

2020: Köln liebt Vielfalt – Diversity Konzept



**2020: Köln liebt Vielfalt**  
**Diversity Konzept**

**Inhalt**

<b>Vorwort</b> .....	<b>3</b>
<b>Grußwort</b> .....	<b>5</b>
<b>Einleitung</b> .....	<b>7</b>
<b>Das Diversity Konzept der Stadt Köln: 2020: Köln liebt Vielfalt</b> .....	<b>10</b>
Vorbemerkung .....	10
Fakten und Daten .....	12
Rechts- und Beschlussgrundlage .....	14
Begriffsklärung Diversity/Diversity Management .....	18
Ausrichtung des Kölner Diversity Konzeptes .....	23
Wie findet der Umsetzungsprozess in der Stadtverwaltung Köln statt? .....	26
Schritte im Diversity Prozess .....	29
Diversity Controlling / Erfolgsmessung .....	31
Umsetzung und Maßnahmen .....	32
<b>Das Diversity Konzept „2020: Köln liebt Vielfalt“ in leichter Sprache</b> .....	<b>43</b>
<b>Innerstädtische Strukturen</b> .....	<b>47</b>
<b>Stadtübergreifende Strukturen</b> .....	<b>57</b>

## **Liebe Kölnerinnen und Kölner, sehr geehrte Damen und Herren!**

Als erste deutsche Kommune unterzeichnete die Stadt Köln 2007 die Charta der Vielfalt. Seither arbeitet die Stadtverwaltung an einem vorurteilsfreien Arbeitsumfeld, indem alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Wertschätzung erfahren – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Hautfarbe, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität. Das Ziel ist die Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung der Vielfalt aller Beschäftigten.



Vielfalt als Potenzial, Ressource und großen Schatz zu erkennen und zu nutzen, ist für die Stadt notwendig, um zukünftigen Herausforderungen bestmöglich für alle Beteiligten begegnen zu können. Allerdings ist Vielfalt allein noch kein Wert. Diesen erhält sie erst, wenn Vielfalt in der Stadt als Bereicherung erkannt und gelebt wird.

Im Jahr 2009 wurde die Verwaltung vom Rat der Stadt Köln beauftragt, einen Sachstandsbericht zu den bereits bestehenden Arbeitsfeldern Gleichstellung von Frauen und Männern, Integration, Behindertenpolitik, Lesben, Schwule und Transgender sowie zu dem Arbeitsfeld Alter zu erstellen. Aus diesem Sachstandsbericht ergab sich der Ratsauftrag, ein strategisches Diversity-Gesamtkonzept zu entwickeln.

Die Dienststelle Diversity wurde im Jahr 2013 mit der Zusammenlegung der Fachbereiche Behindertenpolitik, Lesben, Schwule und Transgender und dem neuen Kommunalen Integrationszentrum etabliert. Die Geschäftsführungen für die Stadt-Arbeitsgemeinschaften Behindertenpolitik, Lesben, Schwule und Transgender, für den Integrationsrat und den Rat der Religionen gehören mit zu den Aufgaben der Dienststelle.

Im Rahmen einer großen Auftaktveranstaltung, an der sowohl Verwaltung und Politik als auch Vertreterinnen und Vertreter der Stadtgesellschaft teilnahmen, wurden erste Bausteine für die Entwicklung des Diversity-Konzeptes erarbeitet. Darüber hinaus fanden diverse Workshops mit den Beschäftigten der Stadtverwaltung statt, deren Inhalte und Ergebnisse ebenfalls in das vorliegende Konzept einfließen.

Als Oberbürgermeisterin trete ich für ein vielfältiges Köln ein. Vielfalt ist für mich eine Chance, um weiterhin in einer bunten und friedvollen Gesellschaft miteinander leben und gleichzeitig die Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit unserer Stadt stärken zu können.

Mit dem Diversity-Konzept hat der Rat der Stadt Köln eine richtungsweisende Handlungsstrategie verabschiedet. Das Konzept richtet seinen Blick zunächst auf die Stadtverwaltung als Arbeitgeberin und Dienstleisterin und beschreibt die städtische Position, ihr zukünftiges Handeln und die für die Umsetzung geplanten Maßnahmen. Im nächsten Schritt wird das Konzept um den Teil „Die Stadt als Partnerin“ erweitert.

Als Chefin der Verwaltung ist mir besonders wichtig, dass wir als eine der größten Arbeitgeberinnen Kölns mit gutem Beispiel vorangehen. Wir stehen für Vielfalt und Chancengerechtigkeit und positionieren uns klar gegen Ausgrenzung und Diskriminierung!



Henriette Reker

Oberbürgermeisterin der Stadt Köln

**Liebe Kölnerinnen und Kölner,  
sehr geehrte Damen und Herren,**

Köln, die Stadt der Vielfalt, der Diversity! Dafür ist Köln bekannt, dafür lieben wir unser Köln. Teil dieser Vielfalt zu werden – darauf habe ich mich gefreut, als ich im August 2016 hier in Köln als „Immi“ ankam. Und tatsächlich: Ich erlebe viele Menschen, viele Situationen und viele Organisationen, die das Miteinander von ganz verschiedenen Menschen und ganz unterschiedlichen Lebensentwürfen auf gute Weise gestalten, entweder mit einer klaren Idee, einem Konzept oder ganz spontan, so dass sich die Kultur der Vielfalt oftmals einfach von alleine ergibt.



Gleichzeitig weiß ich, dass auch wir in Köln noch einen Weg vor uns haben. Ich habe das Bild vor mir, dass wir alle eines Tages noch viel mehr als schon jetzt Vielfalt als bereichernd, als erstrebenswert, als positiv erleben. Dass wir Neugier aufeinander und Mut zueinander statt Angst voreinander haben. Letzteres scheint ja in der Welt wieder zunehmend der Fall zu sein. Diese Ängste, ob berechtigt oder nicht, dürfen und können wir als Stadtverwaltung nicht außer Acht lassen. Im Gegenteil: Wir wollen dafür sorgen, dass ein friedliches Miteinander sowie Teilhabe und Chancengerechtigkeit für all unsere Einwohnerinnen und Einwohner möglich sind. Als viertgrößte Stadt Deutschlands, ist uns das Konzept eines vielfältigen Miteinanderlebens seit jeher wichtig und es ist so, dass seit langem vorhandene Vielfalt immer sichtbarer wird. Unterschiedliche Lebensentwürfe werden offen gelebt, Bedarfe werden formuliert und Rechte eingefordert. Vielfalt zeichnet Köln aus und das möchte ich als Besonderheit konsequent weiter entwickeln.

Wir als Stadtverwaltung sind aber nicht nur als Mitgestalterin für unsere Stadtgesellschaft verantwortlich, sondern vor allem als Arbeitgeberin für rund 19.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wir wollen Vorbild sein. Mit dem vorliegenden Konzept und der bereits gestarteten Verwaltungsreform sind die ersten Schritte getan, die Potenziale und Ressourcen all unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern, zu nutzen und einzusetzen.

Auf diesem langen Weg der Vielfalt wünsche ich uns als Verwaltung und uns als Stadtgesellschaft viel Freude, viel Neugier, viel Gelingen und vor allem viele Mitwirkende. Ich freue mich darauf und darüber!

A handwritten signature in black ink, reading "Harald Rau". The script is cursive and fluid.

Dr. Harald Rau

Beigeordneter Soziales, Integration und Umwelt

## Liebe Kölnerinnen und Kölner, sehr geehrte Damen und Herren!

Mit der Einrichtung der Dienststelle Diversity im Sommer 2013 hat die Stadt Köln ein wichtiges Zeichen für einen glaubwürdigen Veränderungsprozess und einen Grundstein hin zum Vielfaltsmanagement gelegt. Die Dienststelle entwickelt das städtische Diversity Konzept und ist mit der Begleitung und Koordinierung des Umsetzungsprozesses betraut. Darüber hinaus ist die Dienststelle für die Vernetzung und die Öffentlichkeitsarbeit zum Thema Diversity verantwortlich.



Aus diesem Arbeitsauftrag heraus, fand im Herbst 2014 eine große Auftaktveranstaltung unter Beteiligung des Integrationsrates, der Stadtarbeitsgemeinschaften Behindertenpolitik, Lesben, Schwule und Transgender, der Seniorenpolitik und dem Arbeitskreis Kölner Frauenvereinigungen sowie Vertreterinnen und Vertreter aus Politik und Verwaltung statt. Im Vorfeld der Tagung wurde ein Eckpunktepapier entwickelt, das als Arbeitsgrundlage in der Tagung für die Erstellung des städtischen Diversity Konzeptes diente. Fachvorträge und verschiedene World Café Runden machten es möglich, wesentliche Inhalte für das vorliegende Diversity Konzept zu generieren. Die Umsetzung und Implementierung eines Diversity Managements innerhalb der Stadtverwaltung und darüber hinaus in die Stadtgesellschaft, wurde in einen dreigliedrigen Prozess unterteilt. Die Stadt Köln nimmt dabei folgende Positionen ein:

- Die Stadt als Arbeitgeberin
- Die Stadt als Dienstleisterin
- Die Stadt als Partnerin

Bei der Auftaktveranstaltung im Herbst 2014 wurde festgehalten, dass sich das vorliegende Konzept sowie die Maßnahmen zunächst auf die ersten zwei Positionen – die Stadt als Arbeitgeberin und Dienstleisterin – bezieht. Dadurch möchte

die Stadtverwaltung als eine der größten Arbeitgeberinnen und Dienstleisterin als Vorbild vorangehen.

In einer zweiten Phase wird die Stadt als Partnerin in den Blick genommen. In dieser Phase liegt der Fokus deutlich auf den Bedarfen und Interessen der Einwohnerinnen und Einwohner sowie Trägern und Unternehmen.

Das vorliegende Diversity Konzept wurde am 20.12.2016 vom Rat der Stadt Köln beschlossen. Die Verwaltung wurde damit zur Umsetzung des Konzeptes und den beschriebenen Maßnahmen beauftragt.

Bereits umgesetzte Maßnahmen werden seitdem erfolgreich ausgebaut. Dazu zählen beispielsweise regelmäßige Schulungsangebote für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Führungskräfte der Stadt Köln, die jährliche Teilnahme am Deutschen Diversity Tag und die Einführung eines internen Diversity Arbeitskreises. Darüber hinaus werden neue Maßnahmen entwickelt und in den Prozess eingegliedert.

Die von Oberbürgermeisterin Henriette Reker angestoßene Reform der Kölner Stadtverwaltung bietet insbesondere im Hinblick auf die Berücksichtigung des Diversity Konzepts eine Möglichkeit der heutigen und zukünftigen Mitarbeiterschaft in ihrer Vielfalt gerecht zu werden und Wertschätzung erfahren zu lassen. Hierbei ist es besonders wichtig Maßnahmen zu definieren, die einen Kulturwandel ermöglichen.

Eine Maßnahme ist die vermehrte und bewusste Verwendung leichter Sprache im Schrift- und Kundenverkehr. Diese hat einen maßgeblichen inklusiven Charakter für Menschen mit wenigen oder eingeschränkten Sprachkenntnissen oder auch Menschen mit einem geringen oder eingeschränkten Lernstand. Eine konsequente Anwendung leichter Sprache im städtischen Verwaltungsalltag befähigt alle Menschen in Köln zur Teilhabe am Leben in der Stadt. Aus diesem Grund befindet sich auch in der Mitte dieser Broschüre eine zertifizierte Fassung des Diversity Konzepts in leichter Sprache. Sie soll zur Selbstreflektion bei der Verwendung von Fachbegriffen, Abkürzungen und verklausulierten Satzkonstruktionen beitragen.

Eine wichtige Aufgabe der Dienststelle Diversity ist nicht zuletzt der Abbau von Intoleranz, Diskriminierung und Ausgrenzung innerhalb der Stadtverwaltung und Stadtgesellschaft. Dazu gehört es insbesondere das Verständnis von und über verschiedene Lebensweisen und Weltanschauungen zu vergrößern, zu stärken, Wissenslücken zu schließen und Vorurteile nachhaltig zu widerlegen. Das Diversity Konzept der Stadt Köln möchte der Vielfalt innerhalb der Stadtgesellschaft Ausdruck verleihen, ohne zu bevorteilen oder zu benachteiligen. In diesem Sinne wird es als Instrument und Unternehmensstrategie verstanden, in dem sich viele verschiedene Maßnahmen bündeln, die alle zu mehr Teilhabe und Inklusion in eine offene Gesellschaft führen.

Die Dienststelle betrachtet Diversity als eine Querschnittsaufgabe innerhalb der Verwaltung und der Stadtgesellschaft. Eine Haltung, die glaubhaft im Umgang mit Einwohnerinnen und Einwohnern genauso wie mit Kolleginnen und Kollegen praktiziert und eingeübt werden muss. Darüber hinaus wird das Konzept als Bekenntnis für eine offene und wertschätzende Gesellschaft betrachtet, im wechselseitigen Respekt vor der Vielfalt der Zugehörigkeiten und individuellen Einzigartigkeiten.

Im Folgenden möchte die Broschüre Ihnen einen Überblick über den Ansatz des Diversity Managements in der Stadt Köln sowie dem damit verbundenen Diversity-Konzept geben. Darüber hinaus finden Sie Informationen über die bisherigen Schritte zur Implementierung dieses Konzeptes und über die Aufgaben und Ziele der Dienststelle Diversity.



Nina Rehberg  
Leiterin der Dienststelle Diversity

Die Stadt Köln ist sich der Thematik um den Gender Gap bewusst, allerdings verwendet die Stadt derzeit nur die weibliche und männliche Form in ihren gesamten Veröffentlichungen. Aus diesem Grund wird auch in dieser Broschüre nur die weibliche und männliche Form verwendet.

## Das Diversity Konzept der Stadt Köln: 2020: Köln **liebt Vielfalt**<sup>1</sup>

**„Köln ist ein Ort der Vielfalt und Offenheit, des Gemeinsinns und des Zusammenhalts. Es ist der Ort, an dem die Kölnerinnen und Kölner gut und gerne leben.“<sup>2</sup>**

### Vorbemerkung

Zunehmende Relevanz erhält das Thema Diversity aufgrund von gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und rechtlichen Veränderungen, da sowohl in der Stadtgesellschaft als auch innerhalb der Belegschaft der Verwaltung ein Wandlungsprozess erfolgt. Es besteht ein – sichtbarer – Zuwachs von Frauen und Männern mit Familienpflichten, Menschen mit Zuwanderungsgeschichte, von Lebensälteren und Jüngeren, Menschen mit einer Sinnes-, Lern-, psychischen oder körperlichen Beeinträchtigung, verschiedensten sozialen und kulturellen Lebensentwürfen, individueller sexueller Orientierung und Identitäten und mit unterschiedlichsten Bildungsabschlüssen.

Neben diesen Veränderungen sind weitere Aspekte zu nennen, auf die die Stadtverwaltung als Arbeitgeberin und Dienstleisterin zukünftig reagieren muss: Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Alter und Wissenstransfer, Fachkräftemangel, Wirtschaftlichkeit, Attraktivität als Standort und Arbeitgeberin, Internationalisierung und Globalisierung.

Damit Köln als Wohn- und Arbeitsort attraktiv bleibt und an Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit weiterhin zunimmt, bedarf es geeigneter Konzepte, Strategien und Maßnahmen. Diversity Management – der strategische Umgang mit Vielfalt – ist ein Instrument, um bevorstehende Herausforderungen konstruktiv

---

1 Das Diversity Konzept wurde in der vorliegenden Form Seite 10 bis 42 am 16.12.2016 vom Rat der Stadt Köln beschlossen

2 Leitbild 2020, Kölner Wege in die Zukunft, Stadt Köln 2009

anzunehmen und ein Bewusstsein für vorhandene und zukünftige Potenziale zu erzeugen. Der Nutzen, der sich aus der Anerkennung von Vielfalt ergibt, steht im Vordergrund der Betrachtung und ist zukunftsweisend für ein gesellschaftliches, friedvolles und wirtschaftliches Zusammenleben. Deshalb gilt es, die vielfältigen Bedürfnisse und Interessenlagen von Beschäftigten sowie der Einwohnerinnen und Einwohner zu erkennen und zu managen, ohne sie jedoch auf eine Gruppenzugehörigkeit festzuschreiben. Dabei steht ein diskriminierungsfreies und tolerantes Arbeits- und Lebensumfeld für alle Einwohnerinnen und Einwohner Kölns als höchstes Ziel bei der Umsetzung von Diversity innerhalb und außerhalb der Stadtverwaltung.

Die Stadt Köln hat dies erkannt und sich deshalb weg- und zukunftsweisend als eine der ersten Städte Deutschlands für eine gesamtstädtische Strategie des Diversity Managements entschieden.

Mit der Diversity Strategie nimmt die Stadt Köln die Gesamtheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verwaltung, der Einwohnerinnen und Einwohner und diese darüber hinaus in ihrer Eigenschaft als Kundinnen und Kunden der Verwaltung umfassend in den Blick.

Die Stadtverwaltung nutzt bewusst den englischsprachigen Begriff Diversity (Vielfalt), da sie als viertgrößte Kommune Deutschlands nicht nur auf Kommunal- und Landesebene agiert, sondern im großen Umfang auch im internationalen Kontext. Diversity/Diversity Management ist ein international feststehender Begriff, dessen Definition und Handlungsbereiche entsprechend verwendet werden.

**Durch Diversity Management festigt die Stadt Köln ihre Position als moderne, offene, tolerante, zukunftsfähige und zukunftsweisende Großstadt!**

Mit dem nachfolgenden Konzept wird eine Grundlage geschaffen, auf der das Thema Diversity in seiner Gesamtheit diskutiert, strukturiert und als gemeinsame Aufgabe und Strategie bearbeitet werden soll.

Eine Diversity Strategie lässt sich nicht kurzfristig mit nur einzelnen Maßnahmen umsetzen. Vielmehr handelt es sich um einen Prozess, der die Organisationskultur in den Blick nimmt und sich in einzelnen Schritten über einen längeren Zeitraum hinweg ergibt. Das Konzept beschreibt deshalb einen Fünfjahresplan und fokussiert seinen Blick zunächst auf die städtische Verwaltung mit der Zielsetzung, die Vielfalt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sichtbar zu machen, die vorhandenen Potenziale entsprechend den Ressourcen zu nutzen, neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen und darüber hinaus bestehende Angebote dahingehend zu prüfen, ob diese den Bedarfen und Anforderungen der Einwohnerinnen und Einwohner der Stadt Köln weiterhin so entsprechen. Aus diesem Grund sind die im hiesigen Konzept vorliegenden Maßnahmen zunächst auf die interne Ausrichtung – die Verwaltung als Arbeitgeberin und Dienstleisterin – gerichtet.

## Fakten und Daten

Köln ist eine der wachsenden Städte in Deutschland

- Köln ist die viertgrößte Stadt Deutschlands.
- Menschen aus 180 Nationen leben in Köln.
- Köln ist eine Hochburg lesbischen und schwulen Lebens.
- Ca. 9 % aller Kölnerinnen und Kölner haben einen Schwerbehindertenausweis.
- Ca. 80 Religions- und Weltanschauungsgemeinschaften sind in Köln aktiv.
- Köln nimmt in allen Altersgruppen zu.
- Die Zukunft für Köln ist „mehr – älter – bunter“. Der Zuzug von Studierenden, Einzel- und Mehrfachhaushalten sowie Unternehmen jeglicher Art ist deutlich zu erkennen.
- Ein Wachstum wird bis 2040 auf 1.186.000 Einwohnerinnen und Einwohner prognostiziert. (Variante 1)<sup>3</sup>

---

3 Amt für Stadtentwicklung und Statistik, Stadt Köln, 11.5.2015

- Ein Wachstum wird bis 2040 auf 1.113.000 Einwohnerinnen und Einwohner prognostiziert. (Variante 2) <sup>4</sup>
- Eine besondere Zunahme liegt bei den über 65- sowie den über 80-jährigen.
- Die familienrelevanten Jahrgänge der 30- bis 45-jährigen und die unter 18 jährigen nehmen bis 2025 um über 41.000 und bis 2040 dann um weitere 2.300 zu.
- Bis 2040 gibt es ein Plus von 75.000 Haushalten insgesamt.
- Der Personalbestand bei der Stadtverwaltung im Jahr 2015 beträgt 17.039 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter<sup>5</sup>
- Ab 2017 ist eine deutliche Steigerung der altersbedingten Austritte erkennbar.
  - Allein bei den Führungskräften in den nächsten 10 Jahren insgesamt knapp 40%, bei den Amtsleitungen 50%.
  - Das Durchschnittsalter im Jahr 2015 beträgt 45,6 Jahre. Nach überschlägigen Berechnungen kann das Durchschnittsalter auf 50 Jahre in 2020 wachsen.
    - 23,1 % des gesamtstädtischen Stammpersonals ist 55 Jahre und älter.
- Der Anteil von Frauen im Stammpersonal liegt bei 64,2 % im Jahr 2015.
- Vereinbarkeit von Beruf und Privatem: In 2014 wählten 917 Beschäftigte aus der Kernverwaltung, davon 67 männliche Beschäftigte, eine Beurlaubung.
- Der Anteil von Menschen mit einer Behinderung liegt bei insgesamt 7,26 % in 2015. Hiervon sind 77 Personen in einer Führungsposition.
- In 2014 haben bei der Stadt Köln 555 Personen eine Ausbildung begonnen. In 2015 lag die Zahl bei 609 Personen.
- Die Ausbildungsquote soll von 6,2 % in 2015 auf 7,2 % in 2018 gesteigert werden.
- Der Anteil von Auszubildenden mit Migrationshintergrund lag in 2014 bei 28,22 %
- Insgesamt bewarben sich 132 Auszubildende mit einer Schwerbehinderung, hiervon erhielten zwei Personen einen Ausbildungsplatz.

---

4 Annahmen der städtischen Varianten 1 und 2: Die Annahmen zum Wanderungsverhalten wurden im Gegensatz zum Land als eigenständige Größen für Köln nach Zu- und Fortzug differenziert. Beide städtischen Varianten unterscheiden sich hinsichtlich ihrer Annahmen zum Wanderungsverhalten, das nach Zu- und Fortzügen differenziert wird (vgl. Amt für Stadtentwicklung und Statistik, Stadt Köln 11.5.2015).

5 Folgende Daten sind dem Bericht „Personalsituation 2015 Perspektiven“, 3.6.2015, entnommen.

## Rechts- und Beschlussgrundlage

### Rechtliche Grundlagen für Diversity

Bereits das **Grundgesetz** legt in Artikel 3 die Grundlage für die Beachtung und Umsetzung von Diversity.

(1) *Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.*

(3) *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.*<sup>6</sup>

Eine europäische Rechtsgrundlage wurde durch den **Amsterdamer Vertrag** 1997 geschaffen. Mit dem Artikel 13 des Amsterdamer Vertrags wurden alle Mitgliedsstaaten der Europäischen Union aufgefordert, „*Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung zu bekämpfen*“.<sup>7</sup>

Deutschland entwickelte auf dieser Grundlage das **Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)**<sup>8</sup>. In Kraft trat es am 18. August 2006. Ziel des Gesetzes ist es, die Benachteiligung aus Gründen der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, des Alters, einer Behinderung, des Geschlechts oder der sexuellen Orientierung zu verhindern und zu beseitigen. Der Grundsatz lautet, dass niemand wegen eines Diskriminierungsmerkmals schlechter behandelt werden darf als andere in einer vergleichbaren Situation. Hierbei sind wichtige Anwendungsbereiche das Arbeitsrecht, die Vermietung von Wohnraum oder andere Alltagsgeschäfte.

---

6 Grundgesetz Artikel 3, 8. Mai 1949

7 [http://europa.eu/legislation\\_summaries/institutional\\_affairs/treaties/amsterdam\\_treaty/a10000\\_de.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/institutional_affairs/treaties/amsterdam_treaty/a10000_de.htm) [letzter Zugriff 20.4.2015]

8 [www.gesetze-im-internet.de/agg/](http://www.gesetze-im-internet.de/agg/) [letzter Zugriff 20.4.2015]

**Aus den beschriebenen Rechtsgrundlagen ergibt sich keine rechtsverbindliche Verpflichtung, Diversity Management umzusetzen. Jedoch lassen sich negative Konsequenzen, die sich aus Diskriminierung ergeben, durch die Umsetzung von Diversity nicht nur vermeiden, sondern positiv nach innen und außen belegen. Dies vermindert nicht nur das Aufkommen von Diskriminierung, sondern beugt dieser vor allem vor.**

### **Unterzeichnung der Charta der Vielfalt, Beschlüsse**

Gemäß Ratsbeschluss hat die Stadt Köln als erste deutsche Stadt am 13.3.2007 die Charta der Vielfalt unterzeichnet. Mit dieser Unterzeichnung hat sich die Stadt verpflichtet, eine respektvolle, wertschätzende und vorurteilsfreie Verwaltungskultur durch die Umsetzung von Diversity Management zu schaffen, und sich ausdrücklich für die Erstellung eines städtischen Diversity Konzeptes entschieden.

Durch den Ratsbeschluss „Köln – Stadt der Vielfalt. Sachstandsbericht und Vorgehensvorschlag zur Erarbeitung eines städtischen Diversity-Konzeptes“ vom 14.12.2010 bekräftigte der Rat seine Position zur Erstellung eines städtischen Diversity Konzeptes.

Mit der Organisationsverfügung „Personelle Ressourcen stärken – Diversity – Management für die Stadt Köln“ vom 11.4.2013 wurde die Punktdienststelle Diversity eingerichtet. Diese wurde mit der Erstellung eines Diversity Konzeptes beauftragt. Die Punktdienststelle setzt sich aus der Fachstelle für Lesben, Schwule und Transgender, der Fachstelle Behindertenpolitik und dem Kommunalen Integrationszentrum zusammen. Darüber hinaus sind seit 2014 zwei aus Drittmitteln finanzierte EU-Projekte der Dienststelle (Koordination für Diversity Projekte) zugeordnet.

Zudem hat sich die Stadt Köln durch

- ihre seit 2009 bestehende Mitgliedschaft bei der „Europäischen Städte- Koalition gegen Rassismus, Konzept zur Umsetzung des Zehn-Punkte-Aktionsplanes zur Bekämpfung von Rassismus auf kommunaler Ebene in Europa“,

- die Unterzeichnung der „Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“ am 8.8.2011,
- den Erhalt des TOTAL E-QUALITY-Prädikats 2013 (Erneuerung des Prädikats mit Zusatzprädikat Diversity in 2016 beantragt)
- und die Mitgliedschaft im internationalen Rainbow Cities Network am 12.5.2015

weiter verpflichtet, Bestandteile des Themenfeldes Diversity und der Gleichstellung von Frauen und Männern innerhalb und außerhalb der Verwaltung umzusetzen.

### **Leitbild 2020, Kölner Weg in die Zukunft<sup>9</sup>**

Bekräftigt werden diese rückliegenden Beschlüsse und Unterzeichnungen durch das in 2009 erstellte Leitbild 2020 „Kölns Weg in die Zukunft“.

Zu den fünf Handlungsfeldern

- Wissensgesellschaft,
- Wirtschaft,
- Stadtgesellschaft,
- Kulturstandort,
- Stadtgestaltung

wurden im Leitbild Zielsetzungen definiert.

Die Umsetzung der fünf Handlungsfelder impliziert einen bewussten, einbeziehenden und fördernden Umgang mit Vielfalt. Diversity Management als Instrument kann hierbei die Verwaltung befähigen, diese Umsetzung erfolgreich zu leisten.

---

9 Leitbild 2020, Kölns Weg in die Zukunft, Stadt Köln 2009

- **Die aufgeschlossene Wissensgesellschaft:**  
*„Für die Etablierung der Wissensstadt Köln in der ersten Liga der Bildungs-, Qualifizierungs- und Wissenschaftsstandorte müssen die Potenziale identifiziert, zugänglich gemacht und vernetzt werden.“*
- **Die dynamische Wirtschaftsmetropole:**  
*„Köln stärkt seine Attraktivität als Investitionsstandort, Reiseziel und Einkaufsstadt. (...). Eine klare Profilierung der Wirtschaftskompetenz, innovationsfördernde Rahmenbedingungen, bedarfsorientierte Qualifizierungsangebote und ein positives Image der Stadt sind Voraussetzungen, um neue Unternehmen anzusiedeln, vorhandene zu stärken, Arbeitsplätze zu sichern, neu zu schaffen und Arbeitskräfte zu gewinnen.“*
- **Die moderne Stadtgesellschaft:**  
*„Eine funktionierende Stadtgesellschaft nimmt die Herausforderungen des demographischen Wandels, der Zuwanderung, des Umbaus der Sozialsysteme und des zunehmenden Wettbewerbs in der Wirtschaft an. Ihre Bewältigung ist die Voraussetzung für die Zukunftsfähigkeit Kölns. Familienfreundlichkeit, soziale Verantwortung und Eigeninitiative sind die Pfeiler für gesellschaftliche Stabilität. Nicht tolerante Gleichgültigkeit, sondern respektvolles Miteinander und eigenverantwortliches Handeln, verbunden mit dem Mut zur Zivilcourage sind die Werthaltungen, die Köln als emanzipierte Stadt in Zukunft prägen. Köln setzt hier einen Kontrapunkt zu gesellschaftlichen Trends.“*
- **Der lebendige Kulturstandort:**  
*„Neue Strategien für die bessere Positionierung des Kulturstandorts sind angesichts finanzieller Engpässe und Standortkonkurrenzen gefragt. Köln setzt auf die bewusste Fokussierung des Kulturangebots und die innovativen Impulse der freien Szene.“*
- **Die attraktive Stadtgestaltung:**  
*„Kölnnerinnen und Kölner identifizieren sich deutlich stärker mit ihrer Stadt als Menschen in anderen Städten. Köln wird als weltoffen, gastlich und lebenslustig – als kosmopolitisch – wahrgenommen.“*

## **Begriffsklahrung Diversity/Diversity Management**

### **Diversity**

Diversity wird aus dem Englischen mit den Begriffen „Vielfalt“, „Ungleichheit“ oder „Verschiedenheit“ übersetzt.

Diversity ist als Ansatz zu verstehen, der Gemeinsamkeiten und Unterschiede und deren Komplexität von Menschen und ihren Lebenslagen berücksichtigt. Darüber hinaus ist Diversity der Weg, Individuen und deren unterschiedliche Merkmale zu respektieren, zu schätzen und niemanden aufgrund seiner Individualität oder einer bestimmten Gruppenzugehörigkeit zu diskriminieren.

Diversity steht für das Bewusstsein von Vielfalt und die positive Haltung, Vielfalt als Chance wahrzunehmen und zu fördern.

Dies gilt sowohl für eine Gesellschaft als auch für Unternehmen/Verwaltungen und Einrichtungen.

### **Diversity Management**

Diversity Management („strategischer“ Umgang mit Vielfalt) beschreibt zunächst einmal den selbstverständlichen Umgang mit personeller Vielfalt im Hinblick auf die Zielsetzung der Organisation – zum Nutzen aller Beteiligten. Ein wertschätzender Umgang mit Menschen in Unternehmen hat darüber hinaus zum Ziel, die Vielfalt im Unternehmen so auszurichten, dass einerseits die Belegschaft die Vielfalt des Umfelds widerspiegelt sowie andererseits alle im Unternehmen Wertschätzung, Fairness, Toleranz und Chancengleichheit erfahren und somit motiviert sind, ihr Potenzial zum Nutzen des Unternehmens einzubringen. Darüber hinaus ist Diversity Management ein Erfolgsfaktor und eine Antwort auf die bestehenden und zukünftigen gesellschaftlichen wie strukturellen Herausforderungen.

## Ursprung des Ansatzes

Diversity setzt die Beachtung und Einhaltung von Menschenrechten voraus. Grundlage hierfür sind die Wurzeln des Diversity Ansatzes, die sich in der US-amerikanischen Bürgerrechtsbewegung und in der schwarzen Frauenbewegung wiederfinden. Die Verbindung zur Antidiskriminierungsarbeit der 1950/1960-Jahre in den USA und darüber hinaus ist von Beginn an nah.

## Was macht Diversity anders?



Quelle: In Anlehnung an das Schaubild, Perspektivwechsel Diversity, Charta der Vielfalt, Vielfalt Chancengleichheit und Inklusion, Diversity Management in öffentlichen Verwaltungen und Einrichtungen, S.15, 2014

Diversity richtet seinen Blick, wie in dem Schaubild dargestellt, weg vom Defizit hin zur Ressource, die jede/jeder mit sich bringt. Das Individuum wird in seiner Gesamtheit in den Blick genommen und nicht auf ein Defizit oder eine Gruppenzugehörigkeit beschränkt.

In den bisherigen „Gleichbehandlungsansätzen“ liegt der Fokus stark auf einer der im Diversity Ansatz bezeichneten Kerndimensionen, auf einer der im AGG (allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) benannten Merkmalsgruppen. So gibt es verschiedene Strategien zur Umsetzung der Lesben-, Schwulen und Transgenderarbeit, Frauen-und-Männer-, Integrations-, Behinderten- und Seniorenpolitik. Zu-

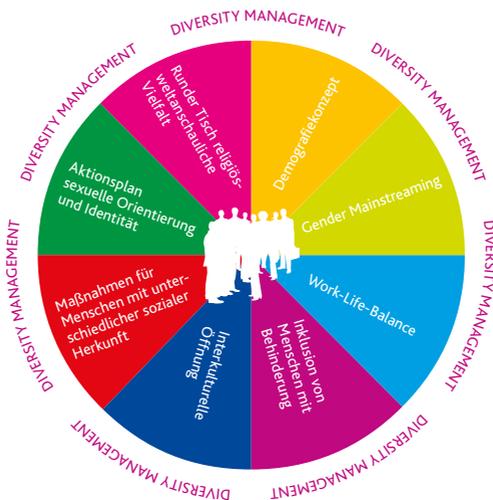
meist sind diese Strategien strukturell und/oder auf der Arbeitsebene nicht bzw. kaum miteinander vernetzt. Das grundsätzliche Phänomen von nicht bestehender Chancengerechtigkeit und Ausgrenzung wird „nur“ für die jeweilige Dimension thematisiert und angegangen, aber nicht in seiner Gesamtheit erfasst.

Der Diversity Ansatz geht davon aus, dass die Vielfalt an Lebens- und Arbeitsformen in unserer pluralen Gesellschaft eine Alltagsnormalität darstellt. Damit ist nicht gemeint, dass alle Menschen gleichzumachen sind oder gar die gleichen Voraussetzungen haben. Vielmehr steht der Gedanke im Vordergrund, Vielfalt in ihrer Gesamtheit – als Normalität – so zu akzeptieren, wie sie ist. Deshalb geht es darum, die einzelnen Gruppen in ihrer Bedeutung weiterhin zu stärken und Schnittmengen zu definieren, um dadurch die Verbundenheit aufgrund der Mehrdimensionalität jedes Einzelnen in das bewusste tägliche Handeln zu integrieren und eine gemeinsame Handlungsstrategie zu entwickeln. Denn jeder Mensch trägt mehrere sichtbare und unsichtbare Merkmale in sich. So zum Beispiel die Frau, die Mutter und Unternehmerin ist, einen Schwerbehindertenausweis hat und in einer gleichgeschlechtlichen Partnerschaft lebt. Ebenso der Vater, der aufgrund seiner familiären Situation (Pflege des Kindes und der Schwiegermutter) kurz vor einem Burn-out steht.

In der Diversity Strategie geht es darum, einen Rahmen zu schaffen, in dem Maßnahmen und Handlungsempfehlungen gebündelt werden, um für alle eine Kultur der Wertschätzung von Vielfalt und zum Schutz vor Diskriminierung zu fördern. Vielfalt geht uns alle an, da wir alle vielfältig als Person und in unterschiedlichen Lebens- und Arbeitskontexten tagtäglich tätig sind.

Die Stärke des Diversity Prozesses ist sein ganzheitlicher Ansatz, seine Übertragbarkeit auf alle Organisationsstrukturen sowie der Fokus auf Prozesse, Strukturen und die Organisationskultur. Dabei können im Laufe der Umsetzung Diversity Maßnahmen neu entwickelt und/oder angepasst werden. Diversity hat einen ganzheitlichen Blick und ein systematisches und zielorientiertes Vorgehen.

Diversity Management – ein ganzheitliches Gesamtkonzept



Quelle: Schaubild aus der Broschüre „Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion; Diversity Management in öffentlichen Verwaltungen und Einrichtungen“ von Charta der Vielfalt e.V., S. 20 (2015)

## Diversity als Chance

### Zukunftsfähigkeit von Stadtgesellschaft und Verwaltung

Aus wissenschaftlicher Sicht lässt sich die Notwendigkeit für einen ressourcenorientierten Ansatz unter anderem durch eine Studie von Richard Florida belegen. Auf Grundlage seiner Arbeiten wurde der Abschlussbericht „Die Bedeutung der Kreativen Klasse für die wirtschaftliche Entwicklung der nordrhein-westfälischen Region“<sup>10</sup> 2010 erstellt.

<sup>10</sup> vgl. [www.creative.nrw.de/fileadmin/files/downloads/Publikationen/Kreative-Klasse.Abschlussbericht-Endversion.pdf](http://www.creative.nrw.de/fileadmin/files/downloads/Publikationen/Kreative-Klasse.Abschlussbericht-Endversion.pdf), 2010 [letzter Zugriff 22.4.2015]

Nach Floridas Ausführungen sind Zugehörige der „kreativen Klasse“ in allen Bereichen der Arbeitswelt zu finden. Entscheidend ist hierbei eben nicht die Person als solche, sondern der kreative Output, der von dieser geleistet wird, und das innovative Handeln, das dadurch entsteht. Florida sieht einen Zusammenhang zwischen der ökonomischen Stärke einer städtischen Region und der dort lebenden Kreativität, die unterschiedliche Menschen mitbringen. Er geht davon aus, dass Standorte, die ein tolerantes und vielfältiges Klima haben, Nährboden für die „kreative Klasse“ sind, in dem die Menschen sich durch unterschiedlichste kulturelle Impulse gegenseitig bereichern.

Deshalb sieht Florida das Erfolgsrezept für das gegenwärtige und zukünftige wirtschaftliche Wachstum sowie für die internationale Wettbewerbsfähigkeit von regionalen Wirtschaftsstandorten in der Kreativität und Innovation, die jede/jeder Einzelne mit sich bringt, wenn sie/er in einem Umfeld der Wertschätzung ihre/ seine Fähigkeiten und Ideen einbringen kann.<sup>11</sup>

Eine entscheidende Rolle spielen hierbei die sogenannten „3Ts“<sup>12</sup> (Technologie, Talente, Toleranz). Florida gibt an, dass der wirtschaftliche Erfolg einer Region abhängig vom Vorhandensein und Zusammenwirken der „3Ts“ ist. Demzufolge geht er davon aus, dass sich kreative Menschen für ihren Arbeitsplatz und ihr Wohnumfeld von einem Umfeld angezogen fühlen, das durch eine Kultur der Offenheit gegenüber ethnisch-kulturellen Minderheiten und eine anregende kulturelle Vielfalt in einem toleranten Stadtklima geprägt ist. Kreatives Handeln und innova-

---

11 Toleranz, Talente und Technologien – die räumliche Verteilung der Kreativen Klasse in Deutschland, C. Gottschalk, R. Hamm, S. 517, 2011 [www.wirtschaftsdienst.eu/archiv/jahr/2011/6/die-raeumliche-verteilung-der-kreativen-klasse/](http://www.wirtschaftsdienst.eu/archiv/jahr/2011/6/die-raeumliche-verteilung-der-kreativen-klasse/) [letzter Zugriff 22.4.2015]

12 **Technologie:** Der intensive Umgang mit Technologien ist stets Voraussetzung und Begleiterscheinung für ein kreatives Milieu. Florida meint damit insbesondere die innovativen Zukunftstechnologien wie z. B. in den Bereichen Information und Telekommunikation, Medien oder Biochemie.  
**Talente:** Die Anzahl an gut ausgebildeten Menschen und die Investitionen in den Bildungssektor von Regionen spielen ebenfalls eine wichtige Rolle. Entscheidend sind allerdings nicht nur Ausbildung und Wissen, sondern auch die Fähigkeit zum innovativen und kreativen Handeln.  
**Toleranz:** Diesem Punkt kommt in Floridas Konzept eine Schlüsselrolle zu. Ein Milieu der Offenheit und Vielfalt, das von verschiedenen kulturellen Impulsen und dem Aufeinandertreffen von interessanten Minderheiten geprägt ist, erhöht die Anziehungskraft von Regionen. Vgl. Toleranz, Talente und Technologien – die räumliche Verteilung der Kreativen Klasse in Deutschland, C. Gottschalk, R. Hamm, 2011 [www.wirtschaftsdienst.eu/archiv/jahr/2011/6/die-raeumliche-verteilung-der-kreativen-klasse/](http://www.wirtschaftsdienst.eu/archiv/jahr/2011/6/die-raeumliche-verteilung-der-kreativen-klasse/) [letzter Zugriff 22.4.2015]

tives Schaffen entfaltet sich an diesen Orten besonders gut, da Offenheit für neue Ideen und Einflüsse sowie ein positiver und produktiver Umgang mit unterschiedlichen Sichtweisen und Fähigkeiten herrscht. Ferner bietet ein solches Umfeld die Möglichkeit, neue Erfahrungen und Eindrücke zu sammeln, die stimulierend und inspirierend auf innovative Prozesse wirken.

Überträgt man diese Ergebnisse auf eine Stadt/Stadtverwaltung, lassen sich viele Anknüpfungs- und Übertragungspunkte erkennen. Wie Richard Florida beschreibt, kann Kreativität und Innovation immer nur dort stattfinden, wo der Freiraum für diese Entfaltung besteht. Dabei kommt es jedoch nicht darauf an, dass sich Kreativität und Innovation durch große Kunstwerke oder Ähnliches auszeichnet. Es geht vor allem um die alltägliche Kreativität, die jede und jeder aufbringt, um Arbeit und Alltag bestmöglich zu gestalten.

Dies kann in einem Stadtteil, einer Community oder einem Wohnviertel der Fall sein, ebenso wie im Arbeitsalltag einer Verwaltung oder einer sonstigen Einrichtung. Die Anerkennung und Wertschätzung von Vielfalt ist der ausschlaggebende Punkt. Wenn man in einer wertschätzenden Umgebung arbeitet und/oder lebt, ist man frei, Dinge auszuprobieren. Frei, seinen Fokus auf die eigene Arbeit zu richten und nicht viel Kraft und Energie darauf zu verwenden, gegen sichtbare und unsichtbare Barrieren und Vorurteile kämpfen zu müssen.

## **Ausrichtung des Kölner Diversity Konzeptes**

### **Leitziele der Verwaltung**

- Die Zukunftsfähigkeit der Verwaltung und ihr Image als moderne Verwaltung sind bis 2020 geschärft und sichergestellt.
- Die personelle Vielfalt als Ressource und positiver Wert ist aktiv in den Vordergrund des täglichen Handelns gestellt.
- Die Verwaltung schafft ein wertschätzendes Arbeitsumfeld, in der Vielfalt gelebt und anerkannt wird.

- Die Gewährleistung von unterschiedlichsten Talenten auf allen Ebenen der Verwaltung ist sichergestellt.
- Die Verwaltung stellt sicher, dass alle unterschiedlichen Bedürfnisse von Einwohnerinnen und Einwohnern berücksichtigt sind.
- Die Einführung von Diversity als Querschnittsaufgabe in und auf allen Ebenen der Verwaltung ist erfolgt.
- Vielfalt als Mehrwert ist eine Haltung, die den städtischen Leitlinien entspricht und im täglichen Miteinander umgesetzt wird.

Diesen Leitzielen liegt der Gedanke eines wertschätzenden Umgangs mit Unterschiedlichkeit und Gemeinsamkeit sowohl innerhalb – durch Personalmanagement und Organisationskultur – als auch außerhalb der Verwaltung zugrunde. Dies versteht sich im Sinne einer Orientierung an den unterschiedlichen Bedürfnissen der Einwohnerinnen und Einwohner, der Kundinnen und Kunden bei Informationen, Angeboten, Dienstleistungen und Projekten. Im Mittelpunkt aller Maßnahmen stehen die Kompetenzen und Potenziale aller Einwohnerinnen und Einwohner. Hierfür bedarf es eines Perspektiv-, Kultur- und Haltungswechsels, der durch die bewusste Umsetzung des Diversity Konzeptes langfristig erfolgt.

### **Das Konzept auf drei Ebenen**

Als ganzheitliches Thema der Gesellschaft soll Vielfalt in allen Bereichen stabilisiert bzw. gefördert werden. Aus diesem Grund ist eine Diversity Politik nicht alleine Aufgabe der Verwaltung, sondern es ist ein gesamtgesellschaftlicher Prozess, der von allen und für alle mitgestaltet wird.

Vielfalt ist kein Defizit, sondern eine Stärke, die die Stadtgesellschaft zu dem macht, was sie ist.

Die Stadt Köln ist – immer wieder neu – auf drei Ebenen gefordert:

- Als Arbeitgeberin gegenüber ihren gegenwärtigen wie auch zukünftigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.
- Als Dienstleisterin gegenüber den Einwohnerinnen und Einwohnern wie auch gegenüber ihren Mitarbeitenden.
- Als Partnerin gegenüber freien Trägern, Verbänden, Vereinen und Unternehmen im lokalen und überregionalen Kontext.

Auf diesen Ebenen kann die Stadt Köln durch einen aktiven Umgang mit der vorhandenen und zukünftigen Vielfalt positiv auf die Zufriedenheit der Beschäftigten und die Qualität der Verwaltungsleistungen gegenüber allen Einwohnerinnen und Einwohnern Einfluss nehmen.

## **Strukturen und Anbindung**

Mit der Einrichtung der Punktdienststelle Diversity im Sommer 2013 hat die Stadt Köln ein erstes Zeichen für den Veränderungsprozess gesetzt. Der Punktdienststelle obliegt die Entwicklung des städtischen Diversity Konzeptes sowie die Begleitung und Koordinierung des Umsetzungsprozesses. Darüber hinaus ist die Punktdienststelle für die Vernetzung und die Öffentlichkeitsarbeit zum Thema Diversity verantwortlich.

## **Zielgruppe des Konzeptes**

Das hier vorliegende Diversity Konzept richtet sich zunächst an die Verwaltung als Arbeitgeberin und Dienstleisterin, denn ein selbstverständlicher und fördernder Umgang mit Vielfalt kann nur dann umgesetzt und gelebt werden, wenn die Verwaltung sich intern wie extern zum Thema positioniert. Durch die Überprüfung und Weiterentwicklung bereits bestehender Prozesse geht die Verwaltung als Vorbild und gutes Beispiel voran.

## Wie findet der Umsetzungsprozess in der Stadtverwaltung Köln statt?

Die Verwaltung als Organisation muss im Gesamten in den Blick genommen werden. Um das Thema Diversity als Querschnittsthema auf allen Ebenen der Verwaltung zu platzieren, müssen drei Ebenen angesprochen werden:

1. Die Organisation
2. Das Team
3. Das Individuum

Die für den Umsetzungsprozess vorgesehenen Maßnahmen sind deshalb so angelegt, dass sie die drei Ebenen entweder einzeln oder gleichrangig ansprechen. Beschrieben sind diese im Absatz Umsetzung und Maßnahmen.

Auf der Organisationsebene wurden bereits zwei Strukturen geschaffen. Nach der Einrichtung der Punktdienststelle Diversity 2013 wurde 2015 ein innerstädtischer Diversity Arbeitskreis (AK) auf Amtsleitersebene gegründet.

Dieser AK verfolgt die Zielsetzung,

- das Thema Diversity als Querschnittsaufgabe in die Verwaltung zu tragen,
- „Ideenschmiede“ für weitere und mögliche Diversity Aktivitäten zu sein,
- der Vernetzung, indem der Austausch untereinander und über gute Praxisbeispiele – intern wie extern – forciert wird,
- dass die Mitglieder für das Thema auf Amtsebene, vor allem aber auch als Führungskraft in den eigenen Ämtern Multiplikatoren sind,
- dass der AK Diversity zudem stark an der inhaltlichen und strukturellen Umsetzung sowie dem fortlaufenden Weiterentwicklungsprozess beteiligt ist.

Derzeit sind im AK vertreten:

- Amt der Oberbürgermeisterin
- Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern
- Amt für Kinder, Jugend und Familie
- Amt für Schulentwicklung
- Amt für Soziales und Senioren

- Amt für Wirtschaftsförderung
- Amt für Wohnungswesen
- Dezernat Finanzen
- Familienberatung und Schulpsychologischer Dienst Stadt Köln
- Gesundheitsamt
- Historisches Archiv
- Kinder- und Jugendpädagogische Einrichtung der Stadt Köln
- Kulturamt
- Personal- und Verwaltungsmanagement<sup>13</sup>
- Personalrat der Dezernate für Bildung, Jugend und Sport sowie Soziales, Integration und Umwelt
- Rechts- und Versicherungsamt
- Sportamt
- Stadtplanungsamt
- Steuerungsstelle Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz
- Umwelt- und Verbraucherschutzamt

Eine Erweiterung ist geplant.

Die Federführung für den AK liegt bei der Punktdienststelle Diversity.

### **Vorteile für die Stadtverwaltung**

Die Vorteile von Diversity sind zahlreich und werden je nach Zielgruppe (Unternehmen, Kommunen, Verbände und Einrichtungen) unterschiedlich beschrieben. Bezogen auf die Stadtverwaltung haben die Amtsleitungen des Diversity AK und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Punktdienststelle Diversity bereits vor Erstellung des Konzeptes in Workshops wesentliche Punkte zu internen und externen Chancen der Verwaltung erarbeitet, die durch die Umsetzung von Diversity Management entstehen.

---

13 bis 01/2018: Amt für Personal, Organisation und Innovation

Die Ergebnisse der Workshops sind in der nachfolgenden Tabelle dargestellt:

Chancen intern	Chancen extern
Flexiblere Arbeitsorganisation (z. B. Arbeitszeitmodelle, Urlaubsvertretung etc.)	Chancengerechtigkeit für alle, Zugangswege für Beschäftigte und Nutzende
Vielfalt in allen Teams und Organisationseinheiten	Steigerung der Attraktivität als moderne Verwaltung, als Arbeitgeberin und Dienstleisterin
Bessere Arbeitsatmosphäre	Weltoffenes Image
Themen werden multiperspektiv betrachtet = bessere Arbeitsergebnisse	Optimierung des Services
Förderung der Perspektivenvielfalt und Flexibilitätssteigerung	Verringerung von Missverständnissen mit und innerhalb der Diversity Zielgruppen
Zunahme von Kreativität und Innovation	Vorbildfunktion als Arbeitgeberin und Partnerin
Differenzierte Problemwahrnehmung und kreative Problemlösungen	Bessere Atmosphäre, Abbau von Diskriminierung und Ängsten
Verbesserung der Produktivität, Motivation und Mitarbeitenden-Zufriedenheit	Wertschätzung gegenüber Vielfalt
Verhinderung von struktureller Diskriminierung	Konkurrenzfähigkeit als Großstadt und Arbeitgeberin
Neue Themen und Zielgruppen werden erschlossen	Die Nähe zu den Bürgerinnen und Bürgern wird gesteigert
Mehrdimensionalität statt Eindimensionalität	Diversity steigert Wirtschaftskraft (Tourismus, Ansiedlung von Unternehmen und Fachkräften)
Chancengerechtigkeit durch Abbau von Barrieren	Entdecken und nutzen externer Ressourcen
Öffnung zur Stadtgesellschaft	Zusammenwachsen mit der Stadtgesellschaft
Bereicherung durch Kompetenzen	Verbesserung der Kundenzufriedenheit
Entdecken und nutzen von personellen Ressourcen	Abbau von Vorurteilen gegenüber der Verwaltung
Fokussierung auf Themen und Arbeitsinhalte	
Krankenstand wird reduziert	

Bei der Vielzahl von Chancen gibt es jedoch auch Befürchtungen. Diese gilt es bei der Umsetzung im Blick zu halten und im gemeinsamen Handeln auszuräumen.

Deshalb sei noch einmal deutlich darauf hingewiesen, dass Diversity keine bestehenden „Gleichbehandlungsansätze“ verdrängt, sondern Schnittmengen und Potenziale von Vielfalt abbildet und dadurch eine Stärkung für alle erfolgt. Genau so wie bereits bestehende Ansätze verfolgt Diversity Management das Ziel, die Haltung gegenüber Vielfalt so zu verändern, dass Maßnahmen mit besonderem Fokus nicht mehr benötigt werden, da Vielfalt in ihrer Gesamtheit zur Normalität geworden ist und im Denken und Handeln der Stadt umgesetzt wird.

Diversity ist keine neue, freiwillige, zusätzliche Aufgabe, die abzuarbeiten ist, sondern vielmehr eine zwingende Notwendigkeit, die sich aus der modernen, globalen Entwicklung ergibt.

Diversity Management ist ein Ansatz, durch dessen Umsetzung eine Wertschätzung und Motivation für alle und von allen Beteiligten geschaffen wird. In einem vielfältigen Team zu arbeiten und/oder mit vielfältigen Kundinnen und Kunden umzugehen, kann Konflikte durch die gemeinsame Auseinandersetzung bringen. Der Mehrwert, der sich daraus ergibt, gleicht dieses jedoch langfristig aus. Um diesen Mehrwert zu erlangen, bedarf es Konzepte, Instrumente, Anleitung und Management, die alle Beteiligten zum Umgang mit Vielfalt befähigen. Deshalb braucht es für die Umsetzung wirkungsvolle Maßnahmen, die sowohl mit Kosten verbunden als auch kostenneutral sind.

### **Schritte im Diversity Prozess**

Im Rahmen eines Diversity Prozesses muss die Stadtverwaltung ihren Blick nach innen richten, um die Ausrichtung als Arbeitgeberin und ihre Wirkung nach innen und außen zu prüfen. Dabei ist es wesentlich, dass eine Gesamtstrategie mit allen beteiligten Bereichen (siehe Schaubild Gesamtstrategie) entwickelt und umgesetzt wird.

Um im Wettbewerb bei der Gewinnung von Nachwuchs- und Fachkräften an der Spitze zu stehen, müssen Anreize geschaffen werden. Anreize lassen sich durch finanzielle Mittel, Verbindlichkeiten und sozialen Benefit herstellen. Heutzutage geht es vor allem darum, welches Image ein Unternehmen hat. Eine Verwaltung, die offensiv damit wirbt, dass sie Angebote für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorhält, Freiräume schafft, ausschließlich aufgrund von Leistungen fördert und fordert und Partnerin in schwierigen Lebenssituationen ist, steigert die eigene Attraktivität. Der Trend zur Individualisierung und Fokussierung auf offerierte Angebote ist festgestellt und wird sich weiter fortschreiben.<sup>14</sup>

Eine weitere Herausforderung ist der interne demografische Wandel, dem sich Verwaltungen in den nächsten Jahren zunehmend stellen müssen.

Um eine noch größere Ansprache bestimmter Zielgruppen zu erreichen und deren Laufbahn innerhalb der Verwaltung bestmöglich zu gestalten, müssen unter anderem folgende Fragen gestellt werden:

- Fühlen sich unterschiedliche Personen ausreichend angesprochen, eine Bewerbung an die Verwaltung zu richten?
- Fühlen sich Jugendliche für einen Ausbildungsplatz ausreichend angesprochen?
- Wie viele Bewerbungen werden von Personen mit Zuwanderungsgeschichte, mit Behinderung und LSBTI-(lesbische, schwule, bisexuelle, intersexuelle, Transgender-Menschen)-Kontext gestellt?
- Aus welchen Gründen bewerben sich Personen um eine Stelle bei der Stadt?
- Aus welchen Gründen heben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihr Arbeitsverhältnis auf?
- Gilt die Verwaltung als Arbeitgeberin erster Wahl?
- Wie offen und wertschätzend ist die Stadt gegenüber Vielfalt in der eigenen Belegschaft und den Kundinnen und Kunden gegenüber?
- Wie werden die Kompetenzen der Mitarbeitenden genutzt?

---

14 vgl. Untersuchungen zur Generation Y  
[www.kienbaum.de/Portaldata/1/Resources/downloads/servicespalte/Kienbaum\\_Studie\\_Generation\\_Y\\_2009\\_2010.pdf](http://www.kienbaum.de/Portaldata/1/Resources/downloads/servicespalte/Kienbaum_Studie_Generation_Y_2009_2010.pdf) [letzter Zugriff 22.4.2015]

- Wie heterogen ist die Führungsebene?
- Woran werden die Karrierechancen von unterschiedlichsten Talenten in der Verwaltung gemessen?
- Wie sind einzelne Ämter unter dem Gesichtspunkt der Diversity Gruppen aufgestellt?
- Wie viel Geld wird im Rahmen der Personalentwicklung und im gesamten städtischen Haushalt für das Thema Diversity jährlich eingestellt und abgerufen?

Zu Einzelnen dieser Fragen werden bereits Daten erhoben, die jederzeit abrufbar sind. Die sogenannten Soft-Fragen, die sich vornehmlich mit der Frage des Warums, des Wohlbefindens und der Motivation befassen, werden bisher nicht erhoben.

Darüber hinaus muss sich die Verwaltung als Dienstleisterin gegenüber Dritten mit folgenden Fragen beschäftigen:

- Inwieweit werden vorhandene Potenziale wirklich genutzt?
- Welche Möglichkeiten bestehen für eine kreative und innovative Entfaltung?
- Welche Zugangs- und Teilhabechancen bestehen?
- In welchem Maß reagiert die Stadtverwaltung auf die sich verändernde Gesellschaft und damit auf die Mitarbeitendenstruktur?
- Wie werden Angebote auf Ämterebene entsprechend geplant und ausgerichtet?

Nur durch die Erhebung all dieser Fragen in einer Ist-Analyse kann eine Aussage getroffen werden, wie die Stadtverwaltung bereits aufgestellt ist und an welchen Punkten ein Veränderungsprozess erfolgen muss.

### **Diversity Controlling/Erfolgsmessung**

Um die Diversity Umsetzung und somit einen Veränderungsprozess sichtbar machen zu können, bedarf es eines Controllings. Die Zahlen, die sich durch das Controlling zu einem festgelegten Zeitpunkt messen lassen, gelten als Grundlage für jede weitere Ausrichtung. Voraussetzung für ein Controlling ist eine Ist-Analyse als

Bestandsaufnahme von bereits bestehenden Tatsachen. Zum heutigen Zeitpunkt gibt es noch keine allgemein zusammengefassten Zahlen zum Thema Diversity in der Stadtverwaltung Köln. Deshalb muss die Erhebung und Zusammenfassung einer der Hauptschritte im Diversity Prozess sein.

Die Ist-Analyse muss unter anderem aus den bereits beschriebenen Fragestellungen, aus Sicht als Arbeitgeberin und aus Sicht als Dienstleisterin, erhoben werden.

Bei beiden Analysen darf die zentrale Fragestellung, wie viel Budget derzeit für das Thema Diversity verwendet wird und für zukünftige Haushaltsperioden geplant ist, nicht fehlen! Aus diesem Grund muss eine Budget-Analyse, in der die diversitätsspezifische Verteilung von Haushaltsmitteln erfasst und dokumentiert wird, als gleichrangige Fragestellung bearbeitet werden.

## **Umsetzung und Maßnahmen**

In dem folgenden Zeit-Aufwand-Maßnahmen-Katalog sind erste Maßnahmen aufgeführt, die mit zusätzlichen Kosten verbunden sind, aber auch Maßnahmen, die kostenneutral umgesetzt werden können. Alle Maßnahmen haben zum Ziel, Diversity Management in der Stadtverwaltung zu etablieren, damit diese als zukunftsfähige Verwaltung die bevorstehenden Herausforderungen bestmöglich bewältigen kann. Darüber hinaus schafft die Kölner Verwaltung mit der Umsetzung der Maßnahmen eine selbstverständliche Haltung und sorgt für einen wertschätzenden Umgang mit Vielfalt, wodurch das Image einer weltoffenen und toleranten Stadt unterstrichen wird.

Mit dem Beschluss des Konzeptes werden in Kooperation mit den zuständigen Dienststellen die einzelnen Maßnahmen konkret geplant und umgesetzt.

Für Aufträge und Maßnahmen, die nicht aus dem laufenden Haushalt und mit den bereits vorhandenen Personalressourcen umgesetzt werden können, werden entsprechende Beschlussvorlagen gefertigt.

Einzelne Maßnahmen lassen sich kurzfristig, andere mittel- bis langfristig umsetzen. Um eine Umsetzung als Querschnitt auf allen Ebenen der Verwaltung zu erzielen, sind vor allem Maßnahmen notwendig, die die Aufmerksamkeit wecken, die ein Bewusstsein und eine Haltung schaffen und letztlich Strukturen verändern.

Um die Umsetzung des Diversity Prozesses erfolgreich zu gestalten, sind die Maßnahmen so angelegt, dass sie auf allen Ebenen umgesetzt werden.

- Auf der Ebene der Organisation sind all die Maßnahmen verortet, die die städtischen Strukturen in den Blick nehmen, bzw. Maßnahmen, die zentral umgesetzt werden müssen.
- Auf der Teamebene sind die Maßnahmen angesiedelt, die die Kompetenzentwicklung im Umgang mit Vielfalt fördern.
- Die individuelle Ebene befasst sich mit den Maßnahmen, die ein Bewusstsein für Vielfalt schaffen.

Zudem sind einzelne Maßnahmen so ausgelegt, dass diese von unterschiedlichen Ämtern in eigenem Maße und im Hinblick auf die eigene Zielsetzung umgesetzt werden können. So kann jedes Amt in eigener Verantwortung beispielsweise den Diversity Tag selbst gestalten und sich intern wie extern zu dem Thema Diversity positionieren.

An dieser Stelle sind drei Maßnahmen mit Priorität 1 im Umsetzungsprozess zu benennen. Die Durchführung einer Ist-Analyse ist für die Messbarkeit und Weiterentwicklung unerlässlich. Ebenso notwendig und vorrangig sind die Schulungen für Führungskräfte sowie für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Daran anschließend folgen, wie bereits beschrieben, alle Maßnahmen im Zeit- und Aufwandplan.

### Diversity Check – Ist-Analyse<sup>15</sup>

Für jeden Prozessbeginn bedarf es einer Daten- und Strukturhebung, die maßgeblich den strukturierten und strategischen Umsetzungsprozess unterstützt. Die Ausgangsbedingungen, die derzeit für die städtische Verwaltung bestehen, müssen professionell erhoben und ausgewertet werden. Eine qualitative und quantitative Betrachtung bestehender Strukturen wird möglich. Gute Umsetzungsbeispiele wie auch Problemfelder, aber auch bereits vorhandene Strukturdaten und noch notwendige Datenfelder werden sichtbar.

### Diversity Kompetenz

Um mit Vielfalt bewusst umgehen zu können, bedarf es der Kompetenz: Vielfalt als diese wahrzunehmen, zu akzeptieren, sie zu managen und als Vorteil für alle und das/die eigene Arbeitsumfeld/Amt/Dienststelle zu erkennen. Aus diesem Grund muss die Umsetzung von Diversity Schulungen für Führungskräfte und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine zentrale Rolle innerhalb des Diversity Prozesses einnehmen.

### E-Learning-Angebot zum Thema Diversity

Bei der großen Anzahl von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Stadtverwaltung (17.694 Gesamtpersonalbestand, Stand 31.12.2014) ist es nicht möglich, in kurzer Zeit eine Schulung für alle anzubieten. Aus diesem Grund sollte eine Software eingeführt werden, die es allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ermöglicht, am Arbeits-PC eine ca. 10-minütige Einführung zum Thema durchzuführen. Diese Einführung ist nicht mit einer persönlichen Schulung zu vergleichen, vielmehr geht es bei dem Softwareprogramm darum, ein erstes Bewusstsein für das Thema Vielfalt zu erhalten. Im Kontext des AGGs sind solche Online-Schulungen bereits etabliert. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, im Zeitraum x diese ca. 10-minütige Einführung durchzuführen.

---

<sup>15</sup> vgl. Diversity Check, Leitfaden zur Implementierung des integrationsorientierten Diversitätsmanagements in der Wiener Stadtverwaltung, Analyse, Entwicklung, Umsetzung, Evaluation, 2012 [www.wien.gv.at/menschen/integration/pdf/diversity-check.pdf](http://www.wien.gv.at/menschen/integration/pdf/diversity-check.pdf) [letzter Zugriff 22.4.2015]  
vgl. Der Umgang mit Vielfalt in der Berliner Verwaltung – eine Bestandsaufnahme – Projekt „Berlin – Stadt der Vielfalt. Implementierung wirksamer Diversitystrategien durch die Berliner Verwaltung“ 2011, [www.berlin.de/imperia/md/content/.../bericht\\_zur\\_bestandsaufnahme.pdf](http://www.berlin.de/imperia/md/content/.../bericht_zur_bestandsaufnahme.pdf) [letzter Zugriff 22.4.2015]

### Zeit-Aufwand-Maßnahmen-Katalog

Die nachfolgende Auflistung ist kein abschließender Maßnahmenkatalog, sondern ein erster Aufschlag an Implementierungsmaßnahmen mit Priorisierung sowie grober Kalkulation des Kosten- und Zeitaufwandes.

Alle Maßnahmen sind in **drei Farben** aufgeteilt und kurz inhaltlich beschrieben:

- **Die Farbe Rot steht für die vorrangigen und kurzfristigen Maßnahmen (bis zu einem Jahr).**
- **Die Farbe Grün steht für die mittelfristigen Maßnahmen (bis zu drei Jahren).**
- **Die Farbe Blau steht für die Maßnahmen, die langfristig (bis zu fünf Jahren) umzusetzen sind.**

### Vorrangige und kurzfristig umzusetzende Maßnahmen (bis zu einem Jahr)

#### Teilnahme am Deutschen Diversity Tag

*Kurzfristig, geringer Zeitaufwand, Sachkosten, Teamebene*

Der Deutsche Diversity Tag, der 2013 von der Charta der Vielfalt ins Leben gerufen wurde, bietet allen Unternehmen, die die Charta unterzeichnet haben, die Möglichkeit, an diesem Tag durch eine oder mehrere Aktionen auf der Internetseite der Charta auf die Vielfalt und die Bestrebungen des eigenen Unternehmens hinzuweisen. 2014 hat die Stadt Köln mit einem Kurzfilm zum Thema „Vielfalt innerhalb der Belegschaft“ an der Aktion teilgenommen. Als erste städtische Unterzeichnerin sollte die Stadt Köln auch in den Folgejahren durch eine oder mehrere Aktionen, die von der städtischen und für die Belegschaft umgesetzt werden, in Erscheinung treten.

#### Erstellung einer Intranet Plattform zum Austausch

*Kurzfristig, mittlerer Zeitaufwand, Sachkosten, Organisationsebene*

Um das Thema innerhalb der Stadtverwaltung bekannter zu gestalten, aber auch um Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine Plattform des Austausches zu bieten, wäre die Erstellung und Umsetzung einer Intranet Plattform sinnvoll. Diskussionsbeiträge, Veranstaltungen, Neuerungen, Projektideen etc. könnten eingestellt werden.

### **Öffentliche Ideenbox für den Deutschen Diversity Tag**

*Kurzfristig, keine zusätzlichen Kosten, Teamebene*

Durch die Gestaltung einer öffentlichen Ideenbox für Umsetzungsideen im Intranet zum Diversity Tag können sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einbringen und somit entweder Ideen für eine Gesamtktion oder für mehrere Aktionen von einzelnen Ämtern gestalten. Die Bündelung, Koordinierung und Umsetzung liegt bei der Punktdienststelle Diversity.

### **Erstellung einer Diversity Broschüre**

*Kurzfristig, großer Zeitaufwand, Druck- und Vervielfältigungskosten, Organisations-ebene*

Als attraktive Arbeitgeberin erstellt die Stadt Köln eine Broschüre, in der sie die vielfältigen Angebote, die sie für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorhält, darstellt. Die Broschüre soll sich an die bereits vorhandenen, aber auch an zukünftige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt richten.

### **Interne wie externe Stellenanzeigen werden um den AGG-Passus erweitert**

*Kurzfristig, Druck- und Vervielfältigungskosten, Organisationsebene*

In jeder Stellenanzeige wird deutlich darauf hingewiesen, dass Köln eine tolerante und weltoffene Stadt ist und sich deshalb über alle Bewerbungen freut, die den Leistungsanforderungen entsprechen.

### **Diversity Kompetenzen für Führungskräfte**

*Kurzfristig, großer Zeitaufwand, Aus- und Fortbildungskosten, Organisations- und Individualebene*

Ein zentrales Instrument zur Umsetzung von Diversity Management ist die Schulung von Führungskräften im Rahmen der Personalentwicklung. Konkret für die Umsetzung ist geplant, dass zwei Schulungseinheiten à zwei Tage über das Fortbildungsprogramm der städtischen Personalentwicklung angeboten und umgesetzt werden.<sup>16</sup>

---

<sup>16</sup> Stand 2018: Die Schulungen werden bereits seit 2016 laufend durchgeführt.

### **Diversity Kompetenzen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**

*Kurzfristig, großer Zeitaufwand, Aus- und Fortbildungskosten, Organisations- und Individualebene*

Ähnlich dem Schulungsangebot für Führungskräfte werden ebenfalls Schulungen zweimal jährlich als zweitägige Schulungseinheit für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Köln angeboten. Die Umsetzung erfolgt ebenfalls über das Fortbildungsprogramm der internen Personalentwicklung.<sup>17</sup>

### **Bildung von Netzwerken**

*Kurzfristig, geringer Zeitaufwand, Sachkosten, Individualebene*

Die Bildung von Netzwerken unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zielt nicht nur auf einen Austausch, sondern vor allem auch auf eine Wertschätzung gegenüber diesen Netzwerken/Gruppen ab. Netzwerkgruppen dienen häufig als Mittlerin und Ansprechpartnerin für Führungskräfte, da sie wertvolle Hinweise und Ideen für eine zielgruppengerechte Gestaltung in der eigenen Dienststelle geben können.

### **Erstellung von Arbeitsmaterialien zur Umsetzung von Diversity Maßnahmen innerhalb des eigenen Wirkungskreises**

*Kurzfristig, mittlerer Zeitaufwand, Sach- und Honorarkosten, Individual-, Team- und Organisationsebene*

Durch die Erstellung eines „Materialkoffers“ könnten die Ämter und Dienststellen eigenständig das Thema Diversity umsetzen. Der Koffer, gefüllt mit Instrumenten zur Implementierung von Diversity Maßnahmen, würde praktische Beispiele, Arbeitsmaterialien, Umsetzungsvorschläge etc. beinhalten.

### **Diversity Check – Ist-Analyse**

*Kurzfristig, hoher Zeitaufwand, Sach- und Honorarkosten, Organisationsebene*

Für jeden Prozessbeginn bedarf es einer Daten- und Strukturhebung, die maßgeblich den strukturierten und strategischen Umsetzungsprozess unterstützt. Die Ausgangsbedingungen, die derzeit für die städtische Verwaltung bestehen, müs-

---

<sup>17</sup> Stand 2018: Die Schulungen werden bereits seit 2016 laufend durchgeführt.

sen professionell erhoben und ausgewertet werden. Eine qualitative und quantitative Betrachtung bestehender Strukturen wird möglich. Gute Umsetzungsbeispiele wie auch Problemfelder, aber auch bereits vorhandene Strukturdaten und noch notwendige Datenfelder werden sichtbar. Darüber hinaus ist es notwendig, dass Daten von Mitarbeitenden der Stadt Köln, die bisher nicht erhoben wurden, erhoben werden.

### **Softwareschulung zum Thema AGG & Diversity**

*Kurzfristig, hoher Zeitaufwand, Sach- und Honorarkosten, Organisations- und Individualebene*

Bei der großen Anzahl von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Stadtverwaltung (17.694 Gesamtpersonalbestand, Stand 31.12.2014) ist es nicht möglich, in kurzer Zeit eine Schulung für alle anzubieten. Aus diesem Grund sollte eine Software eingeführt werden, die es allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ermöglicht, am Arbeits-PC eine ca.10-minütige Einführung zum Thema durchzuführen. Diese Einführung ist nicht mit einer persönlichen Schulung zu vergleichen, vielmehr geht es bei dem Softwareprogramm darum, ein erstes Bewusstsein für das Thema Vielfalt zu erhalten. Im Kontext des AGGs gibt es bereits solch eine Software. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, im Zeitraum x diese ca.10-minütige Einführung durchzuführen.

### **Mittelfristige umzusetzende Maßnahmen (bis zu drei Jahren)**

#### **Die aktive Diversity Politik der Stadt Köln wird durch einen Slogan prominent auf der Startseite der Stadt Köln dargestellt.**

*Kurzfristig, mittlerer Zeitaufwand, Sach-, Druck- und Layoutkosten, Organisations-ebene*

Um einen Slogan zu entwickeln, wird über die innerstädtischen Medien ein Aufruf gestartet, Ideen für den Slogan einzubringen. Durch ein dann zu konzeptionierendes Auswahlverfahren wird der „beste“ Slogan ausgewählt, prämiert und auf die Startseite der Internetseite der Stadt Köln gestellt.

### **Berücksichtigung von Diversity in allen Personalmarketingaktivitäten**

*Kurzfristig, mittlerer Zeitaufwand, Sach-, Druck- und Layoutkosten, Organisations-ebene*

Sowohl bei der externen Bewerbung durch Bilder, bei einer Kampagne „Vielfalt ist ...“, bei Messen und Infoständen wie auch bei der sonstigen Öffentlichkeitsarbeit zum Thema Personalmarketing und Akquise wird Diversity als potenzieller Mehrwert beworben und als gelebter Standard der Stadtverwaltung dargestellt.

### **Erstellung einer städtischen Wort-Bild-Marke**

*Mittelfristig, hoher Zeitaufwand, Druck- und Honorarkosten, Organisationsebene*

Als Statement für die städtische Diversity Arbeit und der damit verbundenen städtischen Haltung sollte eine Wort-Bild-Marke (Logo) entwickelt werden, die bei Veranstaltungen und Veröffentlichungen verwendet wird.

### **Jährlicher Report/Controlling über gesamtstädtische Diversity Aktivitäten**

*Mittelfristig, großer Zeitaufwand, keine zusätzlichen Kosten, Organisationsebene*

In einem jährlichen Bericht werden die Aktivitäten und Maßnahmen, die im Berichtsjahr stattgefunden haben, verschriftlicht. Hierzu zählen Aktivitäten einzelner Dienststellen, ein Bericht über die Schulungen/Teilnehmerzahlen, die Aktivitäten des städtischen Diversity AKs, eine Kostenaufstellung zu durchgeführten Maßnahmen sowie der jährliche „Abgleich“ zu den beschriebenen Zielen.

### **Erstellung von Standards für eine diskriminierungsfreie Sprache innerhalb und außerhalb der Verwaltung**

*Mittelfristig, mittlerer Zeitaufwand, Organisationsebene*

Die Nutzung einer diskriminierungsfreien Sprache muss Standard in der Verwaltung sein. Da solch eine Sprache aber auch geübt und gelernt werden muss bzw. häufig nicht das Wissen und Bewusstsein besteht, ab wann Sprache für wen diskriminierend ist, ist es notwendig, dass Standards erstellt werden. Diese Maßnahme ist nicht zielgruppenspezifisch, sondern von und für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

### **Diversity Kriterien werden fester Bestandteil der Personalentwicklung**

*Mittelfristig, mittlerer Zeitaufwand, keine zusätzlichen Kosten, Team- und Individual-ebene*

Im Rahmen der Personalentwicklung verfügt die Stadt Köln bereits über sehr gute Instrumente. Zu nennen sind beispielsweise die „Leistungsorientierte Bezahlung“ und die Personalentwicklungs- und Klimagespräche, die jeweils zwischen Mitarbeiterin/Mitarbeiter und Führungskraft durchgeführt werden. Ein Punkt zum Thema Diversity wird in die jeweiligen Formulare aufgenommen und fester Bestandteil der Gespräche. Die Änderungen der Formulare erfolgen in Abstimmung mit dem Personal- und Verwaltungsmanagement.

### **Erstellung einer Diversity Dienstvereinbarung**

*Mittelfristig, mittlerer Zeitaufwand, keine zusätzlichen Kosten, Organisationsebene*

Eine schriftliche Vereinbarung zum Thema Diversity – Chancengerechtigkeit – Antidiskriminierung positioniert das Thema über das Diversity Konzept hinaus verbindlich in der Stadtverwaltung. Unter Beteiligung des Personal- und Verwaltungsmanagements und einer festgesetzten Zielsetzung sowie Maßnahmen aus diesem Konzept wird eine Dienstvereinbarung verbindlich umgesetzt.

### **Übernahme von Assistenzkosten bei der Gremienarbeit zur Förderung der politischen Teilhabe aller ehrenamtlichen und gewählten Mitglieder**

*Mittelfristig, mittlerer Zeitaufwand, zusätzliche Kosten, Organisationsebene*

Um die politische Teilhabe aller Mitglieder und sachkundigen Einwohnerinnen und Einwohner in allen Gremiensitzungen zu gewährleisten, ist es notwendig, dass die Stadt Köln – in notwendigen Fällen – die Kosten für Assistenzleistungen, die die Personen zur Umsetzung ihrer politischen Aufgabe benötigen, übernimmt.

## Langfristig umzusetzende Maßnahmen (bis zu fünf Jahren)

### Erstellung einer Bilddatenbank mit diversitätsgerechter Bildsprache sowie Bildern für die städtische Öffentlichkeitsarbeit

*Langfristig, mittlerer Zeitaufwand, Sach- und Honorarkosten, Organisationsebene*

Damit eine einheitliche Beschilderung durch Bildsprache in den Räumen der Stadtverwaltung möglich ist, muss eine Datenbank erstellt werden, in der alle notwendigen Schilder in eine leicht erkennbare Bildsprache übersetzt sind. Dadurch kann ein schneller und einfacher Zugriff von allen Ämtern jederzeit erfolgen.

### Durch spezifische Ausbildungsförderungsprojekte werden junge Menschen mit einer körperlichen oder geistigen Beeinträchtigung so qualifiziert, dass der Einstieg in das Ausbildungsverfahren der Stadt Köln erreicht und durchlaufen werden kann

*Langfristig, mittlerer Zeitaufwand, Organisations- und Individualebene*

Ausbildungsförderungsprojekte setzen vor der Ausbildung an und sollen den Einstieg in das Ausbildungsverfahren erleichtern.

### Mentoring-Programm für Diversity Zielgruppen

*Langfristig, großer Zeitaufwand, Druck- und Honorarkosten, Team- und Individual-ebene*

Angelehnt an bereits bestehende Mentoring-Programme soll die Programmidee auf weitere Zielgruppen ausgebaut werden. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stellen sich für Kolleginnen und Kollegen und/oder Auszubildende als Mentorin oder Mentor zur Verfügung.

### Diversity Budget für externe Projekte mit Diversity Bezug

*Langfristig, großer Zeitaufwand, Sach- und Honorarkosten, Organisationsebene*

Um Diversity außerhalb der Stadtverwaltung als eine Strategie der Vielfalt auch innerhalb von Projekten zu verdeutlichen, wäre es notwendig, dass ein gewisses Budget zur Verfügung steht, aus dem Projekte finanziert werden, die die Mehrdimensionalität ihrer Zielgruppen bewusst in den Fokus rückt. Beispielsweise

Projekte, die sich mit den Themen „Alter und Vielfalt = sexuelle Orientierung, Migrationshintergrund, Behinderung, Geschlecht“ befassen, oder Projekte, die den Fokus auf eine Zielgruppe und deren Vielfalt legen, z. B. Menschen mit Fluchterfahrungen und deren unterschiedliche Lebenslagen.



Aktion der Dienststelle Diversity zum 5. Deutschen Diversity Tag am 30.05 2017

Quelle: © vvg-koeln Fotografie

## Das Diversity Konzept „2020: Köln liebt Vielfalt“ in leichter Sprache

Konzeptversion in leichter Sprache, umgesetzt durch die Lebenshilfe Köln e.V.

### Das neue Köln – eine Stadt der Vielfalt

Köln ist in den letzten Jahren immer größer geworden.

- Viele Menschen aus anderen Ländern leben in Köln.
- Viele Menschen werden in den nächsten Jahren nach Köln ziehen.
- Die Menschen haben unterschiedliche Religionen.
- Viele lesbische oder schwule Menschen leben in Köln.
- Menschen mit einer Behinderung leben in Köln.
- Es gibt immer mehr ältere Menschen in Köln.

### Köln ist heute eine Stadt der Vielfalt.

Stadt der Vielfalt bedeutet:

In Köln leben viele verschiedene Menschen zusammen.

Auch in der Stadt-Verwaltung Köln arbeiten viele verschiedene Menschen zusammen.

Wenn viele verschiedene Menschen zusammen leben oder arbeiten, kann das zu Problemen führen.

- Manche Menschen werden abgelehnt und ausgegrenzt.
- Manche Menschen werden mit Vorurteilen angesehen.
- Manche Menschen haben schlechtere Chancen als andere.

Ein neues Gesetz verbietet, andere Menschen bei der Arbeit schlecht zu behandeln. Trotzdem gibt es diese Probleme heute noch immer.

**Wenn viele verschiedene Menschen zusammen leben und arbeiten, kann das aber auch besonders erfolgreich sein.**

Unterschiedliche Menschen haben viele verschiedene Ideen und neue Gedanken.

## **Die Stadt Köln will die Vielfalt von Menschen fördern.**

Deshalb hat die Stadt Köln 2007 ein Papier unterschrieben.  
Das Papier heißt: Die Charta der Vielfalt.

In dem Papier steht:

Vielfalt ist heute normal.  
Vielfalt ist etwas Gutes.  
Vielfalt ist wichtig für die Stadt Köln.  
Durch Vielfalt kann viel Neues entstehen.

## **Die Stadt-Verwaltung Köln soll ein Vorbild für Vielfalt werden.**

**So soll die Stadt-Verwaltung in Zukunft aussehen:**

Viele verschiedene Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen arbeiten in der Stadt-Verwaltung.  
Alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind gleich wertvoll und wichtig.  
Alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen haben die gleichen Chancen.

Vielfalt in der Stadt-Verwaltung ist sehr gut für die Stadt Köln!  
Ein gutes Arbeits-Klima macht die Mitarbeiter zufrieden.  
Zufriedene Mitarbeiter schaffen viele neue Ideen.  
Viele neue Ideen machen die Stadt Köln modern.  
Viele neue Ideen machen die Stadt Köln erfolgreich.

## **So will die Stadt Köln ihr Ziel erreichen.**

Die Zusammen-Arbeit von vielen verschiedenen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen soll für die Stadt Köln einen Erfolg bringen.

Dafür müssen sich noch einige Dinge in der Stadt-Verwaltung verändern.

Eine Veränderung geht nur in kleinen Schritten.

Eine Veränderung braucht Zeit und einen guten Plan.

Eine Veränderung braucht eine verantwortliche Stelle.

Seit 2013 gibt es eine verantwortliche Stelle bei der Stadt-Verwaltung.

Die Stelle heißt: Punkt-Dienst-Stelle Diversity.

Diversity ist das englische Wort für Vielfalt.

Es wird so gesprochen: **dei-wör-citie**.

Die Dienst-Stelle soll die Veränderung planen.

Dazu hat die Dienst-Stelle ein Papier geschrieben.

Die Dienst-Stelle soll mit anderen Stellen in der Stadt-Verwaltung zusammenarbeiten.

### Das ist der Punkt-Dienst-Stelle besonders wichtig.

1.

Die Punkt-Dienst-Stelle will genau herausfinden:

Welche Mitarbeiter arbeiten in der Stadt-Verwaltung?

Dafür sammelt die Punkt-Dienst-Stelle verschiedene Infos.

2.

Vielfalt ist ein neuer Gedanke.

Alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Stadt-Verwaltung sollen sich mit dem Gedanken beschäftigen.

Deshalb gibt es regelmäßige Schulungen in der Stadt-Verwaltung.

Es gibt Schulungen für Führungs-Kräfte.

Führungs-Kräfte ist ein anderes Wort für Chefs.

Die Schulungen für Führungs-Kräfte dauern 2 Tage.

Es gibt Schulungen für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.

Die Schulungen für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen dauern auch 2 Tage.

3.

Alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Stadt-Verwaltung haben die Möglichkeit, sich am PC zu informieren.

Es gibt einen Fragebogen im PC zum Thema Vielfalt.

4.

Die Dienst-Stelle informiert regelmäßig über das Thema Vielfalt.

### **Die Punkt-Dienst-Stelle plant für die Zukunft 17 Schritte.**

Die 17 Schritte sollen in den nächsten 5 Jahren umgesetzt werden.

In dem Papier gibt es eine genaue Beschreibung der Schritte.

In der Beschreibung steht:

So viel Geld kostet dieser Schritt.

So viel Zeit braucht dieser Schritt.

## Innerstädtische Strukturen<sup>18</sup>

### Dienststelle Diversity

Bei ihrer Gründung umfasst die Dienststelle Diversity die Fachstelle Behindertenpolitik, die Fachstelle für Lesben, Schwule und Transgender sowie das Kommunale Integrationszentrum. Darüber hinaus die Geschäftsführungen des Integrationsrates, der Stadt Arbeitsgemeinschaft Behindertenpolitik, der Stadt Arbeitsgemeinschaft LST und die Geschäftsführung für den Rat der Religionen.

In den vergangenen Jahren wurde die Dienststelle personell und inhaltlich ausgebaut. So gehören nun zu der Dienststelle zusätzlich Projekte, die durch landes-/ bundes- und europäische Mittel finanziert werden sowie eine Stelle zum Abbau von Intoleranz, Ausgrenzung und Diskriminierung (kurz IDA Stelle).

Die Dienststelle Diversity fungiert als Dach, unter dem sich die einzelnen Diversity Dimensionen wiederfinden. Von der Zusammenlegung ausgenommen sind die Bereiche Gleichstellung von Frauen und Männern und der Bereich Alter. Da aber sowohl die Zielsetzung des Diversity Konzeptes als auch die Haltung der Dienststelle Diversity den Blick auf den Abbau von Benachrichtigung aller Dimensionen und insbesondere von Mehrfachbenachteiligung aufgrund von verschiedenen Merkmalen verfolgt, werden inhaltlich sowohl das Thema Geschlecht als auch Alter in enger Abstimmung und Zusammenarbeit mit den verantwortlichen Kolleginnen und Kollegen bearbeitet.

Die Zusammenlegung zu einer gemeinsamen Dienststelle hat zu Beginn sowohl bei den Mitarbeitenden als auch den Zielgruppen für Angst und Unbehagen geführt. Die Sorge um die eigene Stellung, die eigene Sichtbarkeit, die eigenen Ressourcen und Ziele waren groß, zum Glück aber nicht berechtigt.

---

18 Stand März 2018

Die einzelnen Bereiche stehen seit der Gründung der Dienststelle gleichberechtigt nebeneinander. Sie arbeiten an notwendigen Stellen weiterhin zielgruppenspezifisch, an notwendigen anderen zielgruppenübergreifend.

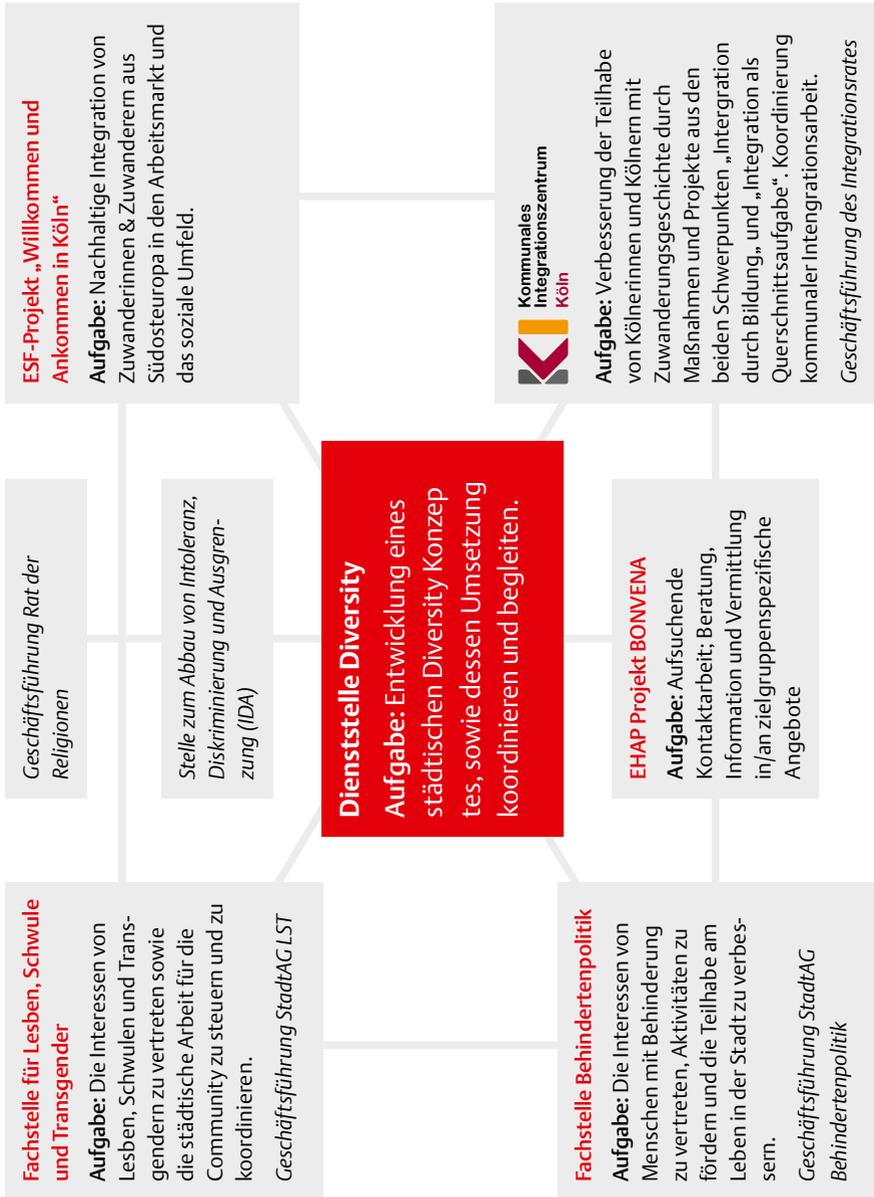
Viele inhaltliche Überschneidungen werden im täglichen Handeln sichtbar, der Blick auf die eigene Zielgruppe wird geweitet. So ergibt es sich immer häufiger, dass Themen aus unterschiedlichen Blickwinkeln und damit aus zielgruppenspezifischen Blickwinkeln betrachtet werden. **Synergien entstehen auf allen Ebenen.**

Beispiele hierfür sind:

- Zum Thema „besonders schutzbedürftige Geflüchtete“ unter der Federführung der Dienststelle Diversity wurde in 2016 eine Tagung unter Diversity Aspekten durchgeführt. Insgesamt acht Workshops haben zu Themen wie LSBTI Geflüchtete, Geflüchtete mit Behinderung, alleinreisende Frauen, alleinerziehende Personen stattgefunden. Vorbereitet wurde diese Veranstaltung mit allen Dimensions- Verantwortlichen der Stadt Köln
- Ein gemeinsames Treffen aller politischen und nicht politischen Diversity Vertretungsgruppen zu der Fragestellung „In was für einer Stadt wollen wir gemeinsam Leben?“ unter Federführung der Dienststelle wurde umgesetzt.
- Hierauf aufbauend setzt die Dienststelle im Jahr 2018 eine Kampagne zum Thema Vielfalt unter Beteiligung aller politischen und nicht politischen Diversity Vertretungsgruppen für die Stadt Köln um.
- Die bestehenden und sich in Erarbeitung befindenden zielgruppenspezifischen Handlungskonzepte werden auf das Thema Mehrfachbenachteiligung und Mehrfachressourcen geprüft und mit neuen Handlungsfeldern bestückt.

Die Dienststelle Diversity hat es in den letzten vier Jahren geschafft, dass Thema Vielfalt sowohl insgesamt als auch zielgruppenspezifisch gemeinsam voranzutragen. Die Dienststelle ist bekannt und wird als kompetente Partnerin in wichtige konzeptionelle und strategische Planungen der Verwaltung einbezogen. Ein Erfolg, der den einzelnen Gruppen allein aus strukturellen Gründen in den Jahren zuvor nicht glücken konnte. Erst durch das gemeinsame Handeln und Auftreten hat sich eine große Sichtbarkeit für Vielfalt und damit für alle ergeben können.

## Organigramm der Dienststelle Diversity



Die Dienststelle Diversity umfasst

- das Kommunale Integrationszentrum,
- die Fachstelle Behindertenpolitik,
- die Fachstelle für Lesben, Schwule und Transgender und
- die Stelle zum Abbau von Intoleranz, Diskriminierung und Ausgrenzung (IDA)
- die aus landes-/bundes- und europäischen Mitteln finanzierten Projekte „Willkommen und Ankommen in Köln“ (ESF gefördert und Teil des integrierten Stadtentwicklungskonzeptes „Starke Veedel – Starkes Köln“) und BONVENA (EHAP gefördert)

sowie die Geschäftsführungen

- des Integrationsrates,
- der Stadtarbeitsgemeinschaft Behindertenpolitik,
- der Stadtarbeitsgemeinschaft Lesben, Schwule und Transgender und
- des Rates der Religionen.

## Kurzdarstellung der einzelnen Fachstellen in der Dienststelle Diversity

### Kommunales Integrationszentrum (KI Köln)

Mit der Einrichtung des Kommunalen Integrationszentrums wurden die bisherige „Regionale Arbeitsstelle zur Förderung von Kindern und Jugendlichen aus Zuwandererfamilien (RAA)“ und das „Interkulturelle Referat“ zusammengelegt. Damit kam es zu einer Zusammenführung der beiden Schwerpunkte „Integration durch Bildung“ und „Integration als Querschnittsaufgabe“.

Ziel des KI Köln ist die gleichberechtigte Teilhabe und gelingende Integration der Kölnerinnen und Kölner mit Zuwanderungsgeschichte. Dabei stützt sich die Arbeit auf diese zwei Säulen:

#### – **Integration als Querschnittsaufgabe**

Die Förderung der gleichberechtigten politischen, gesellschaftlichen und kulturellen Teilhabe von Kölnerinnen und Kölner mit Zuwanderungsgeschichte ist

eine zentrale Zukunftsaufgabe der Stadt Köln. Das KI Köln gestaltet die kommunale Integrationsarbeit mit, vernetzt Akteurinnen und Akteure und begleitet die interkulturelle Öffnung kommunaler und gesellschaftlicher Institutionen.

#### – **Integration durch Bildung**

Das KI Köln trägt dazu bei, die Bildungschancen von Kindern und Jugendlichen zu verbessern, um möglichst früh die Grundlagen für einen erfolgreichen Lebens- und Berufsweg zu schaffen. Die sprachliche Bildung ist dabei ein zentrales Ziel. Dazu wird mit Schulen und Akteurinnen und Akteuren der Kölner Bildungslandschaft eng zusammen gearbeitet.

#### **Integrationsrat als politische Interessenvertretung**

Der Integrationsrat der Stadt Köln ist die gewählte kommunale Interessenvertretung aller Kölnerinnen und Kölner mit Zuwanderungsgeschichte und Fachgremium zur Begleitung des Prozesses für Chancengerechtigkeit und gleichberechtigte Teilhabe von Migrantinnen und Migranten. Ziel des Integrationsrates ist es, den im Zusammenhang mit der Zuwanderung nach Köln stattfindenden Veränderungsprozess politisch zu begleiten. Die Geschäftsstelle des Integrationsrates ist beim Kommunalen Integrationszentrum angesiedelt.

#### **Fachstelle Behindertenpolitik**

Eine barrierefrei zugängliche Umwelt ist für etwa 10 Prozent der Bevölkerung zwingend erforderlich, für etwa 30 bis 40 Prozent notwendig und für 100 Prozent komfortabel.

Nach diesem Grundsatz ist die Arbeit der Fachstelle Behindertenpolitik in zwei Leitziele aufgebaut:

- Abbau von Barrieren und Ermöglichung gleichberechtigter Teilhabe von Menschen mit Behinderung in allen Lebensbereichen.
- Förderung von Entscheidungsfreiräumen und des Rechts auf Selbstbestimmung.

## **Stadtarbeitsgemeinschaft Behindertenpolitik**

Die Stadtarbeitsgemeinschaft Behindertenpolitik ist ein Gremium der Kölner Stadtpolitik. Sie wurde zu Beginn des Jahres 2004 eingerichtet und tagt in der Regel viermal im Jahr. Die Geschäftsstelle der Stadtarbeitsgemeinschaft ist bei der Fachstelle Behindertenpolitik angesiedelt.

## **Fachstelle für Lesben, Schwule und Transgender**

Schätzungen gehen davon aus, dass in Köln ungefähr zehn Prozent der Bevölkerung nicht heterosexuell sondern lesbisch, schwul, bisexuell, trans\* oder intersexuell sind.

Auch wenn auf dem Weg zur Gleichberechtigung schon viel erreicht wurde, leiden auch heute noch homo-, bi-, trans\* und intersexuelle Menschen unter Ablehnung und Ausgrenzung – auch in Köln ist ein diskriminierungsfreies Miteinander nicht immer selbstverständlich.

Ziel der Fachstelle für Lesben, Schwule und Transgender (Fachstelle LST) ist es, Diskriminierung abzubauen und die Akzeptanz von geschlechtlicher, sexueller und familiärer Vielfalt zu fördern. Dabei setzt sich die Fachstelle nicht nur in der Stadtgesellschaft sondern auch innerhalb der Verwaltung für die Belange von homo-, bi-, trans\* und intersexuellen Menschen ein. Sie sieht sich dabei auch als Mittlerin zwischen Verwaltung, Politik und den organisierten LSBTI-Communities.

## **Stadtarbeitsgemeinschaft für Lesben, Schwule und Transgender**

Die Geschäftsstelle der Stadtarbeitsgemeinschaft für Lesben, Schwule und Transgender (StadtAG LST), ist ein beratendes Gremium der Kölner Stadtpolitik und ebenfalls bei der Fachstelle LST angesiedelt. Sie wurde Mitte 2007 gegründet und tagt in der Regel viermal im Jahr.

## **Stelle zum Abbau von Intoleranz, Diskriminierung und Ausgrenzung**

Mit der Stelle zum Abbau von Intoleranz, Diskriminierung und Ausgrenzung (IDA) hat die Stadt Köln ab September 2017 eine Koordinierungsstelle geschaffen, die sich mit struktureller und individueller Diskriminierung, insbesondere mit dem Fokus auf Mehrfachdiskriminierung, beschäftigt. Mit dieser Zielrichtung ist die Stelle fachstellen- und ämterübergreifend konzipiert. Zu den Aufgaben gehört es Analysen und Studien zum Thema Diversity und Diversity Management in der Verwaltung zu initiieren, Vernetzung zu unterschiedlichen Akteuren zu schaffen sowie Projekte zu entwickeln, die gemeinsam mit externen Einrichtungen (z. B. Forschungseinrichtungen, Universitäten, Fachhochschulen) durchgeführt werden.

## **Rat der Religionen**

Der Kölner Rat der Religionen wurde im Mai 2006 einberufen. Er ist ein freiwilliger Zusammenschluss von Religionsgemeinschaften und Organisationen, die sich für die Förderung des interreligiösen Dialogs und das friedliche, gleichberechtigte Miteinander aller Kölnerinnen und Kölner einsetzen und jede Form von Diskriminierung, Terror und Gewalt ablehnen.

Gegenseitige Achtung, Akzeptanz und Toleranz sind ebenso Grundlage des gemeinsamen Handelns wie die Achtung der Menschenrechte, die Unverletzlichkeit der Würde der Menschen und die Achtung des religiösen Bekenntnisses des jeweils Anderen.

Alle im Rat der Religionen vertretenden Religionsgemeinschaften verpflichten sich in diesem Sinne, offen für den interreligiösen Dialog zu sein – zum Wohl der Stadt und ihrer Bürgerinnen und Bürger – sowie vertrauensvolle Begegnungen zu ermöglichen. Er soll auch die Vielfalt der in Köln vertretenen Religionsgemeinschaften widerspiegeln.

## Arbeitskreis Diversity

### Statement der Mitglieder des Arbeitskreises Diversity (Stand 2017)

#### Köln liebt Vielfalt

Als weltoffene, lebenswerte und vitale Metropole bekennt sich Köln zu seiner Vielfalt, bietet Räume für Verschiedenartigkeiten und Zusammenhalt, ermöglicht Chancengerechtigkeit und Teilhabe und lebt Wertschätzung. Um glaubhaft als Partnerin für alle Kölnerinnen und Kölner wahrgenommen zu werden wird die Stadtverwaltung diese Werte mit Leben füllen und dafür Sorge tragen, dass sie als Arbeitgeberin und Dienstleisterin eine Vorreiterrolle einnimmt. Dabei sind Transparenz und Partizipation wichtige Instrumente.

Der interne Arbeitskreis Diversity der Stadt Köln setzt sich aktiv für die Implementierung des Diversity Konzepts als strategisches Instrument ein, um eine wertschätzende und offene Verwaltungsstruktur zu schaffen. Damit steht er sichtbar und glaubwürdig für die Umsetzung des Konzepts und damit für eine gelebte Vielfalt, frei von Diskriminierung und Ausgrenzung für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Einwohnerinnen und Einwohner Kölns.

#### Der Mensch zählt!

#### Ziele des Arbeitskreises Diversity

Die Fachtagung „Diversity – Köln ist Vielfalt“ im November 2014, gab für die Stadt Köln einen vielseitigen und interessanten Auftakt zum Thema Diversity. Durch die Tagung erhielten die Teilnehmerinnen und Teilnehmern einen guten Einblick in die Facetten von Diversity und den Umsetzungsmöglichkeiten von Diversity Management in der Stadt-(Verwaltung). Um diesen Prozess weiterzuführen und zu konkretisieren ist im Frühjahr 2015 der Arbeitskreis Diversity eingerichtet worden, der vierteljährlich tagt. Der Arbeitskreis ist auf Ebene der Amtsleitungen angesiedelt und umfasst darüber hinaus auch Fachexpertinnen und Fachexperten der Diversity Dimensionen und hat folgende Zielsetzungen

- das Thema Diversity als Querschnittsaufgabe in die Verwaltung zu tragen.
- „Ideenschmiede“ für weitere und mögliche Diversity Aktivitäten zu sein.
- Vernetzung, indem der Austausch untereinander und über gute Praxisbeispiele – intern wie extern – forciert wird.
- die Mitglieder sind Multiplikatoren für das Thema auf Amtsebene und als Führungskräfte in den eigenen Ämtern.
- der Arbeitskreis Diversity ist zudem stark an der inhaltlichen und strukturellen Umsetzung sowie dem fortlaufenden Weiterentwicklungsprozess beteiligt.

Das Diversity-Konzept wurde im Arbeitskreis vor Verabschiedung im Verwaltungsvorstand und Rat der Stadt Köln inhaltlich besprochen und abgestimmt.

Derzeit sind im Arbeitskreis vertreten (Stand 2017):

- Amt für Ausländerangelegenheiten
- Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern
- Amt für Kinder, Jugend und Familie
- Amt für öffentliche Ordnung
- Amt für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
- Amt für Schulentwicklung
- Amt für Soziales und Senioren
- Amt für Stadtentwicklung und Statistik
- Amt für Umwelt- und Verbraucherschutz
- Amt für Weiterbildung
- Amt für Wirtschaftsförderung
- Amt für Wohnungswesen
- Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Dezernat Oberbürgermeisterin
- Dezernat Finanzen
- Familienberatung und Schulpsychologischer Dienst Stadt Köln
- Gesundheitsamt
- Historisches Archiv
- Kinder- und Jugendpädagogische Einrichtung der Stadt Köln – Ki d S
- Kompetenzzentrum Frauen und Beruf
- Kulturamt

- Personal- und Verwaltungsmanagement
- Personalrat Schul-, Sozial- und Gesundheitsverwaltung
- Rechts- und Versicherungsamt
- Sportamt
- Stadtplanungsamt
- Zentrales Vergabeamt

Durch Ihre Mitwirkung an diesem Arbeitskreis erhalten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Möglichkeiten:

- Einfluss auf das Diversity Konzept der Stadt Köln und dessen Umsetzung zu nehmen und Ihre Sichtweisen und Ideen einzubringen.
- sich selbst und Ihren Verwaltungsbereich durch Ihre Mitarbeit an einem Zukunftsthema sichtbar zu positionieren.
- einen Mehrwert für Ihren Verantwortungsbereich durch die Vorteile von Diversity zu realisieren.

Die hochrangige Besetzung und Teilnahme von Entscheidungstragenden aus der Verwaltung unterstreicht den Anspruch des Arbeitskreises deutlich.



Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Arbeitskreises Diversity, 2017

**Stadtübergreifende Strukturen<sup>19</sup>****Das Diversity-Netzwerk der Kommunal- und Landesverwaltungen**

Auf Initiative der Berliner Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (LADS) und der Dienststelle Diversity der Stadt Köln in Kooperation mit der Internationalen Gesellschaft für Diversity Management e. V. (idm) entstand die Idee, Verwaltungen, die übergreifend zum Thema Diversity arbeiten, stärker miteinander ins Gespräch zu bringen.

Die Gründung des Netzwerks Diversity auf Kommunal- und Landesebene erfolgte 2015 in Köln. Der Wunsch, Erfahrungen mit anderen Verwaltungen auszutauschen und das Themenfeld Diversity in diesen und weiteren Kommunen und Ländern zu implementieren, sowie die Bündelung von Ressourcen sind weiterhin ausschlaggebend. Das Netzwerk verfestigt einen bisher nur informell stattfindenden Austausch zwischen interessierten Kommunen und Bundesländern und bietet Hilfestellungen und Best-Practice Beispiele an.

Eins der Hauptanliegen des Diversity-Netzwerks ist, Verwaltungen in ihren Bemühungen um merkmalsübergreifende Ansätze im Umgang mit Vielfalt zu stärken. Das Netzwerk bietet eine Plattform des offenen kollegialen Austauschs. Es eröffnet die Möglichkeit, von Erfahrungen und Beispielen zu lernen, an Herausforderungen gemeinsam zu arbeiten und Strategien und Handlungsempfehlungen für Vielfalt gemeinsam zu entwickeln.

Zum ersten Treffen von Diversity-Akteurinnen und Akteuren auf Kommunal- und Landesebene wurden Städte und Länder eingeladen, von denen bekannt ist, dass sie merkmalsübergreifende Ansätze umsetzen bzw. dies in Zukunft tun möchten. Als weitere Kriterien für die Einladung wurde herangezogen, dass es sich um Verwaltungen größerer Städte oder um Bundesländer handelt bzw. um solche, die die Charta der Vielfalt unterzeichnet haben.

---

19 Stand März 2018

Mittlerweile gehören dem Netzwerk 23 Kommunen und Bundesländer an.

Weitergehende Informationen zum Netzwerk Diversity auf Landes- und kommunaler Ebene siehe [www.stadt-koeln.de/leben-in-koeln/soziales/diversity/diversity-netzwerk-auf-kommunal-und-landesebene](http://www.stadt-koeln.de/leben-in-koeln/soziales/diversity/diversity-netzwerk-auf-kommunal-und-landesebene)

## DAS DIVERSITY-NETZWERK DER KOMMUNAL- UND LANDESVERWALTUNGEN

*Vielfalt fördern und stärken – Diskriminierung bekämpfen*



**Dienststelle Diversity**

Kleine Sandkaul 5

50667 Köln

Nina Rehberg

Dienststellenleitung

Telefon: 0221 / 221-23198



**Stadt Köln**



**Die Oberbürgermeisterin**

Dienststelle Diversity

Amt für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

Gestaltung

rheinsatz, Köln

Druck

Druckhaus Süd, Köln

