



Büro für Chancengleichheit und Vielfalt des Kreises Segeberg

-Konzept-

Verfasserinnen:
Kreis Segeberg
Fachbereich Soziales, Jugend, Bildung, Gesundheit
Sozialplanung - Susanne Stürwohldt
Fachbereichsleitung – Karin Grandt
Stand: 01.07.2016

Inhaltsverzeichnis

1.	Einführung	2
2.	Ausgangslage beim Kreis Segeberg	4
3.	Einrichtung eines Büros für Chancengleichheit und Vielfalt beim Kreis Segeberg	8
3.1	Umsetzungsbeispiele von anderen Kommunen	8
3.1.1	Landkreis Ludwigslust-Parchim	8
3.1.2	Landkreis Darmstadt-Dieburg	9
3.1.3	Landkreis Teltow-Fläming	10
3.1.4	Stadt Oberhausen	10
3.1.5	Zusammenfassung der Umsetzungsbeispiele	11
3.2	Umsetzung im Kreis Segeberg	12
3.2.1	Aufgabeninhalte und -wahrnehmung	12
3.2.2	Organisation	13
3.2.3	Personelle Ausstattung	14
4.	Zusammenfassende Handlungsempfehlung	15

1. Einführung

Die Anforderungen an eine erfolgreiche kommunale Integrations-, Inklusions-, Partizipations- und Gleichstellungspolitik durch hauptamtliche und ehrenamtliche Arbeit bzw. Beauftragtentätigkeit sind in den letzten Jahren erheblich gestiegen. Ursachen hierfür sind unter anderem

- der demografische Wandel und seine Folgen (z. B. Alterung und Heterogenisierung),
- verstärkte Zuwanderung, Migration, Aufnahme von Flüchtlingen und deren Folgen (Wohnen, sprachliche, (vor-)schulische und berufliche Integration),
- Paradigmenwechsel in der Behindertenpolitik, Instrumente des Gender Mainstreaming und der Diversität,
- Wandel der Kommunen zum modernen Dienstleister und zur Bürgerkommune, in der die Verwaltung mit Bürgern/Bürgerinnen und Institutionen in Netzwerken agiert.

Um diesen Anforderungen gerecht zu werden, müssen Kommunen neue Wege beschreiten. Sie müssen Teilhabepolitik und –arbeit als **Querschnittsaufgabe** begreifen, die zahlreiche Bereiche und Akteure innerhalb und außerhalb der Verwaltung betrifft, mit diesen gemeinsam bewältigt werden muss und nach dem Konzept strategischer Steuerung auszurichten ist.

Die Erfahrungen zeigen, dass kommunale Teilhabepolitik sich nicht (allein) auf gesellschaftlich benachteiligt betrachtete Gruppen und deren vermeintliche Defizite orientieren sollte. Die parallele Bearbeitung unterschiedlicher Gleichbehandlungsstrategien, z. B. der Teilhabe von Menschen mit Behinderung oder der interkulturellen Öffnung der Verwaltung, wird der Heterogenität der Zielgruppen in Bezug auf ihre soziale Lebenslage, Alter oder Bildungsgrad nicht gerecht; bestehende Schnittmengen werden dabei zu wenig beachtet. Vielmehr sollten **unterschiedliche Aspekte von Benachteiligung** (Geschlecht, Alter, Herkunft, sexuelle Identität, Behinderung) und ihre Überschneidungen berücksichtigt werden. Wichtig ist darüber hinaus die Verfolgung eines **kompetenzorientierten** Ansatzes, der darauf achtet, dass Unterschiede nicht zu Benachteiligungen führen, sondern in der Vielfalt der Menschen eine wichtige kommunale Chance sieht.

Soweit andere Kommunen bereits „Büros für Chancengleichheit“ eingerichtet haben, wurden diese vielfach umbenannt in „Büros für Chancengleichheit und Vielfalt“ (z. B. Potsdam, Erlangen). Dies ist unseres Erachtens ein konsequenter und zukunftsweisender Schritt.

In der Vielfalts- bzw. Diversity-Forschung hat sich bis heute noch keine einheitliche Definition der Diversity-Dimensionen durchgesetzt¹. Wir folgen der **Definition** des KGSt-Innovationszirkels „**Chancengleichheit und Vielfalt**“² von 2014, da sie am deutlichsten das Selbstverständnis und die Arbeitsweise von kommunaler Teilhabepolitik widerspiegelt:

„**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. Sie ist untrennbar mit dem ethischen Imperativ der Achtung der Menschenrechte und Grundfreiheiten verbunden, wie sie in allgemein anerkannten internationalen Vereinbarungen festgeschrieben sind.“

¹ König, S.: Diversity-Management – eine wissenschaftliche Betrachtung des betriebswirtschaftlichen Konzeptes für die kommunale öffentliche Verwaltung, 2014

² vgl. NDV (Nachrichtendienst des Deutschen Vereins für öffentliche und private Fürsorge), Ausgabe 10/2014 Seite 446 ff.

2. Ausgangslage beim Kreis Segeberg

In der Arbeit der Fachdienste der Kreisverwaltung wurde Vielfältigkeit häufig nur punktuell und anlassbezogen, z. B. im Rahmen von Projekten, wie Xenos³, berücksichtigt. Im Rahmen der Befassung des „Handlungskonzeptes zur Integration von Menschen mit Migrationshintergrund im Kreis Segeberg“⁴ wurde konsequent gefordert, dass eine **Bündelung** der vielfältigen zielgruppenbezogenen Arbeitskreise / Akteure **zu einem Prozess** angestrebt werden soll.

Darüberhinaus wurde im Zuge des Migrationskonzeptes beschlossen, eine Struktur im Hause der Kreisverwaltung zu finden, „...die die Anliegen der vielfältigen Gruppen der Bevölkerung (Menschen mit Migrationshintergrund, Menschen mit Behinderungen, Frauen, Männer, jüngere und ältere Menschen) vertreten kann. ...“.

Ein erster Schritt war die Unterzeichnung der **Charta der Vielfalt**⁵. Hierbei handelt es sich um eine Initiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen und Institutionen.

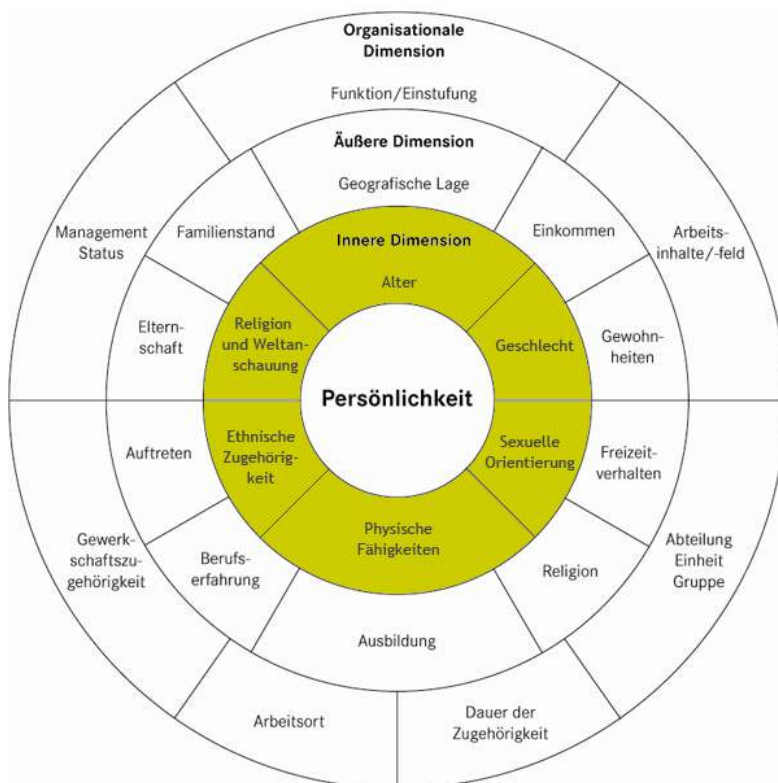


Abbildung frei nach Gardenswartz und Rowe: „4 Layers of Diversity“

Sie nutzt zur Beschreibung der Unterschiede und Gemeinsamkeiten von Menschen folgende Darstellung⁶:

Um das Zentrum der Persönlichkeit sind die nahezu unveränderbaren Kerndimensionen von Vielfalt angeordnet.

Auf der nächsten Ebene sind die Segmente der äußeren Ebenen zu finden, wie zum Beispiel der Familienstand oder die Berufserfahrung.

Die organisatorische Dimension steht für eine Organisationskultur, die gegenüber allen Menschen offen ist – mögen sie auch noch so unterschiedlich sein.

³ Themenbereich: Migration

⁴ vgl. DrS/2014/145-1; verabschiedet durch den Kreistag am 09.10.2014

⁵ ebenfalls im Rahmen der Kreistags-Sitzung am 09.10.2014

⁶ Quelle: <http://www.charta-der-vielfalt.de/diversity/diversity-dimensionen.html>

Die Kreisverwaltung hat die Kerndimensionen von Vielfalt bereits teilweise aufgegriffen und in Konzepten, Maßnahmeplanungen und konkreten Verfahren berücksichtigt, so z. B.:

Vielfalts-Dimension	Wie in der Arbeit der Kreisverwaltung berücksichtigt / verankert? ggf. Konzept / Grundlagenpapier
Alter	<p><u>ältere Menschen</u></p> <p>Zur Wahrnehmung der Interessen der SeniorInnen im Kreis Segeberg wurde 2008 ein Seniorenbeirat gebildet. 2009 wurde eine Satzung für den Kreissenorenbeirat beschlossen⁷.</p> <p>Im Rahmen des Projektes „Kreis Segeberg 2030“ erfolgte von 2014 bis 2016 eine intensive Befassung u. a. mit der Zielgruppe der SeniorInnen und Pflegebedürftigen. Im Ergebnis wurde u. .a. die besondere Bedeutung des nachbarschaftlichen Engagements herausgestellt. Ein aktuelles Augenmerk liegt daher z. Zt. auf dem Aufbau von ehrenamtlichen Unterstützungs- und Hilfestrukturen im ländlichen Raum des Kreises Segeberg⁸.</p> <p>Nach längerer Pause wurde 2015 die Regionale Pflegekonferenz des Kreises reaktiviert. Dort bilden z. B. die Unterstützungs- und Hilfestrukturen im ländlichen Raum einen Schwerpunkt.</p>
	<p><u>jüngere Menschen</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • systematische Einführung der Sozialraumorientierung im Jugendamt seit 2012⁹ • Projekte, z. B. „Frühe Hilfen“ des Bereiches Kinderschutz • hauptamtliche Jugendschutzbeauftragte
	<p><u>jüngere und ältere Menschen</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Absicht, die Sozialraumorientierung auch in der Sozial- <u>und</u> Gesundheitshilfe in Ansätzen einzuführen • ab 01.07.2016: Teilnahme am Bundesprogramm „Bildung integriert“
Geschlecht	<p>Gemäß § 2 Abs. 2 KrO hat der Kreis eine Gleichstellungsbeauftragte bestellt. Diese ist hauptamtlich tätig und in Ausübung ihrer Tätigkeit unabhängig.</p>
sexuelle Orientierung	<p>Bisher keine explizite Auseinandersetzung mit dieser Vielfalts-Dimension</p>
Physische Fähigkeiten	<p>Seit (mindestens) 2004 ist ein/e ehrenamtliche/r Beauftragte/r für Menschen mit Behinderung für den Kreis tätig.</p> <p>In den Jahren 2014 bis 2016 wurde in enger Zusammenarbeit mit der Politik und unter enger Anbindung an das Netzwerk Inklusion der</p>

⁷ vgl. DrS/2008/086, beschlossen durch den Kreistag am 26.03.2009

⁸ vgl. DrS/2016/118, beschlossen durch den Sozialausschuss am 23.06.2016

⁹ vgl. DrS/2011/054, beschlossen durch den Jugendhilfeausschuss 07.09.2011

	<p>„Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung“¹⁰ erarbeitet und vom Kreistag beschlossen.</p>
<p>Ethnische Zugehörigkeit</p>	<p>Im Jahre 2011 wurde der Antrag für Mittel aus dem „ESF-Bundesprogramm XENOS – Integration und Vielfalt“ für Schleswig-Holstein gestellt. Der Kreis Segeberg hat im Rahmen seines Teilprojektes die Bereiche Interkulturelle Öffnung der Verwaltung und die Erstellung eines Integrationskonzeptes bearbeitet. Als Projektergebnis wurde u. a. das „Handlungskonzept zur Integration von Menschen mit Migrationshintergrund im Kreis Segeberg“ vom Kreistag verabschiedet¹¹. Um eine nachhaltige Fortführung des Begonnenen sicherzustellen wurde beschlossen, eine halbe Stelle unbefristet in den Stellenplan einzustellen¹².</p>
<p>Religion und Weltanschauung</p>	<p>Zum 01.10.2015 hat der Kreistag der Einrichtung der Koordinierungsstelle zur integrationsorientierten Aufnahme von Flüchtlingen auf der Grundlage des Flüchtlingspaktes von Mai 2015 zugestimmt¹³. Die Koordinierungsstelle hatte ihre Tätigkeit bereits im Sommer 2015 aufgenommen. Die Schwerpunkte der Tätigkeit sind Sprache, Arbeit/Ausbildung, Gesundheit und Ehrenamt¹⁴. Der Kreis hat erfolgreich um eine Teilnahme am Bundesprojekt „Bildungsplanung für neu Zugewanderte“ beworben. Die geförderte befristete Stelle wird zum 01.07.2016 besetzt¹⁵.</p>

Teilweise begleitend zu den zuvor beschriebenen Aktivitäten hat der Kreistag am 22.05.2014 „**Strategische Ziele des Kreises Segeberg**“ beschlossen¹⁶.

Als **Hauptziele** wurden u. a. benannt:

- die Sicherung und Verbesserung der Lebensqualität seiner Einwohner und Einwohnerinnen unter Beachtung der Grundsätze der Inklusion, der Gleichstellung aller Menschen und der Herausforderungen der demografischen Entwicklung,
- die Förderung von Kindern, Jugendlichen, Familien und Senioren, („familienfreundlicher Kreis“)
- die Förderung des Ehrenamtes in der Bevölkerung.

Weiter heißt es im Vorwort:

¹⁰ vgl. DrS/2014/214-1, verabschiedet durch den Kreistag am 10.03.2016

¹¹ vgl. DrS/2014/145-1, verabschiedet durch den Kreistag am 09.10.2014

¹² vgl. DrS/2015/095; beschlossen durch den Hauptausschuss am 05.05.2015

¹³ vgl. DrS/2015/224

¹⁴ vgl. DrS/2015/133

¹⁵ vgl. DrS/2015/? (Vorlage ca. November 2015)

¹⁶ vgl. DrS/2014/005-4

„Der Kreis Segeberg ist für die Herausforderungen der Gegenwart und der Zukunft gut gewappnet. Er schafft und **fördert Bedingungen**, die den Kreis wegen seiner Standortqualität und Attraktivität **für die in ihm wohnenden Menschen** und für die in ihm niedergelassenen Betriebe, Vereine, Verbände, Institutionen und Organisationen zu einem **lebenswerten Kreis** machen. Er nutzt seine Entwicklungschancen im Hamburger Umland so verantwortungsvoll, dass auch nachfolgenden Generationen Gestaltungs- und Entfaltungsmöglichkeiten gegeben sind.

Dies zu gewährleisten müssen die **Aktivitäten des Kreises koordiniert** und mit grundlegenden Zielsetzungen versehen werden. (...)

Die Ziele bilden die Grundlage für die Arbeit der Selbstverwaltung. Sie ist für ihre Umsetzung im Rahmen der finanziellen Leistungsfähigkeit des Kreises verantwortlich. Dazu muss sie **notwendige Handlungskonzepte entwickeln**.

Sie muss dabei sowohl die **Vernetzung der einzelnen Ziele** beachten, als auch Zielabweichungen so rechtzeitig erkennen, dass erforderliche Korrekturen möglich sind. (...)¹⁷

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass aus bestehender Beschlusslage sowohl zu den strategischen Zielen als auch zu den einzelnen Handlungskonzepten des Kreises eine Vernetzung und Koordination der speziellen zielgruppenorientierten Aktivitäten abgeleitet werden kann.

¹⁷ Hervorhebungen in dem zitierten Text: die Verfasserinnen

3. Einrichtung eines Büros für Chancengleichheit und Vielfalt beim Kreis Segeberg

Ein Büro für Chancengleichheit und Vielfalt soll nun auch beim Kreis Segeberg eingerichtet werden.

Verschiedene Kommunen in Deutschland haben bereits Büros für Chancengleichheit bzw. Chancengleichheit und Vielfalt eingerichtet. Dabei unterscheiden sich die Aufgabeninhalte, die personelle Ausstattung und die Organisation je nach Verwaltungsstruktur und individuellen Möglichkeiten. Bevor auf die Einrichtung eines Büros in der Kreisverwaltung Segeberg eingegangen wird, sollen die verschiedenen Varianten von Büros für Chancengleichheit und Vielfalt (BfCV) nachfolgend kurz beispielhaft vorgestellt werden.

3.1 Umsetzungsbeispiele von anderen Kommunen

3.1.1 Landkreis Ludwigslust-Parchim

Der Landkreis LUP ist der zweitgrößte Landkreis Deutschlands. Auf einer Fläche von 4.752 km² leben 212.631 EinwohnerInnen. Der Kreis ist damit dünn (nur 45 EinwohnerInnen je km²) besiedelt.

Das Büro für Chancengleichheit existiert beim Landkreis Ludwigslust-Parchim seit dem 01.01.2012. Organisatorisch handelt es sich um einen Fachdienst, welcher direkt dem Landrat zugeordnet ist und von der Gleichstellungsbeauftragten geleitet wird.

Auszug aus der Website¹⁸:

„Im Büro für Chancengleichheit sind verschiedene Handlungsfelder gebündelt. Diese umfassen die Gleichstellung zwischen Frau und Mann, die Migration und Integration von Migrantinnen und Migranten, die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen, die Koordinierung der Arbeit des Kriminalitätspräventionsrates und seiner Arbeitsgruppen, die Geschäftsstelle des Kreissenioresenbeirates, die Koordinierung des Projektes "Toleranz Fördern, Kompetenz Stärken".

(...) Frauen und Männer sollen unabhängig von Alter, Behinderung, Geschlecht, Herkunft und Religion die gleiche Teilhabe an den Ressourcen und Möglichkeiten unseres Landkreises haben.“

Seit Mai 2016 ist dort auch die Koordinierungsstelle Bildung angesiedelt. Die Koordinierung der Migrationssozialberatung, einschließlich der Abwicklung der Zuschüs-

¹⁸ <http://www.kreis-lup.de/buergerservice-verwaltung/kreisverwaltung/verwaltungsorganisation/fd-16-buero-fuer-chancengleichheit/>

se läuft ebenfalls über das Büro für Chancengleichheit. Im Haushalt des Landkreises stehen den einzelnen Tätigkeitsfeldern Haushaltsmittel zur Verfügung (z. B. Migration, Gleichstellung, Projekte)¹⁹, teilweise handelt es sich bei den Haushaltsmitteln um eingeworbene Projektmittel.

Es gibt eine Büroleitung (= Gleichstellungsbeauftragte), einen Kontakt für den Bereich Migration / Integration, einen Kontakt für den Kriminalitätspräventions- / Kreissenorenbeirat, einen Kontakt für Menschen mit Behinderung, ein Kontakt für den Bereich Projekte sowie zwei Kontakte für die Koordinierungsstelle Bildung. Dem Büro für Chancengleichheit sind somit sieben Personen zugeordnet.

3.1.2 Landkreis Darmstadt-Dieburg

Der Landkreis Darmstadt-Dieburg liegt in Hessen. Auf einer Fläche von 658 km² leben 287.966 EinwohnerInnen. Der Kreis ist damit deutlich dichter besiedelt (437 EinwohnerInnen je km²) als der Kreis Segeberg (197 EinwohnerInnen je km²).

Ganz anders aufgebaut und strukturiert ist das BfC des Landkreises Darmstadt-Dieburg. Neben einem BfC werden weitere Abteilungen / Büros für einzelne Zielgruppen vorgehalten:

Das dortige BfC²⁰ ist aus dem 1986 gegründeten Frauenbüro hervorgegangen. Das Büro „...arbeitet prozessorientiert an wechselnden Schwerpunktthemen ...“. Das sind Erwerbsarbeit und Familie, Frauen in der Kommunalpolitik, Frauen und Arbeitsmarktreformen, Gender Mainstreaming, Gesundheit, Gewaltprävention und Gewaltschutz, Migration, Netzwerkarbeit sowie Trennung und Scheidung. Hauptthema ist jedoch die Chancengleichheit von Frauen und Männern. Daraus resultiert auch, dass die Büroleiterin des BfC die stellvertretende Frauenbeauftragte des Landkreises ist. Die Frauenbeauftragte ist die stellvertretende Büroleiterin. Daneben sind Projektmitarbeiterin und eine Sachbearbeitung / Sekretariatskraft beschäftigt. Insgesamt sind dem Büro vier Personen zugeordnet.

Neben dem BfC gibt es weitere Abteilungen, die sich mit einzelnen Zielgruppen beschäftigen: die Geschäftsstelle des Ausländerbeirates, ein Büro für Behindertenangelegenheiten, ein Interkulturelles Büro sowie ein Büro für Senioren, Beratung und Pflege.

¹⁹ <http://www.lwl-pch.sitzung-online.de/bj/tmp/tmp/450810361022163286/1022163286/00060214/14-Anlagen/04/THH16Gesamt20151028.pdf>

²⁰ <https://www.ladadi.de/gesellschaft-soziales/frauen-und-chancengleichheit.html>

3.1.3 Landkreis Teltow-Fläming

Der Landkreis Teltow-Fläming liegt in Brandenburg. Auf einer Fläche von 2.104 km² leben 161.488 EinwohnerInnen.

Das „Büro für Chancengleichheit und Integration“ ist der Landrätin zugeordnet. Es gibt vier AnsprechpartnerInnen: die Vertrauensfrau schwerbehinderter Beschäftigter, einen Projektkoordinator, die Behinderten- und Seniorenbeauftragte sowie die Gleichstellungs- und Integrationsbeauftragte.

In dem BfC sind darüber hinaus das Bundesprogramm „Demokratie leben!“, die Koordination des lokalen Aktionsplanes, die Beratung von Kommunen und Politik zur Integration von Zuwanderern sowie die Beratung von Frauen in Kommunen und Politik zu Themen der Gleichstellung verortet²¹.

3.1.4 Stadt Oberhausen

Die kreisfreie Stadt Oberhausen liegt in Landes Nordrhein-Westfalen. Auf einer Fläche von 77 km² leben 209.292 EinwohnerInnen.

Die Aufgaben im Büro für Chancengleichheit werden von einem interdisziplinären Team bearbeitet. 12 Mitarbeiterinnen haben jeweils Aufgabenschwerpunkte (4 Personen für Gleichstellungsangelegenheiten, 2 Personen für den Bereich Familie, je eine Person für Inklusion, Leben im Alter und Bürgerschaftliches Engagement sowie 3 Verwaltungskräfte).

Im BfC sind daher auch die Geschäftsführung für einen Beirat für Menschen mit Behinderung, die Koordinierungsstelle Inklusion, die Koordinierungsstelle leben im Alter, Projekte wie „Kein Kind zurücklassen“ oder „Jede Familie hat eine Chance“ verankert.

Ohne die Charta der Vielfalt unterzeichnet zu haben, werden deren Ziele verfolgt²².

Als Grundvoraussetzungen, um die Aufgaben des BfC zu realisieren, werden sind effektive Netzwerkarbeit und vertrauensvolle Kooperationen mit internen und externen Akteurinnen und Akteuren genannt.

²¹ <http://www.teltow-flaeming.de/de/legacy/dienstleistung-liste.php?bereich=5>

²² <https://www.oberhausen.de/de/index/rathaus/verwaltung/verwaltungsfuehrung/buero-fuer-chancengleichheit/das-buero-fuer-chancengleichheit.php>

3.1.5 Zusammenfassung der Umsetzungsbeispiele

Wie bereits eingangs beschrieben, gibt es weder eine feststehende Definition noch eine festgelegte organisatorische Einbindung eines BfC / BfCV.

Grundsätzlich lässt sich festhalten, dass entsprechende Organisationseinheiten quer durch mehrere Bundesländer und auf verschiedenen Verwaltungs-Ebenen (Landkreis, kreisfreie Stadt) seit mehreren Jahren existieren.

Hier ein Überblick über die Gemeinsamkeiten und Unterschiede der gefundenen Beispiele:

<i>Gemeinsamkeiten</i>	<i>Unterschiede</i>
<ul style="list-style-type: none">• direkt der Verwaltungsspitze zugeordnet• Beteiligung der Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten in Leitungsfunktion• personelle Unterstützung durch Verwaltungskräfte für administrative Tätigkeiten• zugeordnete Personen sind hauptamtliche Verwaltungsmitarbeitende	<ul style="list-style-type: none">• Zahl der zugeordneten Personen (von 4 bis 12)• Status der Personen:<ul style="list-style-type: none">○ mal handelt es sich explizit um „hauptamtliche Beauftragte“ für einzelne Zielgruppen○ mal werden „nur“ AnsprechpartnerInnen benannt• teilweise auch zielgruppenspezifisches Projektmanagement• nicht immer sind alle Vielfaltsdimensionen vertreten

3.2 Umsetzung im Kreis Segeberg

Die vielfältigen vorgestellten Umsetzungsbeispiele können letztlich nur Anregungen für eine Umsetzung im Kreis Segeberg liefern. Schließlich muss hier im Konsens die Segeberger Umsetzung gefunden und umgesetzt werden.

Für die konkrete Umsetzung eines BfCV's im Kreis Segeberg sind daher Aufgabeninhalte und -wahrnehmung festzulegen, davon die Organisation abzuleiten sowie personelle Ausstattung zuzuordnen.

3.2.1 Aufgabeninhalte und -wahrnehmung

Als wesentliche Aufgabeninhalte sind zu nennen:

- die **Integration** → bezogen auf Menschen mit Migrationshintergrund
- die **Inklusion** → bezogen auf Menschen mit Behinderung
- das **Alter/die Demografie** → insb. bezogen auf die älter werdenden EinwohnerInnen
- die **Bildungsgerechtigkeit** → bezogen auf alle Menschen (Kinder, Jugendliche, Erwachsene, Frauen und Männer, mit und ohne Migrationshintergrund, mit und ohne Behinderung)
- nachhaltige **Partizipation** → bezogen auf eine aktive politische Teilhabe aller Menschen sowie
- die **Gleichstellung** → bezogen auf Frauen und Männer

Diese Aufgabeninhalte sind sowohl nach Innen (Kreisverwaltung) als auch nach Außen (kreisangehöriger Raum, EinwohnerInnen und weitere externe PartnerInnen und Institutionen) gerichtet.

Die Flüchtlingskoordination und der Kinder- und Jugendschutz wie in anderen Kommunen, die BfCV's eingerichtet haben, sollen nicht in das BfCV eingebracht werden. Eine Einbindung des BfCV zur frühzeitigen Folgenabschätzung ist jedoch gewünscht.

Die Aufgabeninhalte sollen z. B. wie folgt **wahrgenommen** werden:

- im Zusammenwirken mit den zuständigen Fachdiensten (Weiter-)Entwicklung von Konzepten, Strategien und Projekten zu den o. g. Themen, insbesondere
 - Fortschreibung und Koordinierung der Umsetzung des Aktionsplanes zur Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung
 - Fortschreibung und Koordinierung der Umsetzung des „Handlungskonzeptes für die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund im Kreis Segeberg“
- Planung, Einbindung und Abstimmung aller Aktivitäten des BfCV in die kommunale Gesamtentwicklung
- Initiierung von Beteiligungsprozessen

- Beratung der Verwaltungsleitung, der Kreispolitik und (je nach Kapazität) der Kommunen in Fragen der Chancengleichheit und Vielfalt
- Vernetzung der Akteure und Themen
- Öffentlichkeitsarbeit, um Vielfalt sichtbar und begreifbar werden zu lassen, Interesse am Thema zu wecken und Beteiligte zu gewinnen
- Generierung von Fördermitteln.

Methodisch wird Chancengleichheit und Vielfalt mit anderen Strategien, z. B. der Jugendhilfe-, Sozial- und Bildungsplanung (auch für neu Zugewanderte) verknüpft und in die Konzepte/Planungen aller Bereiche der Verwaltung eingebunden.

Festzuhalten bleibt: Die originären Aufgaben der einzelnen Fachdienste bleiben bestehen und werden themenspezifisch weiterentwickelt, so z. B. von

- FD 16.00 Gleichstellungsbeauftragte
- FD 50.00 Soziale Sicherung
- FD 50.30 Eingliederungshilfe
- FD 50.60 u. a. Koordinierungsstelle für die integrationsorientierte Aufnahme von Flüchtlingen
- FD 51 / 51.10 u. a. Bildung und Jugend
- FBL III Soziales, Jugend, Bildung, Gesundheit
- FD 11.00 Personal und Organisation

Nach Arbeitsaufnahme und einem Erprobungszeitraum des BfCV's werden Aufgabeninhalte und -wahrnehmung überprüft, ggf. präzisiert und geändert und zu „Leitlinien für das Büro für Chancengleichheit und Vielfalt“ entwickelt.

3.2.2 Organisation

Um die zentrale Bedeutung des BfCV's auch in der Organisationsstruktur der Kreisverwaltung zu verankern, wird es als (virtuelle) Stabsstelle dem Landrat zugeordnet. Dies allerdings mit der Einschränkung, dass das operative Geschäft dem Fachbereich III zugeordnet wird. Die erste Ansprechpartnerin der MitarbeiterInnen des BfCV's ist die Fachbereichsleitung III, die auch die Dienst- und Fachaufsicht ausübt, soweit dieses aufgrund gesetzlicher Regelung nicht ausgeschlossen ist.

Es erfolgt eine Einbindung der hauptamtlichen MitarbeiterInnen des BfCV in die 14-tägigen Planungsrunden der FBL III und in die 6-wöchigen Strategierunden des Fachbereichs III. Darüber hinaus sind direkte, regelmäßige Gespräche mit der Verwaltungsleitung und eine themenbezogene Einbindung in die Fachbereichsleitungs-runde geplant.

Die Besonderheit, jedenfalls im Vergleich zu anderen BfCV's, liegt darin, dass dem BfCV sowohl hauptamtliche MitarbeiterInnen als auch ehrenamtliche Beauftragte zugeordnet werden. Nach der 2016 geänderten Geschäftsordnung soll der/die Behindertenbeauftragte organisatorisch dem Büro für Chancengleichheit zugeordnet werden.

Darüber hinaus wird das BfCV als Ansprechpartner für das Ehrenamt (auch der Politik) und für den Seniorenbeirat und die Gleichstellungsbeauftragte des Kreises fungieren. Eine Vernetzung der jeweiligen Aktivitäten und ggf. gemeinsame Durchführung von Aktivitäten ist gewollt.

3.2.3 Personelle Ausstattung

Dem Büro werden zwei hauptamtliche Vollzeit-Stellen zugeordnet. Die Aufteilung ist wie folgt:

- 1,0 Vz (neu)
- 0,5 Vz (Migration, zur Zeit im FD 50.60)
- 0,5 Vz (Verwaltungsunterstützung aus dem Bereichsbüro A des FB III)

Laut Geschäftsordnung ist die/der ehrenamtliche Behindertenbeauftragte dem BfCV zugeordnet. Das BfCV soll Ansprechpartner für die Gleichstellungsbeauftragte und den Seniorenbeirat des Kreises sein. Somit wären alle wesentlichen Vielfalts-Dimensionen vertreten.

4. Zusammenfassende Handlungsempfehlung

Das Migrationskonzept wurde bereits im Oktober 2014 beschlossen. Bereits damals bekannte sich der Kreis zur grundsätzlichen Absicht, die Beauftragtenarbeit modern und zukunftsfähig zu gestalten. So wurde gefordert, bis März 2015 eine Struktur zu schaffen, die die Anliegen der vielfältigen Gruppen der Bevölkerung vertreten kann.

Auszug aus dem Aktionsplan Inklusion aus März 2016:

„ (...)“

⇒ INKLUSION ist ein fortwährender **Prozess**

INKLUSION zu verwirklichen ist unser Ziel. Dies vor Augen kann lähmen. Daher erkennen wir an, dass wir **anfangen** und den Weg auch weiterentwickeln müssen. Das bedeutet auch, dass ein Experimentieren, wie wir unserem Ziel näher kommen, notwendig ist. Nicht jeder Versuch kann erfolgreich sein. Auch aus Fehlern und Rückschlägen wollen wir gemeinsam lernen. Zu diesem Prozess tragen alle ihren Anteil bei.

(...)“

Vor diesem Hintergrund und der am 30.06.2016 erfolgten Ernennung der Behinder-tenbeauftragten sollte nach unserer Auffassung der Start des BfCV kurzfristig erfolgen.

Die Errichtung eines Büros für Chancengleichheit und Vielfalt ist ein zukunftswei-sender Schritt, um zielgruppenbezogene Aktivitäten zu bündeln. Die Beschlüsse der vergangenen Jahre zeigen, dass dies auch vom Kreistag unterstützt wird²³.

gez. Stürwohldt
Grandt

²³ vgl. S.4