

# Moderne Beauftragtenarbeit in Kommunen

**Martina Trauth-Koschnick**

In vielen Städten und Gemeinden Deutschlands sind schon ab den 80iger Jahren Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Beauftragte für Menschen mit Behinderungen sowie Integrations- und Migrationsbeauftragte tätig (Die erste kommunale Gleichstellungsbeauftragte wurde 1982 in Köln eingesetzt.). Durch die Gesetze auf Landesebene und die Regelungen in Kommunalverfassungen sind die örtlichen Rahmenbedingungen, Zuständigkeiten und Handlungsspielräume der Beauftragten von großen Unterschieden geprägt und Strukturen uneinheitlich geregelt. In einigen Bundesländern, wie z.B. dem Land Brandenburg, haben hauptamtlich tätige Beauftragte, gerade in kleineren Kommunen, oftmals eine Doppel- und sogar Dreifachfunktion. Das bedeutet, sie nehmen die Funktion der Gleichstellungsbeauftragten sowie die Funktion der/des Integrationsbeauftragten und in einigen Fällen auch der/des Behindertenbeauftragten parallel wahr.

Die Anforderungen an eine erfolgversprechende kommunale Gleichstellungs-, Inklusions- und Integrationspolitik sind so gut wie in allen Kommunen Deutschlands erheblich angestiegen. Zum einen müssen Kommunen den demografischen Wandel und seinen Folgen wie z.B. Alterung und Heterogenisierung (d.h. wachsende Verschiedenheit in der Gesellschaft nach regionaler/ethnischer Herkunft, aber auch nach kulturellem/religiösen Hintergrund) bewältigen. Zum anderen haben sich Kommunen organisationspolitisch in den vergangenen Jahren von der bürokratischen Verwaltung (Ordnungskommune) zu einem modernen Dienstleister bis hin zur Bürgerkommune entwickelt, in der die Verwaltung mit Bürgerinnen und Bürgern und anderen Akteurinnen und Akteuren der Stadtgesellschaft in Netzwerken agiert. Damit einher geht der Anspruch der Entwicklung neuer ganzheitlicher und nachhaltiger Konzepte sowie einer wirkungsorientierten Steuerung<sup>1</sup>. Gleichstellungs-, Inklusions- und Integrationspolitik ist eine Querschnittsaufgabe, die nach den Konzepten strategischer Steuerung zu lenken ist und viele Bereiche und Akteure innerhalb und außerhalb der Kommunalverwaltung berührt und mit diesen gemeinsam bewältigt werden muss.

Vor diesem Hintergrund haben sich auch die Rolle und die Aufgaben der kommunalen Beauftragten in den letzten Jahren stark gewandelt und erfordern eine Konkretisierung.

Am Beispiel des Büros für Chancengleichheit und Vielfalt der Landeshauptstadt Potsdam werden im Folgenden die Ausgangslage der Beauftragten, die Rahmenbedingungen und Leitlinien für eine moderne Beauftragtenarbeit in Kommunen dargestellt sowie der Nutzen einer an Chancengleichheit und Vielfalt orientierten Beauftragtenarbeit aufgezeigt und damit verbundene Risiken abgewogen.

---

<sup>1</sup> Kommunale Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement, KGSt: Das Kommunale Steuerungsmodell (KSM) 2013, S. 9

## 1. Ausgangslage

Die in den Kommunalverwaltungen tätigen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, Beauftragten für Menschen mit Behinderungen sowie Integrations- und Migrationsbeauftragten beziehen einen wesentlichen gesetzlichen Auftrag ihres Wirkens aus dem Grundgesetz im Artikel 3 Absatz 2 mit „Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin“ sowie in Absatz 3 mit „Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.“

### 1.1. Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte

Viele Kommunen Deutschlands werden ab einer bestimmten Größe (in der Regel ab einer Einwohnergröße von 10.000 – 30.000) durch ihre Landesgesetzgebung (Landesgleichstellungsgesetze) dazu verpflichtet, hauptamtliche Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte zu bestellen. Aus dem Zweiten Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland geht hervor, dass die Zahl der hauptamtlich tätigen Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten bundesweit etwa 1.400 beträgt. Deutschlandweit kamen im Jahr 2011 auf 100.000 Einwohnerinnen und Einwohner 1,0 hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte. Dieser Wert variiert in den Ländern von 0,2 bis zu 2,0 .

Die Festschreibung der Aufgaben und Rechte kommunaler Frauen- und Gleichstellungsbeauftragter ist sehr unterschiedlich geregelt. In einigen Bundesländern erfolgt die Beschreibung von Aufgaben und Rechten in der Kommunalverfassung, in manchen Bundesländern in den Landesgleichstellungsgesetzen oder in beiden. Die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten lässt sich in interne und externe Aufgaben gliedern (in einigen Bundesländern, wie Berlin, nur extern). Intern befassen sich die Gleichstellungsbeauftragten mit Organisationsentwicklung, Personalauswahl und -entwicklung und den Arbeitsbedingungen innerhalb der Verwaltung. Extern, außerhalb der Verwaltung, obliegen ihnen das Einwirken auf den Prozess der Willensbildung in kommunalpolitischen Gremien, Politikberatung, Problemanalysen sowie die Unterbreitung von Vorschlägen für Grundsatzlösungen zu frauen- und gleichstellungsrelevanten Vorhaben in der Kommune. In der Regel sind die Aufgaben, Zuständigkeiten und Rechte für den internen Bereich sehr dezidiert beschrieben, für den externen Bereich oft gar nicht<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> Quelle: Ute von Wrangell: "Gleichstellungsbeauftragte/Frauenbeauftragte" in: Das Weiberlexikon, Florene Hervé und Renate Wurts (Hg.), PapyRossa Verlag, Köln 2006, S. 216-219

## 1.2. Beauftragte für Menschen mit Behinderung

Im Jahre 2001 wurde das Sozialgesetzbuch IX (SGB IX) und am 01.01.2004 durch das Behindertengleichstellungsgesetz (BGG) auf Bundesebene, die rechtlichen Grundlagen für eine gleichberechtigte Teilhabe behinderter Menschen am gesellschaftlichen Leben geschaffen.

Seit 2009 ist die UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung (UN-BRK) geltendes Recht in Deutschland. Die UN-BRK hat mit ihrem Leitbegriff der Inklusion zu neuen fachlichen Anforderungen an eine kommunale Behindertenpolitik geführt.<sup>3</sup>

In allen Bundesländern gibt es mittlerweile auch Landesbehindertengleichstellungsgesetze. Es gibt jedoch keine Landesvorschrift, die die Kommunen und Kreise verpflichtet, einen Behindertenbeauftragten auf kommunaler Ebene zu bestellen. Einzig im bayrischen Behindertengleichstellungsgesetz (BayBGG) findet sich in Artikel 18 die Verpflichtung zur Bestellung: „Zur Verwirklichung der Gleichstellung von Menschen mit Behinderung sollen die Bezirke, die Landkreise und die kreisfreien Gemeinden eine Persönlichkeit zur Beratung in Fragen der Behindertenpolitik (Beauftragter für die Belange von Menschen mit Behinderung) bestellen. Näheres, insbesondere die Beteiligung bei behindertenspezifischen Belangen, wird durch Satzung oder anderweitige Regelung bestimmt“.

Ansonsten können Kommunen selbst bestimmen, ob und wen sie als Behindertenbeauftragte/n auf kommunaler Ebene einsetzen. Über die Zahl der hauptamtlich tätigen Beauftragten für Menschen mit Behinderung sind bundesweit jedoch keine Statistiken bekannt.

Es werden unterschiedliche Wege eingeschlagen, um behinderten Menschen im örtlichen Bereich Ansprechpersonen zur Verfügung zu stellen. Teilweise werden Behindertenbeauftragte bestellt, die ihre Funktion ehrenamtlich ausüben. Oft werden auch Beauftragte in ihr Amt berufen. Die örtlich gefundenen Lösungen sind somit recht unterschiedlich und vielfältig und es gibt keine einheitliche Empfehlung für die Organisationsformen von kommunalen Behindertenbeauftragten<sup>4</sup>. Dementsprechend unterschiedlich sind auch die Ausgestaltung dieser Aufgabe und die Ausstattung mit Kompetenzen. Die Beauftragten für Menschen mit Behinderung setzen sich für die Teilhabe von Menschen mit Behinderung und gleichwertige Lebensbedingungen für Menschen mit und ohne Behinderung in allen Bereichen des Lebens ein. Ihr Aufgabenspektrum reicht von der Analyse des individuellen Bedarfs der Menschen mit Behinderung und der Unterstützung der Beteiligung behinderter Menschen an politischen Entscheidungen, über die Planung von Maßnahmen und Angeboten der Behindertenhilfe bis hin zur Mitwirkung an der Stadtentwicklungsplanung und der Beratung zur (baulichen) Barrierefreiheit im öffentlichen Raum.

---

<sup>3</sup> (Hrsg.) Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen: Inklusive Gemeinwesen Planen. Eine Arbeitshilfe, 2014, S. 13

<sup>4</sup> (Hrsg.) Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR) (2000): Behindertenbeauftragte/Behindertenbeiräte. Handbuch, S. 21

### 1.3. Integrations-, Migrationsbeauftragte

Am 1. Januar 2005 ist das „Gesetz zur Steuerung und Begrenzung der Zuwanderung und zur Regelung des Aufenthaltes und der Integration von Unionsbürgern und Ausländern“ (Zuwanderungsgesetz) in Kraft getreten. Es stellt den Rahmen für eine Neuausrichtung der Integrationsförderung auf Bundesebene dar, indem es neben der Steuerung der Zuwanderung auch einen Einstieg in eine systematische Integrationspolitik ermöglicht.<sup>5</sup>

2007 wurde von der Bundesregierung der Nationale Integrationsplan „Neue Wege – Neue Chancen“ herausgegeben, der mit dem Nationalen Aktionsplan Integration „Zusammenhalt stärken – Teilhabe verwirklichen“ 2012 weiter entwickelt wurde. Die Bundesvereinigung der kommunalen Spitzenverbände formuliert schon 2007 darin eine Selbstverpflichtung, wonach sie sich für eine Fortsetzung und Verstärkung kommunaler Integrationsprozesse verpflichtet. Dabei empfiehlt sie ihrem Mitgliedsbereich/ihren Mitgliedsverbänden, „der Integration eine hohe kommunalpolitische Bedeutung beizumessen, Integration als ressortübergreifende Aufgabe in der Kommunalverwaltung zu verankern und ihrer Bedeutung entsprechend anzusiedeln sowie kommunale Gesamtstrategien, die den jeweiligen örtlichen Bedürfnissen angepasst sind, zu entwickeln und fortzuschreiben“<sup>6</sup>. Im Nationalen Integrationsplan 2012 bestärkt die Bundesvereinigung diese Empfehlungen: „Die Empfehlungen haben sich bewährt und behalten ihre Gültigkeit“. Es erfolgt allerdings eine Konkretisierung der Handlungsempfehlungen an die Kommunen, unter anderem auch, die Empfehlung, der „Einrichtung von Stabs- oder Koordinierungsstellen für Integration, die Etablierung von Steuerungsrunden mit Beteiligung der Verwaltungsspitze oder die Gründung von Beiräten für Integrationsfragen“<sup>7</sup>. Seither haben etliche Kommunen Integrationsbeauftragte bestellt oder Stabstellen für Integration geschaffen. Allerdings ist auch hier die Anzahl der bundesweit in Kommunen tätigen Integrations- und Migrationsbeauftragte bisher nicht erfasst.

Die Bestellung von kommunalen Integrations- und Migrationsbeauftragten ist eine freiwillige Aufgabe der kommunalen Selbstverwaltung. Auch hier gibt es kein einheitliches Aufgaben- und Kompetenzprofil und ein großes Spektrum an wahrgenommenen Aufgaben. Dieses reicht von der Einzelfallhilfe wie z.B. der Bearbeitung von Anfragen zu Ausländerfragen und der Unterstützung von Betroffenen bis hin zur Übernahme der Ombudsfunktion. Sie sind Kontaktpersonen für gesellschaftliche Gruppen (Vereine, Kirchen, Gewerkschaften, Sozial-

---

<sup>5</sup> (Hrsg.) Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen: Integration als Chance für Nordrhein Westfalen und seine Kommunen Potenziale nutzen – aus Erfahrungen lernen: Erstellt von Alfred Reichwein Katrin Möltgen, Stephanie Vogel, unter Mitarbeit von Anja Buchholz.

KGSt – Kommunale Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement

<sup>6</sup> (Hrsg.): Presse- und Informationsamt der Bundesregierung, 11044 Berlin: Der Nationale Integrationsplan, Neue Wege-Neue Chancen, S. 43

<sup>7</sup> (Hrsg.) Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration 11012 Berlin: Nationaler Aktionsplan Integration. Zusammenhalt stärken-Teilhabe verwirklichen, S. 27

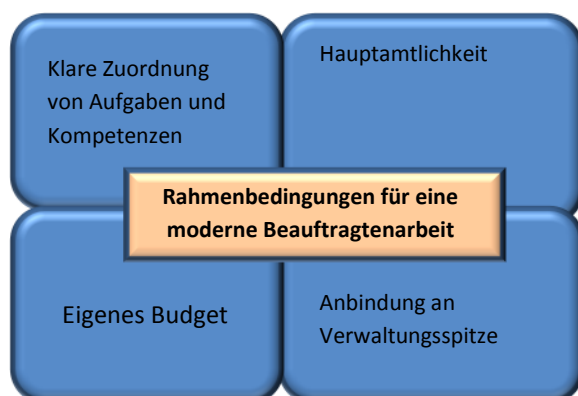
verbände, Ausländerbeiräte) und nehmen ihnen gegenüber koordinierende Aufgaben wahr. Zudem fördern sie die interkulturelle Kompetenz und Öffnung innerhalb der Verwaltung.

## 2. Rahmenbedingungen für eine moderne Beauftragtenarbeit am Beispiel der Landeshauptstadt Potsdam

In der Landeshauptstadt Potsdam wurde im Jahr 1990 das Büro für Gleichstellungsfragen eingerichtet, dem zunächst die Gleichstellungsbeauftragte und ein halbes Jahr später die Ausländerbeauftragte angehörten. 1993 kam der Beauftragte für Menschen mit Behinderung dazu. Alle drei Beauftragten wurden von Beginn an hauptamtlich und mit voller Stelle eingestellt. Den rechtlichen Rahmen hierfür bildeten das Brandenburgische Landesgleichstellungsgesetz (LGG), die Kommunalverfassung des Landes Brandenburg (§§ 18,19), sowie die Hauptsatzung der Landeshauptstadt Potsdam (§§ 5,7,9). Gleichzeitig wurden die Kompetenzen der Gleichstellungsbeauftragten in der Dienstordnung der Gleichstellungsbeauftragten und die Kompetenzen der Ausländerbeauftragten in der Arbeitsordnung der Ausländerbeauftragten definiert. In der Dienstordnung der Gleichstellungsbeauftragten sind klare Informations-, Beteiligungs- und Mitbestimmungs- sowie Vetorechte verankert. Und auch die Arbeitsordnung der Ausländerbeauftragten hält klar die Aufgaben und Kompetenzen für die Ausländerbeauftragte fest.

Das Büro für Gleichstellungsfragen wurde direkt beim Oberbürgermeister angebunden. Dies ist eine wesentliche Voraussetzung dafür, dass Querschnitts-, Controlling- und Initiativfunktion von den Beauftragten gut erfüllt werden können. Die Leitung des Büros führt, laut Hauptsatzung, die Gleichstellungsbeauftragte, die in ihrer Aufgabenerfüllung weisungsfrei ist. Ihr obliegt auch die Budgetverantwortung für Veranstaltungen, Projektförderungen sowie für Geschäfts- und Personalaufgaben.

### Grafik 1: Rahmenbedingungen für eine moderne Beauftragtenarbeit in der Landeshauptstadt Potsdam



Beauftragte sind für viele von Benachteiligung betroffene Individuen und Gruppen, Hoffnungsstragende, Motor und Gestaltende für eine auf Chancengleichheit ausgerichtete Kommunalpolitik. Deswegen kommt einer Stärkung der Rolle der kommunalen Beauftragten durch eine klare Zuordnung ihrer Aufgaben und Kompetenzen, durch eine hauptamtliche Bestellung, durch ihre Anbindung an die Verwaltungsspitze und durch ein eigenes Budget, eine besondere Bedeutung zu.

Darüber hinaus gilt es, Beauftragtenarbeit in Kommunen modern auszurichten und für die übergreifende Zusammenarbeit der einzelnen Beauftragten vor Ort, strategische und organisatorische Lösungen zu finden.

### **2.1. Beauftragtenarbeit im Wandel der Zeit**

Die Rolle der kommunalen Beauftragten in der Landeshauptstadt Potsdam hat sich in den vergangenen Jahren stark geändert. Integration und Zuwanderung, demografischer Wandel, Paradigmenwechsel in der Behindertenpolitik durch die UN-Behindertenrechtskonvention sowie das Instrument des Gender Mainstreaming führten in den vergangenen Jahren zu einer immer größer werdenden Komplexität der Arbeit der Beauftragten. Parallel dazu entwickelt sich die Landeshauptstadt Potsdam zur Bürgerkommune, mit dem Ziel, Bürgerinnen und Bürger in Planungs-, Entscheidungs- und Umsetzungsprozesse einzubeziehen und ihnen die Möglichkeit zur Mitgestaltung zu ermöglichen. „Der Bürger wird als Koproduzent wahrgenommen“<sup>8</sup> und seine Potenziale durch vielfältige Engagement- und Beteiligungsprozesse (z.B. Bürgerhaushalt) erschlossen. Dabei agiert die Potsdamer Stadtverwaltung mit den Bürgerinnen und Bürgern und weiteren Akteurinnen und Akteuren der Stadtgesellschaft in zahlreichen institutionellen und anderen Netzwerken, wie z.B. dem Netzwerk „Älter werden in Potsdam“, „Potsdam bekennt Farbe“, „Gesunder Betrieb“ – Gesunde Arbeit“, „Gründerforum Potsdam“ etc.

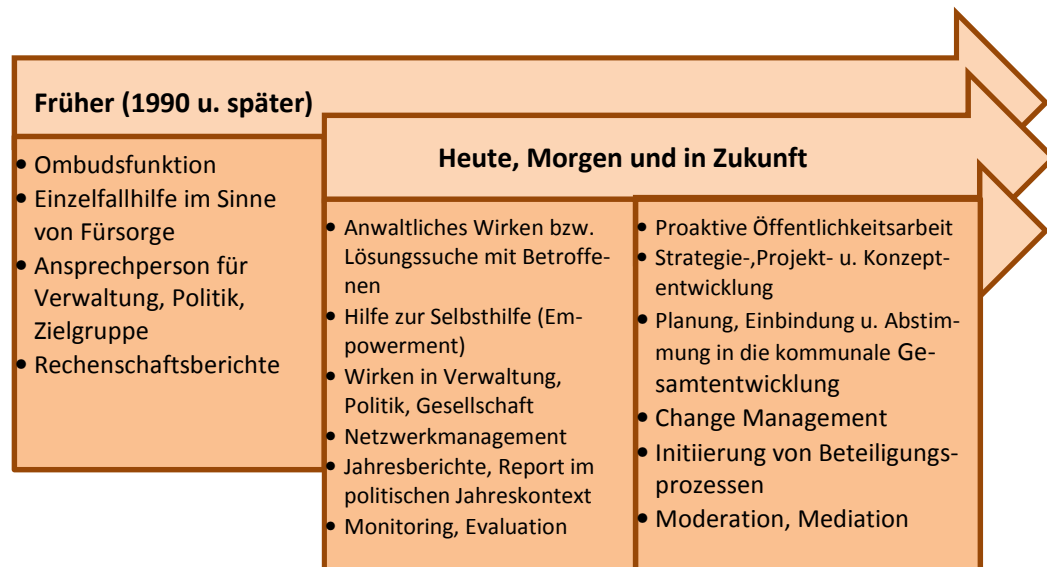
Dieser Wandel im Umgang mit Bürgerinnen und Bürgern hat auch die Aktionsräume und Handlungsroutinen der Beauftragten schrittweise erweitert und verändert. Während ab den 90iger Jahren und später, individuelle Hilfestellung, Unterstützung und Ombudsfunktion, auch vor dem Hintergrund einer nicht bzw. unvollständig ausgebauten Versorgungslandschaft in der Nachwendezeit, die hauptsächliche Rolle der Beauftragtenarbeit war, sehen sich die Beauftragten heute mit immer größer werdenden Anforderungen der Konzeptentwicklung und von Strategie- und Steuerungsfragen auf dem Gebiet der Inklusion/Integration und Chancengleichheit konfrontiert. Jene werden auch politisch zunehmend stärker eingefordert werden (Integrationskonzept, Teilhabeplan). Übergreifendes Ziel aller Beauftragten ist es, die gesellschaftliche Gleichstellung, Integration und Teilhabe zu fördern. Im Fokus stehen dabei die Entwicklung und Fortschreibung kommunaler Gesamtstrategien zur Inklusion/Integration, die barrierefreie und interkulturelle Öffnung der Verwaltung sowie die Verbesserung der Partizipation von Bürgerinnen und Bürgern.

---

<sup>8</sup> Das Kommunale Steuerungsmodell (KSM), S. 9 KGST

Die nachstehende Grafik verdeutlicht die Veränderung der Aufgaben der Beauftragten seit den 90iger Jahren.

**Grafik 2: Die Aufgaben der Beauftragten im Wandel der Zeit**



Mit dem Wandel der Aufgaben der Beauftragten gehen auch Veränderungen in ihrer Arbeitskultur, in ihren Arbeitsbeziehungen und in ihrer Arbeitsorganisation einher.

Die gelebte Praxis in der Landeshauptstadt Potsdam zeigt, dass eine an Zielgruppen und an Defiziten orientierte Beauftragtenarbeit den demografischen und gesellschaftlichen Veränderungen in der Kommune nicht gerecht werden kann. Die parallele Bearbeitung unterschiedlicher Gleichbehandlungsstrategien wie z.B. Gender Mainstreaming, interkulturelle Öffnung der Verwaltung, Teilhabe von Menschen mit Behinderung, wird der internen Heterogenität der „Zielgruppen“, z.B. in Bezug auf soziale Lebenslage, Alter, Bildungsgrad, nicht gerecht und bestehende Schnittmengen (z.B. Behinderung und Migrationshintergrund) werden dabei zu wenig beachtet. Dies kann zu Mehrarbeit und unter Umständen auch zu Konkurrenzen führen. Notwendig sind eine verstärkte und abgestimmte Zusammenarbeit der Beauftragten untereinander und die Entwicklung gemeinsamer Ziele und Verfahrensweisen.

2009 wird das Büro für Gleichstellungsfragen umbenannt in Büro für Chancengleichheit und Vielfalt. Die Umbenennung ist ein wichtiger und zukunftsweisender Schritt, um die Strategie und Ziele der übergreifenden Beauftragtenarbeit besser zu repräsentieren. In der wissenschaftlichen Vielfalts- bzw. Diversity-Forschung konnte sich bisher noch keine einheitliche Definition der Diversity-Dimensionen durchsetzen.<sup>9</sup> Trotzdem ist es für die praktische Arbeit und für ein internes als auch externes Verständnis wichtig zu definieren, was in der Landeshauptstadt Potsdam unter Chancengleichheit und Vielfalt verstanden wird.

<sup>9</sup> König, Sandra (2014): Diversity Management – eine wissenschaftliche Betrachtung des betriebswirtschaftlichen Konzeptes für die kommunale öffentliche Verwaltung, Studienarbeit.



Die folgende Definition der Begriffe Chancengleichheit und Vielfalt ist dem unveröffentlichten Manuskript des -KGSt-Innovationszirkels Chancengleichheit und Vielfalt entnommen und spiegelt am deutlichsten das Selbstverständnis und die Arbeitsweise der Beauftragtenarbeit in der Landeshauptstadt Potsdam wider.

**Chancengleichheit** bedeutet, dass Menschen in all ihrer tatsächlichen und zugeschriebenen Unterschiedlichkeit nicht benachteiligt werden, sondern ihren Anspruch auf gleichberechtigte Teilhabe in allen gesellschaftlichen Bereichen realisieren können.

**Vielfalt** umfasst alle Menschen in all ihren Unterschiedlichkeiten in ihrem Zusammenleben mit gegenseitiger Wertschätzung und Verantwortung füreinander. Vielfalt bekräftigt die Einzigartigkeit und umfassende Verschiedenheit der Identitäten und Merkmale, die soziale Gruppen und Gesellschaften kennzeichnen und ist untrennbar mit dem ethischen Imperativ der Achtung der Menschenrechte und Grundfreiheiten verbunden, wie sie in allgemein anerkannten internationalen Vereinbarungen festgeschrieben sind.

2013 kommt es zur Neustrukturierung des Büros für Chancengleichheit und Vielfalt mit dem Ziel, eine an Chancengleichheit und Vielfalt ausgerichtete Beauftragtenarbeit in der Landeshauptstadt Potsdam umzusetzen, die sich

- an der Lebensqualität der Einwohnerinnen und Einwohner und an ihrer gemeinsamen Zukunft,
- vorrangig am Individuum und weniger an Gruppen, (hat dabei aber die spezifischen Bedürfnisse von Zielgruppen im Blick),
- an den Ressourcen und Potenzialen, nicht an den Defiziten,
- an Beteiligung und Partizipation (Nicht ohne und über uns“),
- an der Förderung von Kompetenzen sowie
- an der Selbstbestimmung und Menschenwürde

orientiert.

Methodisch wird Chancengleichheit und Vielfalt

- als ein gesamtstädtisches Anliegen betrachtet und als solches, sowohl nach innen in die Verwaltung als auch nach außen in die Gesellschaft, weiter entwickelt werden,
- als Querschnittsaufgabe verankert, die alle Geschäfts- und Fachbereiche in der Stadtverwaltung gleichermaßen betrifft,
- mit anderen Strategien z.B. Jugendförderung, Sozialplanung, Stadtentwicklungsplanung verknüpft und in die Konzepte aller Bereiche der Verwaltung eingebettet.



## 2.2. Leitlinien „Moderne Beauftragtenarbeit“

Um Beauftragtenarbeit eine einheitliche Orientierung zu geben hat die Landeshauptstadt Potsdam Leitlinien für eine moderne Beauftragtenarbeit formuliert. Die Leitlinien zeigen den Auftrag (Mission), die strategischen Ziele (Vision) und die Art und Weise ihrer Umsetzung (Werte), nach innen in die gesamte Verwaltung sowie nach außen in die Stadtgesellschaft und Politik. Damit geben die Leitlinien Verwaltung, Politik und Stadtgesellschaft eine einheitliche Orientierung für die Beauftragtenarbeit.

### Grafik 3: Leitlinien „Moderne Beauftragtenarbeit“

#### *Moderne Beauftragtenarbeit*

- fördert Chancengleichheit und Vielfalt in der Landeshauptstadt Potsdam (sowohl nach innen in die Verwaltung als auch nach außen in die Gesellschaft).
- beschränkt sich nicht auf gesellschaftlich benachteiligt betrachtete Gruppen, sondern geht unterschiedlichen Aspekten von Benachteiligung (Geschlecht, Alter, Herkunft, sexuelle Identität, Behinderung) gemeinsam nach.
- schaut auf das Gesamtgeschehen in der Kommune und ist als Teil der kommunalen Gesamtentwicklung zu sehen.
- verfolgt einen potenzial- und kompetenzorientierten Ansatz, der in der Vielfalt der Menschen eine wichtige kommunale Chance sieht.
- berücksichtigt alle Formen von Ungleichheit und ihre Überkreuzungen (z.B. Migrantin mit häuslicher Gewalterfahrung).
- bindet Politik, Verwaltung sowie die verschiedensten gesellschaftlichen Akteure in ihre Arbeit ein.
- befähigt und motiviert Betroffene und ihre Selbsthilfeorganisationen zur aktiven Beteiligung an der Gestaltung ihrer Lebenswelt (Empowerment).
- ist kooperativ, vernetzt und zielorientiert.
- ist strategisch ausgerichtet (Integrationskonzept, Lokaler Teilhabeplan, Gleichstellungsplan).
- orientiert sich an ihrer Wirkung (Monitoring, Evaluation).

## 2.3. Vorteile und Risiken einer an Chancengleichheit und Vielfalt ausgerichteten modernen Beauftragtenarbeit

Übergreifendes Konzipieren und Arbeiten wird heterogenen Bevölkerungsgruppen, die sich nicht eindeutig in fest umrissene Kategorien von Mehrheit und Minderheit einordnen lassen, besser gerecht. Der auf die Gesamtstadt zielende Ansatz verhindert die Reduktion der einzelnen Thematiken wie z.B. Integration, auf einzelne Aspekte und in der Folge deren Delegation an einzelne Ressorts. Eine Fragmentierung der Gleichstellungspolitiken (Frauen, Männer, Migrantinnen, Migranten, Behinderte, Homosexuelle) kann dadurch vermieden werden. Durch die Gesamtkoordination werden Doppelarbeiten und Planungsfehler vermieden und Beauftragte können eine effektivere Arbeit leisten.

Dem Anspruch, eine von Vielfalt geprägte Realität anzuerkennen stehen gewachsene Organisationseinheiten für spezifische Zielgruppen und Probleme gegenüber. Dem organisationalen Bedürfnis nach Komplexitätsreduktion wird durch „Chancengleichheit und Vielfalt“ nicht

Rechnung getragen. Im Gegenteil: Chancengleichheit und Vielfalt betonen – stärker als Gleichstellungskonzepte – Anforderungen an organisationale Lern- und Veränderungsprozesse. Zwischen den einzelnen Diversity-Dimensionen kann es zu Konkurrenzen kommen.

In der Landeshauptstadt Potsdam werden Chancengleichheit und Vielfalt in Orientierung an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes, als Dach für gleichstellungspolitische Initiativen und Maßnahmen gesehen.<sup>10</sup> Diese Schwerpunktsetzung wird den Begebenheiten vor Ort am besten gerecht. Insbesondere Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte äußern oft die Sorge, dass durch die Betonung der Vielfalt von Individuen, die Frauen- und Gleichstellungspolitik verdrängt werden könnte. Eine an Chancengleichheit und Vielfalt orientierte moderne Beauftragtenarbeit verfolgt nicht das Ziel, den spezifischen Belangen bestimmter Zielgruppen, wie bspw. Frauen, nicht mehr nachzukommen. Sie geht aber davon aus, dass Gender nicht das einzige oder wichtigste Merkmal von Diskriminierung oder Ausgrenzung ist. Sondern im Einzelfall genauer betrachtet werden muss. Die Beauftragten im Büro für Chancengleichheit und Vielfalt arbeiten auch weiterhin an zielgruppenspezifischen Schwerpunkten bzw. in ihrem Kerngeschäft.

„Gesellschaftspolitisch setzen sich in den letzten Jahren Vorstellungen durch, die davon ausgehen, dass sich Kommunen nur in einem Klima von Chancengleichheit und Vielfalt zukunftsfähig entwickeln und Potenziale entfalten können.“<sup>11</sup> Moderne Beauftragtenarbeit kann ein hohes Potenzial bieten, um eine erfolgreiche kommunale Chancengleichheits- und Vielfaltspolitik voranzutreiben. Kommunen sollten diese Chance für sich nutzen.

---

<sup>10</sup> Diversity-Prozesse in und durch Verwaltungen anstoßen: von merkmalspezifischen zu zielgruppenübergreifenden Maßnahmen zur Herstellung von Chancengleichheit. Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Februar 2012

<sup>11</sup> Kommunale Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement, KGSt: Das Kommunale Steuerungsmodell (KSM) 2013, S.18