

Diversity – Köln ist Vielfalt!



# Diversity – Köln ist Vielfalt!

Dokumentation der Fachtagung  
Köln, 7. November 2014

## Begleitausstellung: „Diversity? Ja, bitte“

Parallel zu der Fachtagung zeigte die Punktdienststelle Diversity Beiträge, die aus dem Plakatwettbewerb des Deutschen Studentenwerks 2013/2014 hervorgegangen sind.

Thema des Wettbewerbs war die zunehmende Diversität und Pluralität der Studierenden an deutschen Hochschulen.

Die angehenden Designerinnen und Designer waren eingeladen, positive, humorvolle, überraschende oder auch hintergründige Plakate zum Thema „Diversity“ zu entwerfen.

Insgesamt haben sich 296 Design-Studierende von 24 Hochschulen aus ganz Deutschland beteiligt und 442 Beiträge beim Deutschen Studentenwerk eingereicht.



„Hand in Hand for Diversity“  
– Nam Do Hoai – 1. Platz



„Diversity! Ja bitte“  
– Milena Basse – 2. Platz

**Inhaltsverzeichnis**

<b>Inhalt</b>	<b>Seite</b>
Grußwort von Oberbürgermeister Jürgen Roters	4
Moderation und Tagesablauf	9
Impulsreferate	10
Statement von Henriette Reker Beigeordnete für Soziales, Integration und Umwelt der Stadt Köln	26
Podiumsdiskussion	29
World Café	37
Ausblick und Verabschiedung	46
Anlage: Eckpunktepapier zur Fachtagung	48



## Grußwort von Oberbürgermeister Jürgen Roters an die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Fachtagung „Diversity – Köln ist Vielfalt“

Sehr geehrte Damen und Herren,  
liebe Kolleginnen und Kollegen, liebe Gäste,

ich freue mich sehr, Sie heute hier im Rautenstrauch-Joest-Museum begrüßen zu können. Vor allem bin ich froh darüber, dass der Diversity-Prozess in



Oberbürgermeister Jürgen Roters

Köln nun an Fahrt gewinnt und Sie sich alle an der Entwicklung eines gemeinsamen Diversity Leitbildes beteiligen. Wir benötigen das gemeinsame Engagement der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, der Politik sowie zahlreicher Akteurinnen und Akteure der Stadtgesellschaft, um den Diversity-Gedanken in unserem Handeln zu etablieren.

Darum geht es auch hier und heute: Wir wollen uns für die Zukunft so aufstellen, dass der Mensch im

Mittelpunkt unseres Handelns steht. Dabei müssen wir der Vielfalt unserer Belegschaft und unserer Gesellschaft gerecht werden. Von dieser Vielfalt können wir nur profitieren, wenn wir uns auf alle Gruppen der Gesellschaft einstellen und unser gemeinsames Haus so gestalten, dass sich alle darin zurechtfinden können.

Der Umgang mit Menschen, die aufgrund ihrer Herkunft, ihrer Religion, ihrer sexuellen Identität, ihres Alters, ihres Geschlechts oder einer Behinderung häufig diskriminiert wurden, hat sich in den letzten Jahren gewandelt. Heute denken wir weniger defizitorientiert, sondern richten unser Denken an den Fähigkeiten der Menschen aus.

Ich selbst habe in meiner Funktion als Kölner Polizeipräsident Erfahrungen im konfliktträchtigen Umgang mit Minderheiten gemacht. Es galt damals, gesellschaftliche Vorurteile aufzubrechen und einen anderen Umgang miteinander zu finden. Hier konnte ich mitwirken. So wurde vor 17 Jahren erstmalig der Come-Together-Cup ausgerichtet, an dem unterschiedliche Gruppierungen und auch die Polizei teilnahmen.

Wir wussten, dass zu den 5.000 Beschäftigten bei der Polizei auch Schwule und Lesben zählen. Wir standen nun vor der Aufgabe, ein Klima des Vertrauens zu schaffen, das ein „Coming out“ ermöglichte. Wir haben einen Schwulen- und Lesben-Beauftragten in der Polizei etabliert, der mit dazu beigetragen hat, Konflikte zu lösen. Ich kann mich an einen Polizeibeamten erinnern, der zu einer Weihnachtsfeier zum ersten Mal seinen Freund mitbrachte. Das war ein großer Schritt für ihn, aber auch für uns auf einem Weg zur Normalität, die heute für uns selbstverständlich ist.

Eine aktive städtische Diversity-Politik dient dazu, der Vielfalt der unterschiedlichen Talente und den Fähigkeiten von Beschäftigten sowie Bürgerinnen und Bürgern gerecht zu werden und ihre Potentiale zu nutzen. Diese Politik erkennt die darin liegenden Stärken und Ressourcen und verbindet sie zu einer Politik der Vielfalt, in der alle Beteiligten anerkannt und wertgeschätzt werden.

Rat und Verwaltung der Stadt Köln haben die Notwendigkeit erkannt, sich nicht nur mit dem Thema „Diversity“ auseinanderzusetzen, sondern auch das Handeln der Stadt Köln nach dem Grundsatz der Vielfalt auszurichten. Auch der Auftrag ein Diversity-Konzept zu entwickeln geht auf eine Initiative des Rates zurück. Für uns als Verwaltung ergibt sich daraus, dass wir das Thema auf verschiedenen Ebenen angehen müssen. Einmal als die größte Arbeitgeberin in Köln, dann als Dienstleisterin für unsere Einwohnerinnen, Einwohner und die Touristinnen und Touristen, die Köln besuchen, und nicht zuletzt als Partnerin von Verbänden, Vereinen und Unternehmen.

Es ist notwendig, den Diversity Ansatz in seiner Ganzheit zu sehen. Die verschiedenen Gruppen – Menschen mit Zuwanderungsgeschichte oder







Behinderung, Frauen, Seniorinnen und Senioren sowie Lesben, Schwule und Transgender – dürfen nicht gegeneinander ausgespielt werden oder nebeneinander arbeiten, sondern sollen eng miteinander verbunden sein. Dabei müssen wir Schranken abbauen, um mit einem gemeinsamen Vorgehen aller relevanten Bereiche auch die einzelnen Betroffenen zu stärken.



Aus diesem Grund entstand im letzten Jahr die Punktdienststelle Diversity in der Stadtverwaltung. Hier finden sich nun die Fachstelle Behindertenpolitik, die Fachstelle für Lesben, Schwule und Transgender und das Kommunale Integrationszentrum unter einem Diversity-Dach.



Die Beschäftigten in der neu geschaffenen Dienststelle arbeiten eng zusammen, um eine Diversity-Strategie in der Stadtverwaltung umzusetzen, ohne jedoch ihre bisherige zielgruppenspezifische Arbeit gänzlich zu vernachlässigen. Es geht darum, Schnittstellen zu identifizieren, um so eine gemeinsame Stärke für die Themen Chancengleichheit, Ressourcen und Potenziale zu entwickeln und kraftvoll

voranzutreiben. Hierbei können wir selbstverständlich nicht auf die bewährte Arbeit für die einzelnen Personengruppen verzichten.

Es ist mir wichtig, dass wir zunächst unsere Verwaltung in den Blick nehmen, um hier den Gedanken der Vielfalt ebenso voranzutragen wie in der Stadtgesellschaft. Denn auch die Verwaltung muss sich den Potenzialen und Ressourcen, die ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wie auch Sie alle mitbringen, öffnen und sie ins tägliche Handeln einfließen lassen. Deshalb ist es von zentraler Bedeutung, dass die Stadtverwaltung eng mit der Politik und vor allem mit den Selbsthilfegruppen und Organisationen zusammen arbeitet. Denn diese Gruppen bergen ein erhebliches Potenzial, das nicht außer Acht gelassen werden darf und auf das wir, die Stadtgesellschaft, zu Recht stolz sein können: Die CSD-Parade ist fast genauso groß wie der Rosenmontagszug. Und sie verbindet Freude und Spaß mit einer politischen Botschaft, die in jedem Jahr deutschland- und europaweit in allen Medien große Aufmerksamkeit erfährt. Von dieser Veranstaltung geht ein Signal in die Welt: Köln ist eine weltoffene, tolerante Metropole, die alle Menschen gleichermaßen wertschätzt und sie in ihren Bedürfnissen unterstützt. Die Stadt möchte das Bild einer vielfältigen Gesellschaft entwerfen und auf eine Bewusstseinsänderung zielen. Wir wollen Chancengleichheit und Teilhabe ermöglichen. Die Beteiligung der verschiedenen Diversity-Dimensionen soll den sozialen Zusammenhalt der Stadtgesellschaft fördern.

Die heutige Fachtagung dient dazu, Informationen und Praxisbeispiele zum Thema Diversity und dessen Umsetzung in der Verwaltung zu erhalten. Im weiteren Verlauf wollen wir mit Ihnen, den Vertreterinnen und Vertretern aus Politik, Verwaltung, Organisationen der Stadtgesellschaft, den Ausschüssen des Rates, dem Integrationsrat und den Stadtarbeitsgemeinschaften, konstruktiv diskutieren. Ich freue mich, dass so viele von Ihnen heute den Weg in das Rautenstrauch-Joest-Museum gefunden haben und damit Ihr Interesse an diesem wichtigen Thema signalisieren.

Für unser heutiges Zusammentreffen hat die Punktdienststelle Diversity ein Eckpunktepapier erarbeitet, das Sie mit den Tagungsunterlagen erhielten.

Dieses Papier soll den roten Faden auf dem Weg zu einem Diversity-Konzept für die Stadt Köln darstellen. Darin werden drei Ebenen unterschieden:

- die Stadt Köln als Arbeitgeberin der derzeitigen und künftigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- die Stadt Köln als Dienstleisterin für Einwohnerinnen, Einwohner, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- die Stadt Köln als Partnerin von freien Trägern und Unternehmen im lokalen und überregionalen Kontext.

Auf Grundlage dieser Vorlage diskutieren Sie – die Expertinnen und Experten aus Politik, Verwaltung und Stadtgesellschaft – heute über die Inhalte eines künftigen Leitfadens. Damit haben Sie die Gelegenheit, sich auf dem Weg zu einem Diversity-Konzept mit Ihren Gedanken und Erfahrungen einzubringen und die Stadt Köln bei diesem Vorhaben zu unterstützen und zu begleiten.

Köln war mit der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt als erste Kommune in Deutschland Vorreiterin der Bewegung der Vielfalt. Diese Vorreiterrolle wollen wir mit Ihrer Hilfe behalten. Lassen Sie uns gemeinsam daran arbeiten, den Diversity-Gedanken zu erkennen und in die Stadtgesellschaft zu tragen. So fördern und nutzen wir die vielen verschiedenen Potentiale der hier lebenden Menschen, damit die Stadt Köln auch weiter an der Spitze der Bewegung steht und ihrem Image als weltoffene, tolerante Metropole gerecht wird.

Es ist an uns ein neues Haus der Vielfalt für die Verwaltung wie auch der Stadtgesellschaft bauen, in dem wir anerkennend und wertschätzend miteinander umgehen.

Ich bin mir sicher, dass der Rahmen hier im Rautenstrauch-Joest-Museum sowie die für eine Tagung ungewöhnliche aber sehr erfrischende Tischanordnung, genau der Richtige für innovative und kreative Ideen ist.

Für den heutigen Tag wünsche ich Ihnen viel Freude und Erfolg.



## Moderation und Tagesablauf

### Moderation

Durch die Veranstaltung führte Hans Jablonski, jbd BUSINESS DIVERSITY. Neben der Moderation gab Jablonski einen fachlichen Input zum Thema „Diversity in der Praxis – Bedeutung, Erfolgsfaktor und Anwendung“.

Die eintägige Fachtagung, die zugleich als Auftaktveranstaltung zum Thema Diversity in Verwaltung und Stadtgesellschaft galt, verfolgte vier Hauptziele:

- Das Thema Diversity als Querschnittsthema begreifen und ein gemeinsames Verständnis entwickeln
- Den Mehrwert von Diversity für die Stadtverwaltung und ganz Köln erkennen
- Breite Diskussion und Erkenntnisse über das Thema Diversity
- Fokussierung auf eine gemeinsame Perspektive

### Tagesablauf

9:45 Uhr	Impulsreferate
10:40 Uhr	Pause
11:00 Uhr	Statement
11:10 Uhr	Podiumsdiskussion
12:10 Uhr	World Café
12:50 Uhr	Mittagspause
13:50 Uhr	World Café (Fortsetzung)
15:00 Uhr	Ausblick und Verabschiedung

## Impulsreferate

### Impulsreferat 1

„Diversity in der Praxis – Bedeutung, Erfolgsfaktor und Anwendung“



Hans Jablonski  
Diversity-Experte und Berater  
jbd BUSINESS DIVERSITY  
PPP



Tagung „Diversity – Köln ist Vielfalt“

*Impulsreferat*

**Diversity in der Praxis – Bedeutung, Erfolgsfaktor,  
Anwendung**

Köln, 7. November 2014

Hans W. Jablonski, Diversity Experte & Senior Berater





## Es gibt 3 gute Gründe für Organisationen, sich mit dem Thema Diversity auseinander zu setzen

*Wir sind überzeugt davon* – Gesellschaftliche & soziale Gründe

*Wir müssen es machen* – Gesetzliche Gründe

*Wir haben einen Vorteil davon* – Gründe für den Zweck der Organisation

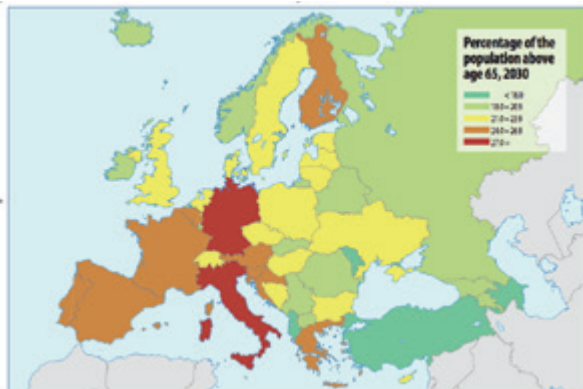


Copyright jablonski business diversity 2014

www.business-diversity.de



## Anteil der Bevölkerung 65+ im Jahr 2030



Quelle: Vienna Yearbook of Population Research 2006

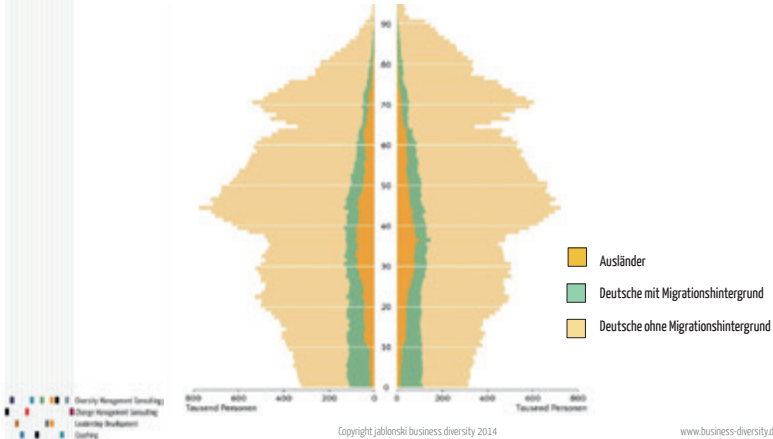


Copyright jablonski business diversity 2014

www.business-diversity.de



## Interkulturalität wird in Deutschland zunehmen (Stand 2010)



## Politik und Verbände forcieren Zuwanderung



DIHK-Chef Eric Schweizer will 10 000 ausländische Fachkräfte pro Monat anwerben

### Migration Neue Einwanderer sind besser gebildet als Alteingesessene

Mehr und mehr qualifizierte Menschen wandern nach Deutschland ein: Das Bildungsniveau der Einwanderer steigt – im Schnitt ist es inzwischen höher als das der Ansässigen.

DIHK-Chef Eric Schweizer, sagte bei einer Veranstaltung in Berlin.

Deutsche Zeitung (Montagsausgabe) laut Vorabmeldung. Da der Verlust von sechs Millionen Arbeitskräften in t

"Wir brauchen mehr Zuwanderung"

### Deutschland für mehr Zuwanderer öffnen Einwanderungsland Deutschland

Deutschland zieht so viele Zuwanderer an wie zuletzt 1995: Mehr als eine Million Menschen zogen 2012 aus dem Ausland in die Bundesrepublik - 269.000 mehr als weggingen. Vor allem aus den südosteuropäischen Krisenstaaten kamen sehr viel mehr Migranten. Die meisten Einwanderer kommen aber immer noch aus Polen.





## Die (Erwerbs-) Bevölkerung in Deutschland wird ....

- ... im Durchschnitt älter
- ... weiblicher: Männer & Frauen spielen eine andere Rolle
- ... interkultureller
- ... weniger



Copyright jablonski business diversity 2014

[www.business-diversity.de](http://www.business-diversity.de)



## Definition von Vielfalt & Wertschätzung

Diversity (Vielfalt) bezeichnet die Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen uns.

Vielfalt allein bringt nicht den Erfolg.  
Erst die Wertschätzung (Inclusion) der Unterschiede ist der Schlüssel zum Erfolg.



Copyright jablonski business diversity 2014

[www.business-diversity.de](http://www.business-diversity.de)



Copyright jablonski business diversity 2014

Quelle: Marilyn Loden, July Rosner: *Workforce America's Business One Inwin, 1991*  
www.business-diversity.de



## Was ist anders beim Diversity Ansatz?



Copyright jablonski business diversity 2014

Quelle: Charta der Vielfalt Broschüre  
Diversity Management im Alltag öffentlicher Institutionen

www.business-diversity.de





## Was haben wir nun von Diversity?

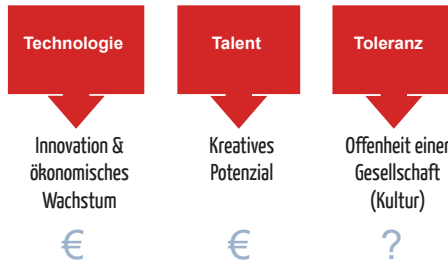


## Der Nutzen von Diversity fürs Organisationen (über Ethik und Wertschätzung hinaus)

- **Motivation und Halten** von Mitarbeitenden
- Positives Image bei unterschiedlichen **Beteiligten** wie Bürgerinnen und Bürgern, Unternehmen, Verbänden, Kooperationspartnerschaften, Medien, Lieferanten etc.
- Attraktivität für den **Nachwuchs**
- Kreativität & **Innovation**
- **Flexibilität** im Hinblick auf Veränderungen des Umfelds



## Die drei Ts als Erfolgsfaktor für Regionen (Richard Florida)



## Wie wird Diversity umgesetzt? (Diversity Management)

**JABLONSKI BUSINESS DIVERSITY**

### Die Inhalte zu Vielfalt setzt auf verschiedenen Ebenen an

The diagram illustrates the relationship between different levels of diversity and their corresponding content areas. On the left, three nested ovals represent the levels: 'Umfeld' (Environment) at the top, 'Organisation' in the middle, and 'Individuum' (Individual) at the bottom. Arrows point from each level to a corresponding content box on the right:

- Umfeld:** Unternehmenskultur, Grundsätze, Richtlinien & Verbindlichkeit
- Organisation:** Führung & Zusammenarbeit
- Individuum:** Bewusstsein, Verhalten & Werte einzelner Personen

© Diversity Management Consulting, Design Management Consulting, Leadership Development, Coaching

Copyright Jablonski Business Diversity 2014 [www.business-diversity.de](http://www.business-diversity.de)

**JABLONSKI BUSINESS DIVERSITY**

### Entwicklung von Kompetenzen: Diversity Reise

The diagram shows a staircase representing the 'Diversity Reise' (Diversity Journey) through four stages of competence development:

- Unbewusst inkompetent** ("Ahnungslos")
- Bewusst inkompetent** (kennt das Problem, hat aber keine Lösung)
- Bewusst kompetent** (aufgeklärt, lernt, übt)
- Unbewusst kompetent** (Selbstverständlich)

© Diversity Management Consulting, Design Management Consulting, Leadership Development, Coaching

Copyright Jablonski Business Diversity 2014 [www.business-diversity.de](http://www.business-diversity.de)

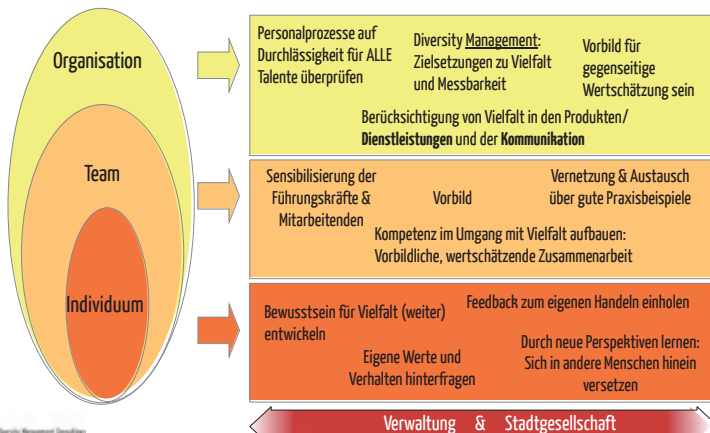


## Umsetzung

Was kann getan werden?



## Überlegungen: Was kann von allen Beteiligten getan werden?





## Diversity ...

... ist eine längerfristige *Reise*, ein *Prozess* und auch eine *Einstellung*.

Jede Reise startet mit dem ersten Schritt ...



## Impulsreferat 2

### „Umgang mit Vielfalt – Beispiele aus Berlin“



Dr. Sonja Dudek  
Landesstelle für Gleichbehandlung –  
gegen Diskriminierung  
PPP

 Landesstelle  
für Gleichbehandlung –  
gegen Diskriminierung

 Senatsverwaltung  
für Arbeit, Integration  
und Frauen **be Berlin**

# Vielfalt in der Berliner Verwaltung



Referentin: Dr. Sonja Dudek  
Veranstaltung: Diversity - Köln ist Vielfalt  
Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung  
07.11.2014 Köln









**Landesstelle  
für Gleichbehandlung –  
gegen Diskriminierung**


- eingerichtet im April 2007
- auf Landesebene der Senatverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen zugeordnet
- Team von 18 Personen
- Schwerpunkt auf den im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) genannten Dimensionen von Vielfalt
- Ziel: Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt und gegen Diskriminierung
- seit 2009 führt die LADS Diversity-Projekte mit Fokus auf die Verwaltung durch







## Warum beschäftigen wir uns überhaupt verstärkt mit Vielfalt?

**Berlin zeichnet sich durch Vielfalt aus**

- ca. 250 Religions- und Weltanschauungsgemeinschaften
- Einwohner/innen mit familiären Wurzeln in über 190 Ländern
- eine der größten LesBiSchwulen und Trans\* Communities in Europa
- 38 % der Berliner Kindern in den Grundschulen sind mehrsprachig

**Ein aktiver Umgang  
mit Vielfalt ist  
rechtlich geboten**

↔

**Ein aktiver Umgang mit  
Vielfalt kann  
ökonomisch vorteilhaft  
sein**





**Projekt: Vielfalt in der Verwaltung, Laufzeit 2013-2015**


**Ziel:** Stärkung der Kompetenz der Verwaltung im Umgang mit Vielfalt im Umgang mit der Vielfalt der Bürgerinnen und Bürger


Kooperation mit den Bezirken Pankow, Lichtenberg und Tempelhof-Schöneberg

**Bestandteile des Projekts:**

- bezirksübergreifende mehrmodulige Diversity-Fortbildungen
- Bestandsaufnahme
- Workshops in den Bezirken, um den konkreten Bedarf zu ermitteln
- Veröffentlichungen
- bedarfsangepasste Schulungen
- Begleitung bei der Umsetzung von Maßnahmen

Logo: Landeshilfe für Gleichbehandlung gegen Diskriminierung  
Logo: be Berlin  
Logo: Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen



Sensibilisierung für Arbeit, Integration und Frauen  


## LICHTENBERG: Diversity im öffentlichen Raum




Bild: Lichtenberg Mahrzahn, Die Online-Zeitung für den Berliner Osten


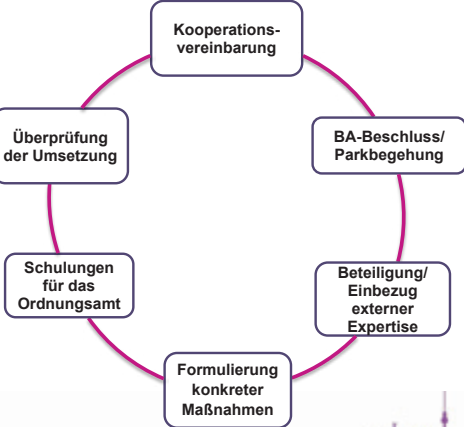




Bild: Bezirks-Journal




```

graph TD
    A[Kooperationsvereinbarung] --> B[BA-Beschluss/Parkbegehung]
    B --> C[Beteiligung/Einbezug externer Expertise]
    C --> D[Formulierung konkreter Maßnahmen]
    D --> E[Schulungen für das Ordnungsamt]
    E --> F[Überprüfung der Umsetzung]
    F --> A
    
```




Sensibilisierung für Arbeit, Integration und Frauen  



## PANKOW




```

graph TD
    A[Kooperationsvereinbarung] --> B[BA-Beschluss/Interviews]
    B --> C[Bildung eines Diversity-Umsetzungsteams]
    C --> D[WS mit Interessenvertretungen]
    D --> E[Empfehlungskatalog mit konkreten Maßnahmen]
    E --> F[Schulungen für das Bürgeramt]
    F --> G[Workshop Diversity und Sprache]
    G --> H[Workshops mit dem Umsetzungsteam]
    H --> I[Überprüfung der Umsetzung]
    I --> A
    
```





Sensibilisierung für Arbeit, Integration und Frauen  






© Randy Glasbergen  
glasbergen.com

## Vielen Dank!

**Kontakt:**  
Dr. Sonja Dudek  
Sonja.Dudek@senaif.berlin.de



"We need to focus on diversity. I want you to hire more people who look different, but think just like me."



### Fragerunde zu den Impulsreferaten

#### Wie kann man Diversity in einer Stadt wie Köln richtig umsetzen?

Maßnahmen früh definieren und klar formulieren, wer sie bis wann umzusetzen hat. Wünschenswert sind kleine pragmatische Schritte, die auch realistisch und umsetzbar sind.

Große Unternehmen haben einen anderen Bedarf als Mittelständler, Kleinbetriebe oder eben auch eine Verwaltung.

#### Wie hat Berlin die einzelnen Gruppen vernetzt?

Bei Qualitätsfortbildungen sitzen alle an einem Tisch und sprechen miteinander. Außerdem werden zahlreiche Projekte gefördert, die besonders schnittstellenorientiert arbeiten. Dadurch entstand bei vielen Trägern im Laufe der Zeit ein Bewusstsein für Schnittmengen innerhalb der Diversity Dimensionen. Sie sind sensibilisiert für das Thema Diversity.

**Wie soll das Thema Diversity in Berlin in die Fläche gebracht werden? Das heißt, wie kann man auch Personen und Gruppen ansprechen, die nicht vernetzt sind oder keine starke Lobby haben?**

Das ist in der Tat schwierig, deshalb muss man Strukturen schaffen, damit Menschen sich organisieren können. Zu den Aufgaben der Landesstelle gehört es unter anderem zu schauen, wo gibt es Lücken in der Antidiskriminierungsarbeit. An diesen Stellen gilt es, neue Strukturen aufzubauen, um möglichst vielen Personen die Teilhabe an der Gesellschaft zu ermöglichen. In Berlin sind besonders die Beauftragten, wie zum Beispiel die Integrationsbeauftragten in den Bezirken, wichtige Bezugspersonen.

**Bin ich in der Diversity-Diskussion nur interessant, wenn ich einen Wirtschaftsfaktor darstelle?**

Es kommt wahrscheinlich auf den Zweck der Organisation an. Für Unternehmen wird es der Wirtschaftsfaktor der Mitarbeitenden sein, für Verbände und die Verwaltung ist es oftmals der Selbstzweck: Wie sind wir aufgestellt, wen wollen wir wie abbilden? Diversity hat immer zwei Seiten der Medaille: die wirtschaftliche und die gesellschaftliche. Für alle Unternehmen sollte es aber immer gelten, ein Gleichgewicht zwischen den beiden Punkten zu finden.



## Statement von Henriette Reker

### „Warum ist Diversity bei der Stadt Köln notwendig?“

Guten Morgen, meine sehr geehrten Damen und Herren,



Henriette Reker, Beigeordnete für Soziales, Integration und Umwelt der Stadt Köln

ich freue mich über Ihr Interesse an dem Thema und darüber, Sie alle hier heute zu sehen.

Köln wächst in den nächsten Jahren und vielleicht noch Jahrzehnten durch Geburtenüberschuss, vor allem aber auch durch Zuwanderung. Schon darum wird sich Köln ständig wandeln. Die Zahl der älteren Menschen steigt – insbesondere die der über 80-Jährigen.

Insgesamt wird das Durchschnittsalter der Bevölkerung in Köln mit 43,9 Jahren unter dem bundesweiten Durchschnitt von 49,3 Jahren liegen. Die Stadtverwaltung bildet diese Entwicklung beim eigenen Personal derzeit noch nicht ab – dabei meine ich natürlich nicht die über 80-Jährigen, denn die lebenslängliche Arbeitszeit ist ja noch nicht eingeführt.

Dasselbe gilt hinsichtlich des Anteils der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Zuwanderungsgeschichte, der in der Stadtgesellschaft bei rund 30 Prozent und in der Verwaltung bei zehn Prozent liegt. Allerdings haben wir bei den Auszubildenden in der Verwaltung bereits heute einen Anteil von 29 Prozent mit Zuwanderungsgeschichte. Auch in Hinblick auf die Menschen mit Beeinträchtigung unterscheidet sich die Stadtverwaltung von der Stadtgesellschaft. Hier steht die Verwaltung einige Prozentpunkte über dem stadtweiten Durchschnitt von zwölf Prozent. Das liegt aber auch daran, dass die Kolleginnen und Kollegen bei der Stadt Köln älter werden und damit die



Wahrscheinlichkeit einer Schwerbehinderung steigt. Wir haben Mitarbeiterinnen, die lesbisch sind, Mitarbeiter, die schwul sind, und sicher auch transsexuelle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Der Umgang mit der sexuellen Orientierung ist jedoch in den verschiedenen Ämtern ganz unterschiedlich.

Meinen Damen und Herren, ich habe mich gefragt, „Muss die Verwaltung eigentlich ein Spiegel der Stadtgesellschaft sein?“ Wir haben die Unterschiedlichkeit in der Stadtgesellschaft und in der Verwaltung wahrzunehmen, zu akzeptieren und einen bewussten Umgang mit Vielfalt zu schaffen. Der Blick über den Tellerrand ist also gefordert! Aus diesem Grunde sind wir an diesem Tag hier.

Ich würde mich freuen, wenn es uns heute gelänge,

- die Menschen für das Thema Diversity zu sensibilisieren und ein gemeinsames Verständnis zu entwickeln
- zu verstehen, dass sich Diversity nicht auf Randgruppen beschränkt, sondern dass Vielfalt alles sein kann und sich in verschiedenen Dimensionen abbildet,
- zu erkennen, dass Diversity ein Mehrwert ist. Dazu müssen wir Vielfalt als Chance begreifen und darüber hinaus, dass jede Eigenschaft gleich viel wert ist.

Nun haben solche Tagungen wie die heutige es an sich, dass man sich mit Menschen trifft, mit denen man ohnehin einer Meinung ist. Darum bitte ich Sie ganz herzlich, dass wir alle, wenn wir heute ein gemeinsames Verständnis



darüber entwickelt haben, wie wir mit Diversity umgehen wollen, dieses Verständnis als Meinungsträgerin und -träger in unsere jeweiligen Strukturen und Arbeitszusammenhänge hineinzubringen.

Wie Hans Jablonski eben schon gesagt hat: Die formale Zuständigkeit ist das eine, die Entwicklung einer Haltung und deren Umsetzung ist etwas anderes, und dazu brauchen wir viele Kolleginnen und Kollegen. Ich würde mich auch freuen, wenn wir miteinander verstehen, dass sich Diversity nicht an Randgruppen richtet. Vielfalt kann alles sein und sich in ganz verschiedenen Dimensionen zeigen, die alle gleichwertig nebeneinander stehen. Wir müssen vor allem die Vielfalt als Mehrwert erkennen und davon überzeugt sein. Damit bin ich bei den drei guten Gründen, die ich eben durch den vorherigen Vortrag gelernt habe.

Eine Stadtverwaltung muss kein Geld verdienen, aber wir müssen den Mehrwert dieses Themas insoweit heben, als dass wir unsere Stadt und unser Image dadurch stärken.

Es gibt gesetzliche Gründe, die uns richtigerweise veranlassen, uns mit der Thematik auseinanderzusetzen. Aber vor allem sind wir davon überzeugt, Beschäftigte bei der Stadt Köln zu begeistern, zu halten, zu motivieren und ihre Talente und Merkmale zu nutzen. Das heißt aber nicht, dass eine Kollegin oder ein Kollege, die oder der im Rollstuhl sitzt, sich jetzt nur mit Tatbeständen befassen soll, die Barrierefreiheit umschreiben. Häufig hebt eine Behinderung eine ganz besondere Stärke hervor und befähigt Menschen zu etwas, wozu sie sonst nicht in der Lage wären.

Wir müssen den Bedarf der Stadtgesellschaft erkennen und entsprechende Dienstleistungen anbieten – dann sind wir gut aufgestellt als Verwaltung.

Ich hoffe, dass wir heute zu einem gemeinsamen Verständnis auch darüber kommen, dass wir Vorbilder sein wollen!

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

## Podiumsdiskussion


### „Ist Diversity nur ein Thema für die Stadt Köln?“

#### Gäste

- **Henriette Reker**  
Beigeordnete für Soziales, Integration und Umwelt der Stadt Köln
- **Helga Blümel**  
Sprecherin der Liga der Wohlfahrtsverbände
- **Gregor Berghausen**  
Geschäftsführer Aus- und Weiterbildung der Industrie- und Handelskammer zu Köln
- **Prof. Dr. Wolf-D. Bukow**  
Universität Siegen, FoKoS
- **Christine Kronenberg**  
Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Köln



v.l.n.r.: Hans Jablonski, Prof. Dr. Wolf-D. Bukow, Christine Kronenberg, Gregor Berghausen, Helga Blümel und Henriette Reker



Prof. Dr. Hans-D. Bukow machte deutlich, warum Städte sich mit dem Thema Diversity auseinandersetzen müssen. Mancherorts spreche man heute schon von Super-Mobilität und Super-Diversität. Was heute in Köln passiere, hätten andere Städte wie beispielsweise London schon gestern erlebt. Vielfalt und Mobilität würden weiter deutlich zunehmen.

Aus Sicht von Bukow hat die Frage zu lauten: Was bedeutet das für uns? Stadtgesellschaften seien nur deshalb entstanden, weil man Wege finden musste, um mit Mobilität und Diversität umzugehen. Es gebe viele Gesellschaftsformate, von denen sich nur wenige durchgesetzt hätten. Ein einziges werde heute weltweit kopiert: die alte europäische Stadt. Diese Form beinhalte eine Grundkompetenz im Umgang mit Mobilität und Diversität, sie seien Bestandteil des Lebensstils im Alltag aller Menschen. Es stelle sich jedoch die Frage, wie wir dies auch in unserem beruflichen Alltag umsetzen können.

Hans Jablonski fragte, was die Stadt Köln an dieser Stelle tun könne. Die Kommunen sollten ihre zentralen Aufgaben (wie die Stadtentwicklung) ganz bewusst auf dieses Thema abstimmen, so Bukow. Überall müsse darüber nachgedacht werden, wie Mobilität und Diversität integriert werden könnten.

Helga Blümel versicherte, beim Thema Diversity hätten die Wohlfahrtsverbände keinesfalls nur eine Funktion als Beobachter. Sie beschäftigten sich mit ähnlichen Problemen wie die Stadt und stünden in den Startlöchern, diese auch beim Namen zu nennen. Blümel wünschte sich, dass das Eckpunkt Papier Prozesse anstößt und nicht in irgendwelchen Ordnern in den Archiven landet. Es habe eine wichtige Funktion, weil es ähnliche Ideen und Gedanken aufzeige, mit denen sich auch die Wohlfahrtsverbände beschäftigten. Man begeben sich auf den Weg, Prozesse zu beginnen, neu auszuloten, Kooperationen einzugehen. Deshalb appellierte sie, das Papier immer wieder in die Hand zu nehmen und als Grundlage für den anstehenden Prozess zu nutzen. Auch die Wohlfahrtsverbände versuchten, ein Partner in der Steuerung, im Nachdenken und Entwickeln eines sozialen Kölns zu sein.

Die Organisationen der Wohlfahrtsverbände könnten einen Beitrag zu Diversity leisten. So gebe es beispielsweise im Diakonischen Werk den Fachdienst Migration, dessen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich auf den Weg machten, Diversity-Trainings anzubieten. Hier stehe man an einem guten Anfang, aber man stelle auch fest, dass es an manchen Punkten leichter sei als an anderen, das Thema zu platzieren.

IHK-Geschäftsführer Gregor Berghausen bekräftigte, dass nicht nur die Stadt Köln, sondern auch die IHK das Thema Diversity für sehr wichtig halte. Wie die Beigeordnete Henriette Reker bereits festgestellt habe, müssten sich die Rahmenbedingungen innerhalb der Stadt verändern und die Frage stelle sich, ob die Strukturen noch passen. Bei genauer Betrachtung gebe es für Stadt und IHK noch eine Menge zu tun. Auch die Unternehmen stünden in der Verantwortung, sich mit dem Thema zu beschäftigen, denn die Bürgerinnen und Bürger der Stadt benötigten Arbeits- und Ausbildungsplätze.

Es sei nun Aufgabe der IHK, die Erfahrungen der großen Unternehmen im Umgang mit Diversity auf







mittlere und kleine Unternehmen herunter zu brechen. Vor etwa zwei Jahren habe die IHK den Arbeitskreis Gender & Diversity gegründet. Hier gehe es genau um die Dinge, die bereits angesprochen worden seien: um das Vernetzten, Austauschen und voneinander Lernen. Darüber hinaus könnten externe Inputs den Arbeitskreis als Plattform stärken, um ein gemeinsames Verständnis und einen individuellen Angriffspunkt im Umsetzungsprozess zu schaffen. Je nach Größe und Rahmenbedingungen der Unternehmen könne dies bedeuten, dass zunächst mit kleinen Schritten begonnen werde. So seien beispielsweise bei der IHK die Frauen in der Vollversammlung der Auslöser für den Arbeitskreis Gender & Diversity gewesen. Daraus habe sich ein großer Druck entwickelt, sich mit dem Thema Frauenförderung intensiver zu beschäftigen. Es sei jedoch zu eng gegriffen, wenn die IHK sich nur auf die Frauenförderung beschränkt hätte. Man habe sich gefragt, was eigentlich sonst noch alles hinter dem Thema stecke und schnell festgestellt, dass das Thema Diversity die wegweisende Richtung sei.

Christine Kronenberg beschäftigte sich mit der Frage, ob von den Frauen die Erkenntnis kam, sich auf den Weg zu Diversity zu machen, und ob das Thema Gender ein Öffner für Diversity sei. Als Gleichstellungsbeauftragte habe man den Auftrag, ein Bewusstsein zu schaffen, so könne man als Beispiel das Thema Lohn nehmen. Frauen verdienten 22 Prozent weniger als Männer, das habe zur Folge, dass 80 Prozent aller Frauen über 65 Jahren mit einer monatlichen Rente von rund 500 Euro auskommen müssten.



Ein großes Thema in ihrem Arbeitsfeld sei bis heute die Bewusstseinsänderung. Vor acht Jahren seien Gender-Schulungen für Führungskräfte innerhalb der Verwaltung gestartet. Sie hätten immer mit derselben Fragestellung oder Übung begonnen, die Männer- und Frauengruppen jeweils getrennt bearbeiten mussten. Diese Übung habe jedes Mal sehr deutliche Unterschiede in der Planung, aber auch in der Herangehensweise und der Präsentation zu Tage gebracht. Wegen dieser Erfahrungen sei sie davon überzeugt, dass die Unterschiedlichkeit der Geschlechter ein Unternehmen präge und deshalb entsprechend aufgefangen werden sollte.

Nach Auffassung der Beigeordneten Reker zählt die Frauenförderung zu den Beispielen, die man auf andere Dimensionen übertragen könne. Die Genderbewegung habe deutlich gemacht, welchen Mehrwert die Förderung von Frauen für ein Unternehmen und die Gesellschaft bringen könne. Deshalb solle man davon lernen und die Gender-Methoden und -Strategien in den Diversity Prozess aufnehmen. Dabei gelte es vor allem zu überlegen, wie Diversity Gender mitdenken und einbeziehen könne, dasselbe gelte für das Thema Diversity und Senioren.

Christine Kronenberg wies darauf hin, dass die Frauenförderung gegenüber Diversity zurzeit noch den Vorteil habe, dass es eine gesetzliche Grundlage gebe, das erleichtere die Umsetzung. Als Erfolgsfaktor sieht sie zunächst die Datenerfassung als Grundlage. Darauf habe man Maßnahmen entwickelt





(Mentoring-Programme, Bildung von Netzwerken oder Perspektivgespräche bei bevorstehender Elternschaft) und wollte deren Erfolg in drei Jahren messen können. Die größte Herausforderung habe darin bestanden, die Haltung in den Köpfen der Mitarbeitenden zu verändern. Dies sei mit den Gender-Seminaren in den letzten Jahren sichtlich gelungen. Der Mehrwert müsse herausgearbeitet und verdeutlicht werden, um die Menschen zum Umdenken zu bewegen.



Prof. Dr. Bukow stellt klar, dass aus heutiger Sicht Situationen nicht mehr am Geschlecht festzumachen seien, sondern der Blick breiter gerichtet werden müsse, nämlich darauf, dass Menschen zudem unterschiedlichen Religionen oder Milieus angehörten und unterschiedliche Berufsgruppen verträten. Es empfehle sich daher weiter zu gehen. Die heutige Diversität sei nicht mehr nach Personen sortiert, sondern gehe quer durch unsere Köpfe. Deshalb empfehle er, nicht mehr nach Gruppen zu sortieren und diese bestimmten Zuschreibungen zu unterwerfen, sondern Situationen institutionenorientiert zu behandeln und Maßnahmen zu entwickeln. Es müsse hinterfragt




werden, ob das Bildungssystem die Mehrsprachigkeit, die religiöse Vielfalt, die unterschiedlichen sozialen Hintergründe angemessen berücksichtige, so das alle Erfolg in diesem System haben könnten. Es solle die Stadtgesellschaft widerspiegeln, etwa am Beispiel einer Lehrerin, die Muslimin sei und Englisch spreche.

Besonderen Wert legte Bukow auf die Feststellung, Diversity und die Vielfalt von Menschen spielten in verschiedenen Situationen eine unterschiedliche Rolle, dies müsse im täglichen Miteinander immer mitgedacht werden. Es gehe immer um das Thema und die Kompetenzen, nicht um die Person, die diese vertritt. Es dauere sicher noch 20 bis 30 Jahre, bis eine Kommune der Spiegel der Stadtgesellschaft sei.

Es brauche viele praktische Beispiele, wie die aus Berlin, um die Interessen der Menschen zu begreifen. Eine Stadt dürfe sich dabei aber nicht auf Initiativen verlassen. Diese seien nur Ersatzmaßnahmen, um etwas zu erreichen. Die Stadt müsse so agieren, dass sie auch unmittelbar die Interessen und Bedürfnisse der Bevölkerung begreife.

Abschließend erläuterte Bukow, man müsse sich aber auch darüber im Klaren sein, dass man immer hinter der tatsächlichen Entwicklung hinterher hinge. Deshalb plädiere er dafür, schneller zu werden, dies bringe zwar Anstrengungen mit sich, aber auch Spaß. Man benötige Kompetenzen, um mit dem Individuum umzugehen. Köln müsse die Vision entwickeln, sich immer wieder neu auf Mobilität und Diversity einzustellen.

Blümel zeigte auf, was die Wohlfahrtsträger davon abhalte, mit dem Thema Diversity zu beginnen oder durchzustarten. „Der ganz normale Wahnsinn des Alltags“ wie Personalfragen halte sie bisher davon ab, die Dinge anzupacken, die angepackt werden müssten. Aus ihrer Sicht solle jedoch noch einmal der Blick auf das Eckpunktepapier gerichtet werden. Der Punkt der Haltung müsse deutlich im Vordergrund stehen. Es reiche nicht, nur ein Management-Konzept zu entwickeln, sondern der Kernpunkt der Veränderung müsse die Haltung sein. Deren Veränderung allen und allem gegenüber solle das Ziel sein.



Berghausen stellte klar, dass die IHK generell offen und ehrlich sprechen müsse, wenn sie mit Unternehmen rede. Die Herausforderungen seien offen anzusprechen, das gelte für alle Diversity Dimensionen. Man müsse die Frage stellen „Wie schaffen wir eine Basis hin zum Diversity Management?“ Es gebe in den meisten Unternehmen Beauftragte, die sich um spezifische Zielgruppen kümmern. Man müsse diese Personen zusammenbringen, damit sie miteinander reden, sich austauschen, eine gemeinsame Diversity-Strategie entwickeln könnten. Das solle nicht heißen, durch die Zusammenlegung von Aufgabenfeldern Synergieeffekte zu erzeugen und dadurch Einsparungen zu ermöglichen. Vielmehr müsse es an diesem Punkt darum gehen, die doppelte Zahl von Mitarbeitenden einzustellen, denn durch die gemeinsame Strategie könnten bisherige spezifische Themen viel breiter aufgestellt und bearbeitet werden. Die IHK befinde sich aber selbst an ähnlichen Punkten und durchlaufe denselben Prozess wie alle anderen Unternehmen.

Prof. Dr. Bukow machte deutlich, dass bei der Zukunft der Stadtgesellschaft ein gemeinsames Ziel existieren sollte. Es gebe keinen individuellen Gewinner oder Verlierer, sondern einen gemeinsamen Gewinn. Man sollte allen Menschen, die in der Stadt leben, auch die Möglichkeit geben, sich einzubringen und zu Gewinnern zu machen – unabhängig davon, ob sie erst drei Monate oder 30 Jahre in Köln lebten. Der Slogan müsse lauten: „Wer in Köln lebt, ist Kölner“. Damit würde man vielen Debatten zu Beginn den Wind aus den Segeln nehmen. Denn so trete man der Erwartung entgegen, dass sich jemand anzupassen habe, sondern bringe zum Ausdruck, dass diese oder dieser seinen Platz in der Stadt gefunden habe.

Henriette Reker ergänzte, dass das gemeinschaftliche Ziel in den Fokus gestellt werden müsse. Eine gemeinsame Haltung zu entwickeln, könne man nicht befehlen, aber dafür werben. Wir alle lebten in unterschiedlichen Dimensionen und somit Diversity. Aber sie stelle die Frage, ob diese Dimensionen auch im Arbeitsleben ausgelebt würden und ob sie dort überhaupt ausgelebt werden dürften? Die Beigeordnete regte deshalb mit Nachdruck an, dies zu tun, damit alle einen Mehrwert davon hätten und mit Freude an dem Gesamt-Thema weiterarbeiten könnten.

## World Cafés

### Fragestellung der drei World Café Runden

Was sind die Vorteile, die sich aus Diversity für Köln ergeben können?

Welche Anknüpfungspunkte ergeben sich daraus auf das Eckpunktepapier?

Was können wir dazu beitragen, damit Diversity in Köln erfolgreich umgesetzt werden kann?





Vorstellung der Hauptergebnisse (Perlen)

**Tisch 1**

Diversity fördert und fordert Gestaltungsspielräume

Verantwortung übernehmen, leben in der Multiplikatorenrolle

Smarte Ziele

**Tisch 2**

Diversity fördert Handlungsfähigkeit, Erreichbarkeit der Stadtgesellschaft

An Ansätze anknüpfen und weiterentwickeln im Rahmen des Konzeptes

Dezernatsübergreifend, Leitgedanken, Haltung von oben nach unten und umgekehrt

**Tisch 3**

Diversity als  
Bereicherung  
erfahren

Hemmschwellen  
und Berührungängste  
abbauen

Alle Zielgruppen,  
auch bisher  
Unorganisierte,  
abholen und  
mitnehmen

**Tisch 4**

Wohlfühlfaktor

Nachhaltigkeit

Diversity-/  
Vielfalts-Projekt-  
management



### Tisch 5

Identifikation mit der Stadt ermöglichen, verbessern und erhöhen – für alle

Wechselseitige Kommunikationsprozesse initiieren und zu moderieren (auch Mitarbeiter-ebene) und offen gestalten

Vernetzung und Austausch zu konkreten, ersten Schritten

### Tisch 6

Diversity schafft Inklusion und überwindet Ausgrenzung

Diversity ist ein erstrebenswertes Ziel  
→ Topdown Ansatz ist zentral

Diversity lässt sich nicht verordnen! Wie können möglichst viele mitgenommen werden?  
→ Entwicklung von Strategien

**Tisch 7**

verbindet  
Lebensqualität vieler  
durch Partizipation  
am Stadtleben

Vielfältige  
Kompetenzen stärken,  
vernetzen und  
weiterentwickeln

Humus für  
Kreativität,  
friedenserhaltend

**Tisch 8**

Imagegewinn  
für Köln

Transparente  
Kommunikation, um  
alle mitzunehmen

Positives Image  
für alle

## Tisch 9

Innovative  
Stadtentwicklung:  
Gruppen, die sonst  
keinen Kontakt haben,  
kommen ins  
Gespräch

Diversity ist  
umfassend und  
eben nicht  
kategorisierend

Tragfähige Kultur mit  
den Instrumenten des  
Diversity Management  
herstellen









### Fragestellungen World Café – Amtsleitungen

Zusätzlich zu den zufällig zusammengesetzten World Café-Tischen 1 – 9 arbeiteten am Tisch 10 die Amtsleitungen zu folgenden Fragestellungen:

Was sind Vorteile, die wir aus Diversity (im Rahmen) unserer Arbeit ziehen können?

Wie kann die Stadtgesellschaft uns dabei unterstützen, den Diversity Ansatz in der Stadt Köln und in der Verwaltung umzusetzen?

Welche Punkte im „Eckpunktepapier“ halten wir für besonders relevant im Hinblick auf unsere Arbeit?

## Vorstellung der Hauptergebnisse (Perlen) – Amtsleitungen

Vielfalt &  
Öffentlichkeit in  
Amt, Gremien & Politik  
lässt uns zielgenauer,  
bedarfsgerecht  
vorgehen

Alle Kölner/-innen  
aus unterschiedlichen  
Bereichen finden sich  
im EPP wieder

Stadtgesellschaft  
ist Mittlerin für Bedarf,  
der dann zu kommunalen  
Aufgaben wird. Keine  
Einbahnstraße  
→ Kreisverkehr



## Ausblick und Verabschiedung

Ich danke Ihnen für das große Engagement und Interesse an dem Thema. Die breite Beteiligung am Vormittag, vor allem aber durch die Diskussionen in



Nina Rehberg, Leiterin der Punktdienststelle Diversity

den World Café-Runden machte das sehr deutlich. An den elf Tischen wurden erste Schnittmengen unter den Teilnehmerinnen und Teilnehmern erkennbar.

Die Tagung „Diversity – Köln ist Vielfalt“ hat Vertreterinnen und Vertreter aus Verwaltung, Politik und Stadtgesellschaft in dieser Konstellation heute erstmalig zusammengebracht. Der Austausch untereinander und mit anderen Zielgruppen, das Erkennen von Potenzialen, Gemein-

samkeiten und Unterschieden machen Diversity zu einem großen Teil aus. Der Begriff steht für eine Kultur der Vielfalt, die miteinander lebt und arbeitet.

Mein Dank gilt Hans Jablonski, der nicht nur die Moderation übernommen hat sondern auch ins Thema einführte. Dieser Input hat an vielen Stellen gezeigt, dass ein Diversity-Management Gedanken heute besonders notwendig ist. Vor allem drei Argumente sprechen dafür: gesellschaftliche und soziale Gründe, die Gesetzgebung und nicht zuletzt der Vorteil für eine Organisation, die sich mit Diversity als Instrument der Personal- und Organisationskultur auseinandersetzt.

Ebenfalls ein großes Danke an Dr. Sonja Dudek, die in ihrer Präsentation die Diversity-Arbeit des Berliner Senats darstellte. In ihrem Vortrag nannte sie Beispiele, die gute Anregungen für den Kölner Prozess boten. Beide Referate brachten einen großen Mehrwert für die Tagung.



An deren Ende möchte ich mich mit der Frage beschäftigen, wie es mit der Entwicklung des Diversity-Konzepts künftig weitergeht. Dass die Nachhaltigkeit allen Beteiligten der Tagung am Herzen liegt, wurde an vielen Punkten der Veranstaltung deutlich. Es darf nicht passieren, dass wir eine gute Tagung durchführen und das Thema dann aber nicht weiter verfolgen. Dieses Zusammentreffen ist eine Auftaktveranstaltung für einen Prozess, den wir gemeinsam gehen werden und wollen. Wir dokumentieren ihren gesamten Verlauf und veröffentlichen ihn auf der städtischen Internetseite.

Die Inhalte und Beiträge sichten wir, werten sie aus und nutzen sie für ein Konzept, das die Punktdienststelle Diversity erstellt. Sobald es fertig ist, stellen wir es in allen Gremien und Ausschüssen vor. Als Grundlage des Konzepts dienen drei Handlungsebenen: die Stadt als Arbeitgeberin, als Dienstleisterin und als Partnerin. Aus dem Konzept werden wir dann Maßnahmen entwickeln, zunächst nur wenige, um schnelle und konkrete Erfolge zu erzielen.

Wir können das große Thema Diversity nicht mit einem Mal umsetzen, sondern nur Schritt für Schritt. Auf diesem Weg etablieren wir Handlungsschritte, entwickeln sie weiter und bauen sie aus. Unser Ziel ist eine Verstärkung innerhalb der Verwaltung und der Stadtgesellschaft. Für die Entwicklung der Handlungsschritte arbeiten wir zurzeit ein Format aus.

Dieser Weg macht es möglich, das Thema auf alle Ebenen zu bringen, um ein Bewusstsein zu schaffen und eine Diversity-Haltung innerhalb der Verwaltung zu etablieren.

Ich wünsche Ihnen einen guten Nachhauseweg.

## Anlage: Eckpunktepapier zur Fachtagung

### „Diversity – Köln ist Vielfalt“

*„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.“*

Leitlinie für ein soziales Köln,  
In: Der Oberbürgermeister „Leitbild 2020 Kölns Weg in die Zukunft“ (2009)

### Vorwort

Mit dem Beschluss des Rates hat die Stadt Köln als erste deutsche Stadt am 13.03.2007 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.

Wir nutzen bewusst den Englischsprachigen Begriff Diversity (Vielfalt), da wir als viertgrößte Kommune Deutschlands, nicht nur auf Kommunal- und Landesebene agieren, sondern im großen Umfang auch im internationalen Kontext. Diversity / Diversity Management ist ein international feststehender Begriff, dessen Definition und Handlungsbereiche entsprechend verwendet werden.

Mit dem Begriff Diversity nehmen wir als Stadt 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.

Auf Grundlage des Ratsbeschlusses „Köln – Stadt der Vielfalt. Sachstandsbericht und Vorgehensvorschlag zur Erarbeitung eines städtischen Diversity-Konzeptes“ vom 14.12.2010, übernimmt die neu eingerichtete Punktdienststelle Diversity diese Aufgabe und erstellt ein städtisches Diversity-Konzept. In diesem sind die Handlungsfelder Integration, Behindertenpolitik und LSBTTI-Politik eingebunden. Das städtische Diversity Konzept wird von dieser Stelle aus federführend konzipiert und dessen Umsetzung begleitet.

Das Eckpunktepapier ist als roter Faden hin zu einem städtischen Diversity Konzept zu verstehen. Der Fokus dieses Papiers liegt jedoch auf der innerstädtischen Ausrichtung und Aufstellung gegenüber dem Thema Diversity/Diversity Management. Denn erst nach einer klar definierten Position und klar formulierten Zielen innerhalb der Verwaltung selbst kann die Stadtgesellschaft in den Blick genommen werden.

Der Umgang mit Diversity ist eine bewusste Entscheidung die von der Stadtspitze getroffen und getragen wird. Vielfalt als Mehrwert ist eine Haltung, die den städtischen Leitlinien entspricht und im täglichen Miteinander umgesetzt wird. Die Entwicklung und Umsetzung des Diversity Konzeptes zielt darauf ab.

Der Fokus des Papiers liegt auf der innerstädtischen Ausrichtung und Aufstellung für das Thema Diversity.





Der Umgang mit Diversity ist eine bewusste Entscheidung die von der Stadtspitze getroffen und getragen wird.

Eine Auftaktveranstaltung bietet die Möglichkeit das Thema Diversity breit zu diskutieren.

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 als auch gegenüber ihren Mitarbeitenden
- Als **Partnerin** gegenüber freien Trägern und Unternehmen im lokalen und überregionalen Kontext

Auf diesen Ebenen kann die Stadt Köln durch einen aktiven Umgang mit der vorhandenen und zukünftigen Vielfalt, die Zufriedenheit der Beschäftigten und die Qualität der Verwaltungsleistungen gegenüber allen Einwohnerinnen und Einwohnern, stark erhöhen.

Eine Auftaktveranstaltung bietet die Möglichkeit mit Expertinnen und Experten das Thema Diversity breit zu diskutieren. Die im Rahmen der Tagung diskutierten Inhalte und Impulse werden im Anschluss an die Tagung gesichert und bei der Erstellung des Konzeptes nach Möglichkeit berücksichtigt.

## Definition der Begrifflichkeit

Diversity/Diversity Management („strategischer“ Umgang mit Vielfalt) als Unternehmenskonzept steht für ein Konzept, welches Unternehmen jeder Größe dabei unterstützt, den bestehenden und zukünftigen gesellschaftlichen Anforderungen gerecht zu werden und gleichzeitig ein Maximum an Wirtschaftlichkeit aus der vorhandenen und zukünftigen Personalvielfalt durch die damit verbundenen Ressourcen zu erzielen.

Diversity setzt voraus, dass Menschenrechte beachtet und erfüllt werden. Diversity ist als Ansatz zu verstehen, der Gemeinsamkeiten und Unterschiede und deren Komplexität von Menschen und ihren Lebenslagen berücksichtigt.


Aus diesem Grund umfasst der Ansatz heute eine Vielzahl von Instrumenten, die darauf ausgerichtet sind, die Vielfalt der Gesellschaft in Kommunen, in Unternehmen, öffentlichen Einrichtungen und der Zivilgesellschaft zu integrieren.

**Für Kommunen und Städte** sind die Instrumente breiter zu fassen. Aus diesem Grund sprechen wir von einer Diversity Politik, die die Stadtverwaltung in ihrer Funktion als Arbeitgeberin, Dienstleisterin und Partnerin von Verbänden, Organisationen und Unternehmen im Stadtgebiet sowie auch als Partnerin auf landes-, bundes- und europäischer Ebene einführen und umsetzen muss.

Diversity ist als Ansatz zu verstehen, der Gemeinsamkeiten und Unterschiede und deren Komplexität von Menschen und ihren Lebenslagen berücksichtigt.

Wir sprechen von einer Diversity Politik.





Aufgrund gesellschaftlicher, wirtschaftlicher und rechtlicher Veränderungen erfolgt auch ein Wandlungsprozess der Stadt selbst durch ihre Einwohnerinnen und Einwohner.

Vielfalt betrifft uns alle und muss als solche betrachtet und gefördert werden.

Aufgrund gesellschaftlicher, wirtschaftlicher und rechtlicher Veränderungen erfolgt auch ein Wandlungsprozess in der Stadt selbst durch ihre Einwohnerinnen und Einwohner. Die Stadtgesellschaft und somit auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verwaltung sowie aller Unternehmen, Verbände und Vereine gewinnen an – sichtbarem – Zuwachs von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte, Frauen im Beruf, Lebensälteren, Menschen mit einer Sinnes-, Lern-, psychischen- oder körperlichen Beeinträchtigung, verschiedenster sozialer und kultureller Lebensentwürfe und individueller sexueller Orientierung und Identitäten.

Diversity ist als ganzheitliches Thema einer Gesellschaft und nicht als Randthema Einzelner zu betrachten. Vielfalt betrifft alle und wird als solche betrachtet und gefördert. 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. Denn Vielfalt ist kein Defizit, sondern eine Stärke, die die Stadtgesellschaft zu dem macht was sie ist.

## Städtische Diversity Politik

### Die städtische Diversity Politik verfolgt die Leitziele

- Förderung der personellen Vielfalt als Ressource und positivem Wert.
- Schaffung eines diskriminierungsfreien Arbeits- und Lebensumfeld, in der Vielfalt gelebt und anerkannt wird.
- Gewährleistung der Chancengleichheit und Teilhabe für alle Einwohnerinnen und Einwohner der Stadt Köln.
- Einführung des Leitgedankes Diversity als Querschnittsaufgabe in und auf allen Ebenen der Verwaltung und Stadtgesellschaft.

Diesen Leitziele liegt der Gedanke eines wertschätzenden Umgangs mit Unterschiedlichkeit und Gemeinsamkeit sowohl innerhalb – durch Personalmanagement und Organisationskultur – als auch außerhalb zugrunde. Dies im Sinne einer Orientierung an den unterschiedlichen Bedürfnissen der Einwohnerinnen und Einwohner und Kundinnen und Kunden bei Informationen, Angeboten, Dienstleistungen und Projekten. Als Ausgangspunkt aller politischen Maßnahmen stehen somit die Kompetenzen und Potenziale aller Einwohnerinnen und Einwohnern und nicht deren Defizite im Mittelpunkt. Hierfür bedarf es einem Perspektiv-, Kultur- und Handlungswechsels, der durch die bewusste Umsetzung des Diversity Konzeptes langfristig erfolgt.

Die Kerndimensionen der meisten Diversity Ansätze sind: Alter, Behinderung, ethnische Herkunft und Hautfarbe, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Religion

Diversity Politik ist nicht alleine Aufgabe der Verwaltung, sondern es ist ein gesamtgesellschaftlicher Prozess, der von Allen und für Alle mitgestaltet wird.

Als Ausgangspunkt aller politischen Maßnahmen stehen die Kompetenzen und Potenziale aller Einwohnerinnen und Einwohner im Mittelpunkt

Es bedarf einem Perspektiv-, Kultur- und Handlungswechsel.





und/oder Weltanschauung. Diese wurde auch vom Gesetzgeber aufgegriffen und im AGG (allgemeines Gleichbehandlungsgesetz 2006) festgeschrieben. In einem ganzheitlichen Diversity Management findet darüber hinaus auch der Umgang mit anderen Unterschieden wie Lebensentwürfen, Persönlichkeiten und Mehrfachdiskriminierungen Berücksichtigung. Unter dem Gesamtdach sind Maßnahmen und Handlungsempfehlungen gebündelt, die eine Kultur der Wertschätzung von Vielfalt und zum Schutz vor Diskriminierung fördern.

Diversity ist als zielgruppenübergreifende Ausrichtung von Organisationshandlungen bezogen auf das AGG zu verstehen.

Der Diversity-Gedanke und somit das städtische Konzept, steht nicht dafür, die einzelnen im AGG aufgeführten Gruppen, die im städtischen Kontext durch Ämter und Fachstellen vertreten sind, aufzulösen und zu verallgemeinern. Vielmehr geht es darum, die einzelnen Bereiche 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. 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 Burnout steht.

## Diversity als Mehrwert für die Verwaltung

Vielfalt als Synonym von Individualität, gilt es in seiner Gänge zu erkennen, zu fördern und wertzuschätzen.

Die Vorteile einer Umsetzung von Diversity innerhalb der Verwaltung lassen sich deshalb in verschiedenen Bereichen darstellen.

Die Verwaltung steht intern wie extern in den kommenden Jahren zunehmend vor Herausforderungen, die strategisch geplant und umgesetzt werden müssen. Unter anderem zählen hierzu Punkte wie: Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Alter und Wissenstransfer, Fachkräftemangel, Wirtschaftlichkeit, Attraktivität als Standort und Arbeitgeberin, Internationalisierung und Globalisierung, Vielfalt.

Nachfolgend reicht es nicht mehr, dass die Attraktivität nur im Hinblick auf die Sicherheit eines Arbeitsplatzes dargestellt wird. Alle Rahmenbedingungen, die die städtische Arbeitgeberin bietet sind von Interesse: Kann ich in Teilzeit arbeiten? Gibt es Unterstützung und/oder Angebote meines Arbeitgebers bei Betreuungsfällen in der eigenen Familie? Kann ich trotz einer physischen und/oder psychischen Beeinträchtigung meinen Arbeitsauftrag in angemessenen Räumen und mit angemessener Ausstattung ausführen? Wird dies von meinen Kollegen und Kolleginnen mitgetragen? Gibt es eine Betreuungsmöglichkeit für mein/e Kind/er? Werden Sportangebote intern oder extern angeboten oder subventioniert? Wie ist das Betriebsklima? Ist meine neue Arbeitgeberin offen für neue innovative Ideen? Werden all meine Fähigkeiten, die einen beruflichen Mehrwert haben, abgerufen?

Vielfalt als Synonym von Individualität, gilt es in seiner Gänge zu erkennen, zu fördern und wertzuschätzen.



Wird meine Mehrsprachigkeit als Vorteil gewertet? Wie offen kann ich mit meiner Homosexualität umgehen? Gibt es Netzwerke, denen ich mich anschließen kann? Kann ich mir vorstellen die nächsten Jahre bei dieser Arbeitgeberin zu arbeiten?

Ein bewusster Umgang mit Diversity schafft eine wertschätzende und fördernde Atmosphäre und baut Diskriminierung innerhalb der Verwaltung ab. Organisatorische Flexibilität wird darüber hinaus geschaffen und verbessert. Diese steigert die Leistungsfähigkeit, Kreativität und Motivation der Mitarbeitenden. Durch heterogene Teams entstehen innovative Ideen und Lösungsmöglichkeiten. In einem Team, in dem sich verschiedene Lebensphasen abbilden, kommt es weniger zu Schwierigkeiten bei Vertretungsregelungen z.B. während der Ferienzeiten. Erfahrene Kolleginnen und Kollegen können die Einarbeitung von neuen Mitarbeitenden durch ihre langjährige Erfahrung und erworbenes Wissen unterstützen. Lösungsansätze werden aus unterschiedlichen Sichtweisen und Erfahrungen benannt und diskutiert.

Vielfalt ist ein Gewinn, den sich die Verwaltung zu Nutzen macht. Gute Team- und Arbeitsstrukturen fördern den Zusammenhalt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die Identifikation mit dem Aufgabengebiet und der Arbeitgeberin, woraus sich eine Kostensenkung ergibt. Das Wir-Gefühl wird gestärkt und spiegelt sich in dem Umgang mit Verwaltungsvorgängen und Einwohnerinnen und Einwohnern als Kunden positiv wider.

Der Krankenstand der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sinkt innerhalb einer guten und motivierenden Arbeitsatmosphäre.

Darüber hinaus stellt sich die Verwaltung als Dienstleisterin ihren Kundinnen und Kunden gegenüber neu auf. Ein bewusstes Diversity Handeln fördert Verständigung, bessere Kundenorientierung und spart Kosten. Eine Person wird in ihrer Ganzheitlichkeit gesehen. Problemlagen können schneller und besser verstanden und bearbeitet werden. Produkte und Instrumente werden von Beginn an durch ein Diversity bewusstes Denken entwickelt, wodurch Folgekosten durch Nachbesserungen, da nicht alle Bedarfe der Einwohnerinnen und Einwohner bedacht wurden, vermieden werden.

Die vielfältigen Sprachkompetenzen aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bieten eine große Unterstützung im laufenden Geschäft der Verwaltung



## **Ansprechpartnerin oder Verantwortliche**

Dienststelle Diversity  
Kleine Sandkaul 5  
50667 Köln

Nina Rehberg  
Dienststellenleitung  
0221/221 - 2 31 98



**Stadt Köln**



## **Der Oberbürgermeister**

Dienststelle Diversity  
Amt für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

Gestaltung und Druck  
Zentrale Dienste der Stadt Köln

Fotos  
Ikhlas Abbis

13-US/5001/500/11.2015



