördermaßnahmen unterstützen dies.

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

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

Leitlinie IV:

Die Arbeitsbedingungen respektieren die individuellen, diversen Bedürfnisse der Mitarbeiter*innen, sofern dies dienstlichen Interessen nicht entgegensteht.

Die Stadt Ulm organisiert und gestaltet ihre Arbeitsprozesse und Arbeitsplätze so, dass sich die Mitarbeiter*innen mit ihren Kompetenzen und Erfahrungen optimal einbringen können. Ihre jeweiligen Arbeits- und Lebenssituationen sowie individuelle Bedarfe und Leistungsvoraussetzungen werden dabei so weit wie möglich berücksichtigt. Damit unterstützt die Stadt die Beschäftigungsfähigkeit und Gesundheit aller Mitarbeiter*innen.

Leitziel 1: Die Stadt Ulm fördert die Vereinbarkeit von Familie und Beruf stärker.

- Sie baut das Betreuungsangebot für Kinder von Mitarbeiter*innen aus.
// ZSD/P
- Flexible Arbeitszeitmodelle und Maßnahmen für mobiles, ortsunabhängiges Arbeiten werden entsprechend der Dienstvereinbarung aktiv umgesetzt. Teams und Arbeitsgruppen organisieren ihre Aufgaben so, dass sie die jeweiligen Bedarfe und Lebenslagen (zum Beispiel Kinderbetreuung, Kitazeiten und Pflegeaufga-

ben) berücksichtigen – unter Beachtung der strukturellen Voraussetzungen und Möglichkeiten. Dies gilt etwa bei der Terminfindung oder der Wahl von Besprechungsorten. Eine Handreichung informiert über die einzelnen Maßnahmen.
// 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 Beratungen zur Arbeitszeitgestaltung in unterschiedlichen Lebensphasen und -lagen angeboten (zum Beispiel bei Elternzeit, Teilzeit, Sabbatical, Aufstieg).
// ZSD/P

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

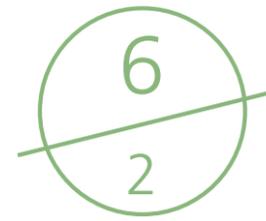
- Sie ermöglicht das Führen in Teilzeit in verschiedenen Modellen. Ebenso wird ein Netzwerk für Führen in Teilzeit mit Austauschmöglichkeiten, Informationsangeboten und Mentoring aufgebaut.
// ZSD/P, Z/CuV

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 gegebenenfalls zielgruppenspezifisch und lebenslagenorientiert angepasst und erweitert.
// ZSD/P (Z/CuV)

Leitziel 5: Die Stadt Ulm berücksichtigt die vielfältigen Anforderungen an ihre Räumlichkeiten besser und ermöglicht so ein gutes und produktives Arbeiten.

- Barrieren am Arbeitsplatz werden abgebaut. Beispielhaft zu nennen sind hier etwa Büros mit barrierefreiem Zugang, die Barrierefreiheit bei Neubauten und höhenverstellbare Schreibtische.
// GM, Inklusionsbeauftragte*r
- Es werden Pilotversuche gestartet, in denen alle Personen unabhängig von ihrer geschlechtlichen Identität ausgewählte Toilettenräume und Umkleemöglichkeiten nutzen können.
// GM



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 deren Bedarfe und Lebenslagen ab. Die Kommunikation der Stadt erreicht die Menschen. Es bestehen keine Barrieren, Leistungen zu beantragen und Angebote wahrzunehmen.

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

- Entsprechend der Analyseergebnisse werden die Dienstleistungen so angepasst, dass sie die Bürger*innen in ihrer Vielfalt erreichen. Nach zwei Jahren wird erneut überprüft, ob die anvisierten Zielgruppen die Dienstleistungen in ihrer neuen Form annehmen.
// 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, leichter oder 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 barrierefreien Illustrationen (z. B. Piktogramme) berücksichtigt
// ÖA
- Bei neuen Informationsmaterialien, Formularen und Anträgen in Standardsprache wird geprüft, ob es einer zusätzlichen Version in leichter/ einfacher Sprache bedarf.
// 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

- Auf der Homepage der Stadt Ulm stellt jede Abteilung in ihrem Bereich grundlegende Informationen auch in einfacher/leichter Sprache zur Verfügung.
// Alle Abteilungen^[7] ○●○

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

- Jede Abteilung stellt auf der städtischen Website grundlegende Informationen in unterschiedlichen Sprachen zur Verfügung, damit möglichst alle Nutzer*innen sich ohne Hilfe im Angebot zurechtfinden. Standard sollten Englisch und Deutsch sein.
// Alle Abteilungen^[8] ○●○
- 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. Sie beschreibt und zeigt sie auf eine Weise, die wertschätzend ist und der Selbstbeschreibung der unterschiedlichen Zielgruppen entspricht (diversitätssensibel).

- Bei der Aktualisierung des Corporate Designs der Stadt werden auch Vorgaben zu diversitätssensibler Sprache berücksichtigt.
// ÖA ●○○
- Die Basisinformationen der Website 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 Website erstellen, erhalten eine Schulung in diversitätssensibler Sprache.
// IT (ZSD/T) ○●○

- Neue und aktualisierte Flyer, Broschüren und Formulare der Stadt Ulm werden entsprechend des Corporate Designs 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, um kurz oder mittelfristig Barrieren für Menschen mit Behinderung abzubauen.
// GM (IB) ○●○
- Einmal im Jahr lädt die Stadtverwaltung betroffene Bürger*innen zu einem Austausch ein, um die Verwaltung für Barrierefreiheit zu sensibilisieren.
// IB ●○○
- In Schulungen werden die Beschäftigten im Öffentlichen Personennahverkehr für die Bedürfnisse von Fahrgästen mit Behinderung sensibilisiert.
// IB (SWU) ●○○

Leitziel 7: Die Stadt Ulm sichert digitale Barrierefreiheit und ermöglicht so allen Nutzer*innen den Zugang zum Internet und zu digitalen Anwendungen.

- Formulare auf der Website der Stadt Ulm sind künftig 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 erhalten Schulungsangebote. Die Mitarbeiter*innen sollen künftig selbstständig prüfen können, ob die von ihnen erstellten Maßnahmen und/oder Gemeinderatsdrucksachen 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 (zum Beispiel in Drucksachen, Konzepten, Projekten). Dies bedeutet bei allen Aktionen zu analysieren welche positive oder negative Folgen diese auf Chancengerechtigkeit und Vielfalt hat
// Z/CuV ○○●
- Die einzelnen Abteilungen evaluieren mithilfe des Diversity-Checks (siehe Leitlinie 1), ob sie alle Menschen unabhängig von ihren Vielfaltsmerkmalen/Dimensionen erreichen. Wenn dies nicht der Fall ist, greifen Fördermaßnahmen.
// Alle Fachabteilungen ○○●

Leitlinie II: Die Bürger*innen der Stadt Ulm erleben, dass man sich gegen 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*innen 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 ○○●

^[7] zu Kosten der Umsetzung durch jede Abteilung: vgl. 7.1. „Finanzieller Rahmen“.

^[8] äquivalent Fußnote 7.



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 ein verlässlicher Partner für die Zivilgesellschaft und für Engagierte aus Initiativen, Vereinen und Organisationen.
// Z/CuV ●○○

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

→ Mit Vereinen, Initiativen und Verbänden aus dem Bereich Chancengerechtigkeit und Vielfalt wird ein Konzept für einen „Vielfalts-Bus“ entwickelt. Geplant sind Projektstage, Themenabende und Feierlichkeiten an Schulen, Kitas und in Stadtteilen. Das Projekt wird über Drittmittel finanziert.
// Z/CuV ○○●

→ Für Quartierstreffs (zum Beispiel Café Alma in Wiblingen, Canapé Café und Café Blau in der Weststadt, Eichplatz in Böfingen) und Cafés in Bürgerhäusern werden Kennzahlen zur Diversityausrichtung als Kondition für Zuschüsse definiert (zum Beispiel Teilhabekräfte, Begegnung zwischen Jung und Alt, Internationalität).
// SO ○○●

→ Die Stadt wirbt für die präventiven Hausbesuche, um jene ältere Menschen zu erreichen, die dieses Angebot bislang nicht wahrnehmen.
// SO ○●○

→ Durch Informationsveranstaltungen bei Vereinen und Initiativen werden Bürger*innen auf das Angebot des Pflegestützpunktes und ihre rechtlichen Ansprüche auf Pflegeleistungen aufmerksam 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. Die bestehenden Regionalen Planungsgruppen öffnen sich weiteren Zielgruppen.
// 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. Dazu zählen beispielsweise die Umbaukosten in sozialen Einrichtungen, die Förderung der einfachen/leichten Sprache, die Pilotprojekte genderneutraler Toiletten und für alle Eltern zugängliche Wickeltische.
// GM ○○●

→ Die Stadt fördert als verantwortungsvolle Kommune in der Einen Welt weiterhin die Diasporavereine und stärkt die internationale Community.
// Z/CuV, SO ●○○

→ Für dauerhafte oder jährliche Projekte zur Stärkung der Chancengerechtigkeit und Vielfalt ist ein zusätzliches Budget vorhanden, mit dem städtische und zivilgesellschaftliche Aktivitäten unterstützt werden.
// 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 Vielfalts-themen engagieren. Um dieser Rolle gerecht zu werden, unterstützt die Stadt über Netzwerke und Kooperationen neue und bestehende Begegnungs- und Austauschformate und baut sie weiter aus.

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

→ Alle ein bis zwei Jahre findet ein Vernetzungstreffen des Vielfaltsforums statt. Dabei machen sich die Akteur*innen ein Bild über den aktuellen Stand der Konzeptumsetzung.
// 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.

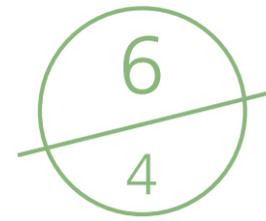
→ Die Stadt vernetzt Initiativen und Vereine aller Vielfaltsdimensionen miteinander, etwa über die Webseiten des Teams Chancengerechtigkeit und Vielfalt.
// Z/CuV ○●○

→ Der Austausch zwischen vorhandenen Foren und Netzwerken (Internationaler Ausschuss, Frauenforum, „Jugend aktiv“, Inklusionsbeirat, Seniorenrat, Queere-Community etc.) wird unterstützt.
// Z/CuV ●○○

→ Die Verwaltung organisiert den fachlichen Austausch unter Fachkräften aus unterschiedlichen Professionen.
// Z/CuV ○●○

→ Für das Thema Chancengerechtigkeit und Vielfalt wird ein Verteiler für das Netzwerk erstellt.
// Z/CuV ○●○

→ Die Stadt lädt alle Akteur*innen der queeren, LSBTTIQ und nonbinären Community in Ulm zu einem Vernetzungstreffen ein, um ihre Anliegen und Anregungen in die Stadtgesellschaft und Verwaltung zu tragen oder gemeinsame Aktionen zu planen.
// Z/CuV ●○○



DIVERSITÄT ALS FAKTOR FÜR DEN WISSENSCHAFTS- UND WIRTSCHAFTSSTANDORT

Leitlinie III:

Die Stadtgesellschaft ist für Fragen von Chancengerechtigkeit und Vielfalt sensibilisiert.

Die Stadt Ulm sensibilisiert die Bürger*innen durch eine gezielte Öffentlichkeitsarbeit. Sie 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 wichtiger Bestandteil des Kulturprogramms. Akteur*innen aus der Stadtgesellschaft sind dabei feste Partner*innen bei der Umsetzung. // Z/CuV, KA ○●○
- Im Rahmen der Vorstellung des Vielfaltskonzepts 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 (zum Beispiel mit Aufklebern im ÖPNV, Themenboot bei Nabada, Infostände) und über die Stadt hinaus (Städtetage, Donautreffen etc.). // Z/CuV, ÖA ○●○
- Alle fünf Jahre findet mit Vereinen und Initiativen eine Vielfalts-Aktionswoche statt, zum Beispiel mit einer Preisverleihung für vielfältige Schulen oder Organisationen. // Z/CuV, ÖA ○●○

- Das Internationale Fest öffnet sich für Vielfaltsthemen. Alle zwei Jahre feiern es die Menschen in Ulm als „Fest der Vielfalt“. // Z/CuV ○●○
- Es wird ein Wettbewerb mit anschließender Preisverleihung zum Thema Vielfalt und Chancengerechtigkeit für Schulen, Jugendhäuser, „Jugend aktiv“ und Kitas ausgerufen. // Z/CuV ○●○
- Es entstehen Begegnungsformate im öffentlichen Raum. Diese Aktionen sorgen für Aufmerksamkeit für Vielfaltsthemen bei einem Publikum, das zufällig am Ort des Geschehens vorbeikommt. // Z/CuV, ÖA ●○○
- Aus der Stadtgesellschaft initiierte „Vielfalts-Treffs“ dienen als Treffpunkte, die Begegnungen für alle schaffen (zum Beispiel Café International, Nachbarschaftscafé Eselsberg, Verschwörhaus und digitales Stadtlabor als offenes Haus, Sie'ste Café). // Z/CuV, SO und zivilgesellschaftliche Träger ○●○

Leitziel 2: Die Stadt Ulm entwickelt niedrigschwellige 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 Themen- und 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. Mögliche Fortbildungslücken werden geschlossen. // BS, KITA ○○●

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 in 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 Menschen 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*innen- und Arbeitnehmer*innenverbänden, 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 (zum Beispiel 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 erhalten Unterstützung. 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 Städtetzwerken zu Diversität, Antirassismus und Migration bei. // Z/CuV ○●○
- Kleine und mittlere Unternehmen sollen verstärkt von Beratungsangeboten zu Vielfalt und Antidiskriminierung sowie zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz profitieren können. // Z, LI, Z/CuV, BD III ○●○
- Die Stadt denkt Vielfalt bei Veränderungen von Arbeitsbedingungen mit. Bei einem Austausch zu „FAIRänderung durch Digitalisierung?“ werden Ideen zu Vielfalt und Zukunft der Arbeit diskutiert. // Z/CuV, DA, ZSD/P ○●○
- Die Stadt richtet auf ihrer Website weitere zielgruppenspezifische Unterseiten auf Englisch ein (siehe „Stadt Ulm als Dienstleisterin“). // Z/CuV ○●○
- Die Angebote zur Stärkung der Vielfaltskompetenz bei Vereinen und Verbänden werden ausgebaut (siehe „Stadtgesellschaft: Zusammen leben“) mit dem Ziel, die soziale Integration zu sichern. // Z/CuV ○●○

→ Die Vielfaltskompetenz bei stadteigenen Unternehmen, Einrichtungen etc. wird erhöht (siehe „Stadt Ulm als Dienstleisterin“).
// Z/CuV ○●○

→ Die Stadt evaluiert die bestehenden Angebote zur Begleitung internationaler Familien und mitreisender Partner*innen von internationalen Fachkräften beim Ankommen in Ulm und entwickelt diese weiter. Dies gilt auch für die bestehenden Angebote der Gründungszentren.
// Z/CuV, Z ●○○

→ Das Sprachkursangebot für Zugewanderte wird daraufhin überprüft, ob es den Bedürfnissen aller Zielgruppen entspricht, beispielsweise ob es ausreichend Angebote für internationale Fachkräfte oder Mütter die Kleinkinder haben gibt
// SO, Z/CuV ●○○

Leitziel 2: Die Stadt Ulm schafft Anreize, damit 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 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, zum Beispiel durch Teilhabepplätze, erhalten eine Förderung.
// Z/CuV, SO, Jobcenter ○○●

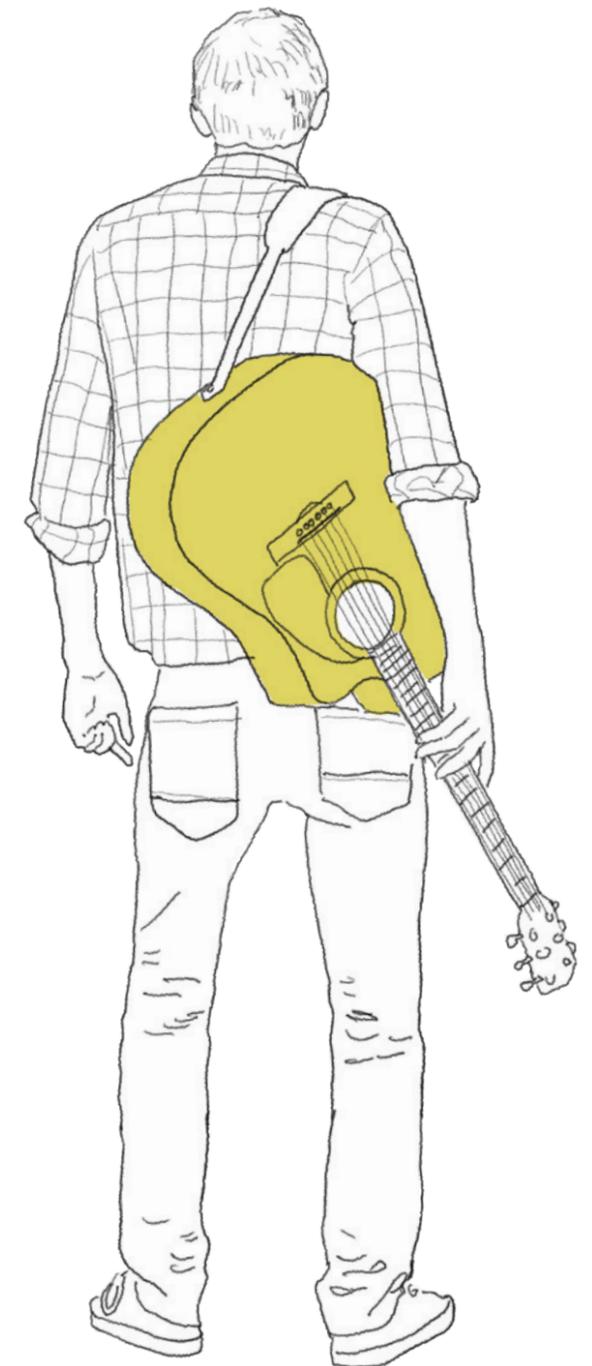
Leitziel 3: Die Stadt Ulm fördert die gleichberechtigte Teilhabe im Bereich Bildung und Ausbildung durch den Abbau bestehender Barrieren sowie durch die Stärkung eines vielfaltskompetenten Handelns.

→ Die Vernetzung von aktuellen Themen im Bereich Chancengerechtigkeit und Vielfalt mit den Themenbereichen des Bildungsbüros und dessen Kooperationsnetzwerken wird vorangetrieben.
// BS, Z/CuV ○○●

→ Bestehende Angebote werden evaluiert und gegebenenfalls weiterentwickelt, unter anderem das Elternmentoringprogramm für internationale Ulmer*innen, die Angebote zur Förderung der Diversität unter den Beschäftigten sowie die Informations-, Austausch- und Qualifizierungsangebote zur Vielfaltskompetenz des Personals von städtischen Kitas.
// BS, Kita, ggf. mit ZSD/P ○●○

→ Die Stadt intensiviert den Austausch und die Zusammenarbeit mit dem Land Baden-Württemberg zur Förderung von Antidiskriminierung und Vielfalt an Ulmer Schulen und Berufsschulen.
// Z/CuV, BS ○●○

→ Auf dem ersten Arbeitsmarkt werden weitere Angebote für Menschen mit Behinderung geschaffen.
// IB ○○●

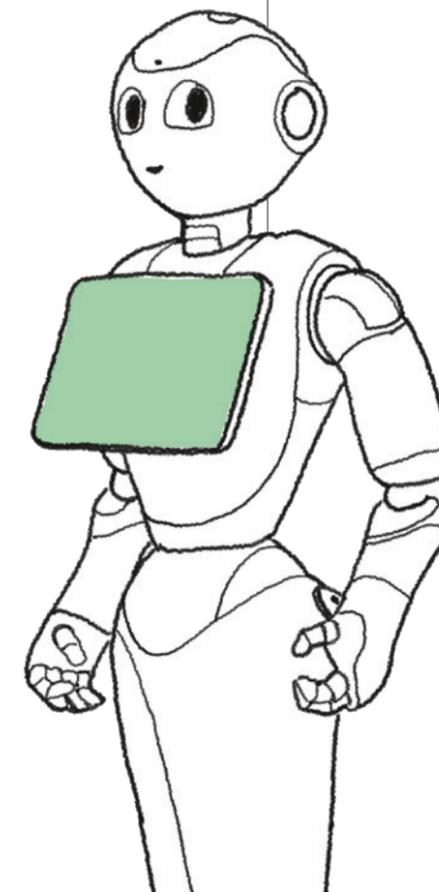


7 DIE UMSETZUNG DES HAND- LUNGSKONZEPTS



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 zusätzliches Geld. Manche Einzelmaßnahmen benötigen aber finanzielle Unterstützung. Die zuständigen Abteilungen können dazu im üblichen Haushaltsplanverfahren Gelder beantragen.





AGILE UMSETZUNG UND QUALITÄTSSICHERUNG

Die Umsetzung dieses Handlungskonzepts kann nur als gemeinschaftliche Aufgabe gelingen. Die Fachabteilungen, die die einzelnen Maßnahmen federführend realisieren, sollen die Umsetzung als einen kollegialen und kontinuierlichen Prozess erleben. Dabei bauen alle Beteiligten neue Kompetenzen auf. Bei neuen Erkenntnissen können sie die Maßnahmen anpassen, um das gesetzte Ziel zu erreichen.

Konkret bedeutet dies für den Prozess der Umsetzung:

- Die Sachgebiete, denen die Maßnahmen aufgrund ihrer Zuständigkeit zugeordnet sind, verantworten die Umsetzung.
- Durch den punktuellen Einsatz von agilen Arbeitsformaten können die Sachgebiete die Maßnahmen in kleine Schritte herunterbrechen.
- Es kommen kleine, thematische und zeitlich begrenzte Arbeitsgruppen zusammen, 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 sie die Zwischenstände besprechen. So können die Fachabteilungen sich untereinander über die Umsetzung austauschen und sich bestärken. Dies stellt außerdem sicher, dass die Projekte fortschreiten.
- Alle Beteiligten sind in diesem Feld Lernende. Deshalb dürfen sie Dinge ausprobieren, korrigieren, verwerfen und neue Ansätze an ihre Stelle setzen.

- Dieses Konzept nennt Ziele, gibt einen Rahmen und Anregungen. Es zeigt erste, vor allem kurzfristige und mittelfristige Maßnahmen zur Zielerreichung auf. Diese sind aber nicht abschließend und ausreichend. Weitere Maßnahmen werden im Prozess der Umsetzung identifiziert.
- In diesem agilen Projektmanagement unterstützt das Sachgebiet Chancengerechtigkeit und Vielfalt fortlaufend die beteiligten Akteur*innen.
- Das „Forum Vielfalt“ begleitet die Umsetzung des Konzepts. Es umfasst Akteur*innen aus Stadtgesellschaft, Politik, Verwaltung, Wirtschaft und Wissenschaft. Etwa alle ein bis zwei Jahre lädt das Team Chancengerechtigkeit und Vielfalt ein und präsentiert dabei den Umsetzungsstand des Handlungskonzepts. Auch aktuelle Fragen und Schwerpunkte lassen sich dabei gemeinsam diskutieren. Je nach Thema nehmen unterschiedliche Personen aus der Stadtgesellschaft, der Verwaltung sowie Akteur*innen aus Wirtschaft und Wissenschaft teil.
- Die AG Diversität kann auf eigenen Wunsch tagen, wenn es fundamentale Neuerungen oder Ausrichtungsfragen zum Handlungskonzept zu erörtern gibt.
- Zusätzlich erfolgt eine qualitative Bestandsaufnahme für den Gemeinderat und die Öffentlichkeit in Form eines Berichts in einem Zeitintervall von zwei bis drei Jahren. Diesen erstellt das Sachgebiet Chancengerechtigkeit und Vielfalt unter Beteiligung der Fachabteilungen. So lässt sich prüfen, ob das Konzept gut umgesetzt werden kann. Zudem dient der Bericht als Grundlage zur Entwicklung weiterer Maßnahmen.



MUT ZUM HANDELN

Die Stadt Ulm kann mit diesem Handlungskonzept eine der innovativsten Kommunen in Deutschland in Bezug auf Chancengerechtigkeit und Vielfalt werden, wenn sie sich dem Thema in seiner ganzen Breite stellt. Dabei erfordert das Konzept einen intensiven Dialog mit unterschiedlichen Zielgruppen aus Verwaltung und Stadtgesellschaft. Es gibt Antworten auf die Frage, wie die Stadt 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!**

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	Inklusionsbeauftragte*r
KA	Kulturabteilung
Kita	Abteilung Städtische Kindertageseinrichtungen
KIBU	Abteilung Kinderbetreuung Ulm
LI	Liegenschaften
OB/B	Büro des Oberbürgermeisters/ Controlling
ÖA	Öffentlichkeitsarbeit und Repräsentation
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

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

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

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

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

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

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

„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.“

„Wir wollen Identität schaffen ohne Gleichmacherei.“

wir
alle

