

2020: Köln **i**ebt Vielfalt

Inhalt	Seiten
Vorwort	2
1. Fakten und Daten	3
2. Rechts- und Beschlussgrundlage	4
2.1 Rechtliche Grundlagen für Diversity	4
2.2. Unterzeichnung der Charta der Vielfalt, Beschlüsse	5
2.3 Leitbild, 2020, Kölns Wege in die Zukunft	5
3. Begriffsklärung Diversity / Diversity Management	6
3.1. Was macht Diversity anders?	7
3.2. Diversity als Chance	8
4. Ausrichtung des Kölner Diversity Konzeptes	9
4.1. Leitziele der Verwaltung	9
4.2. Das Konzept auf drei Ebenen	10
4.3. Strukturen und Anbindung	10
4.4. Zielgruppe des Konzeptes	10
5. Wie findet der Umsetzungsprozess in der Kölner Stadtverwaltung statt?	11
5.1. Vorteile für die Stadtverwaltung	12
6. Schritte im Diversity Prozess	13
6.1 Diversity Controlling/ Erfolgsmessung	14
7. Umsetzung und Maßnahmen	15
7.1. Zeit- Aufwand- Maßnahmenkatalog	16

Anlagen: 21

Beispiele: Wie gehen andere Städte mit dem Thema Diversity als Managementaufgabe um?

2020: Köln **iebt 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.“¹

Vorwort

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, Lebensälteren und Jüngeren, Menschen mit einer Sinnes-, Lern-, psychischen- oder körperlichen Beeinträchtigung, verschiedenster sozialer und kultureller Lebensentwürfe, 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 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 Einwohnerinnen und Einwohnern 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 die 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!

¹ Leitbild 2020, Kölns Wege in die Zukunft. Stadt Köln 2009

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 5-Jahresplan 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.

1. 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)²
- Ein Wachstum wird bis 2040 auf 1.113.000 Einwohnerinnen und Einwohner prognostiziert. (Variante 2)³
- 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 ⁴
- Ab 2017 ist eine deutliche Steigerung der altersbedingten Austritte erkennbar.
 - o Allein bei den Führungskräften in den nächsten 10 Jahren insgesamt knapp 40% bei den Amtsleitungen 50%
 - o Das Durchschnittsalter im Jahr 2015 beträgt 45,6 Jahre. Nach überschlägigen Berechnungen kann das Durchschnittsalter auf 50 Jahre in 2020 wachsen.
 - o 23,1% des gesamtstädtischen Stammpersonals ist 55 Jahre und älter.

² Amt für Stadtentwicklung und Statistik, Stadt Köln, 11.05.2015

³ 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 11.05.2015)

⁴ Folgende Daten sind dem Bericht „Personalsituation 2015 Perspektiven“, 03.06.2015 entnommen

- Der Anteil von Frauen im Stammpersonal liegt bei 64,20% 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 insgesamt bei 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 2015 mit 6,2% 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

2. Rechts- und Beschlussgrundlage

2.1 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.⁵

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*“⁶.

Deutschland entwickelte auf dieser Grundlage das *Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)*⁷. In Kraft trat es am 18. August 2006. Ziel des Gesetzes ist es, die Benachteiligung aus Gründen der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, dem Alter, 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.

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.

⁵ Grundgesetz Artikel 3, 08. Mai 1949

⁶ http://europa.eu/legislation_summaries/institutional_affairs/treaties/amsterdam_treaty/a10000_de.htm, [letzter Zugriff 20.04.2015]

⁷ <http://www.gesetze-im-internet.de/agg/>, [letzter Zugriff 20.04.2015]

2.2. Unterzeichnung der Charta der Vielfalt, Beschlüsse

Gemäß Ratsbeschluss, 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.

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 11.04.2013, 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 Drittmittel finanzierte EU Projekte der Dienststelle (Koordinierung 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 08.08.2011
 - dem Erhalt des TOTALE – QUALITY Prädikates 2013 (Erneuerung des Prädikates mit Zusatzprädikat Diversity in 2016 beantragt)
 - und die Mitgliedschaft im internationalen Rainbow-Cities-Netzwerk am 12.05.2015
- weiter verpflichtet, Bestandteile des Themenfeldes Diversity und der Gleichstellung von Frauen und Männern innerhalb und außerhalb der Verwaltung umzusetzen.

2.3 Leitbild 2020, Kölner Weg in die Zukunft⁸

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

Zu fünf Handlungsfeldern 1. Wissensgesellschaft, 2. Wirtschaft, 3. Stadtgesellschaft, 4. Kulturstandort, 5. 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.

- 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.“*

⁸ Leitbild 2020, Kölns Weg in die Zukunft. Stadt Köln 2009

- 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.“*

3. Begriffsklärung 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 bestimmter 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 wie 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, welche sich in der US-amerikanischen Bürgerrechtsbewegung und in der schwarzen Frauen-Bewegung wiederfinden. Die Verbindung zur Antidiskriminierungsarbeit der 1950/1960 Jahre in den USA und darüber hinaus ist von Beginn an nah.

3.1. Was macht Diversity anders?

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.



9

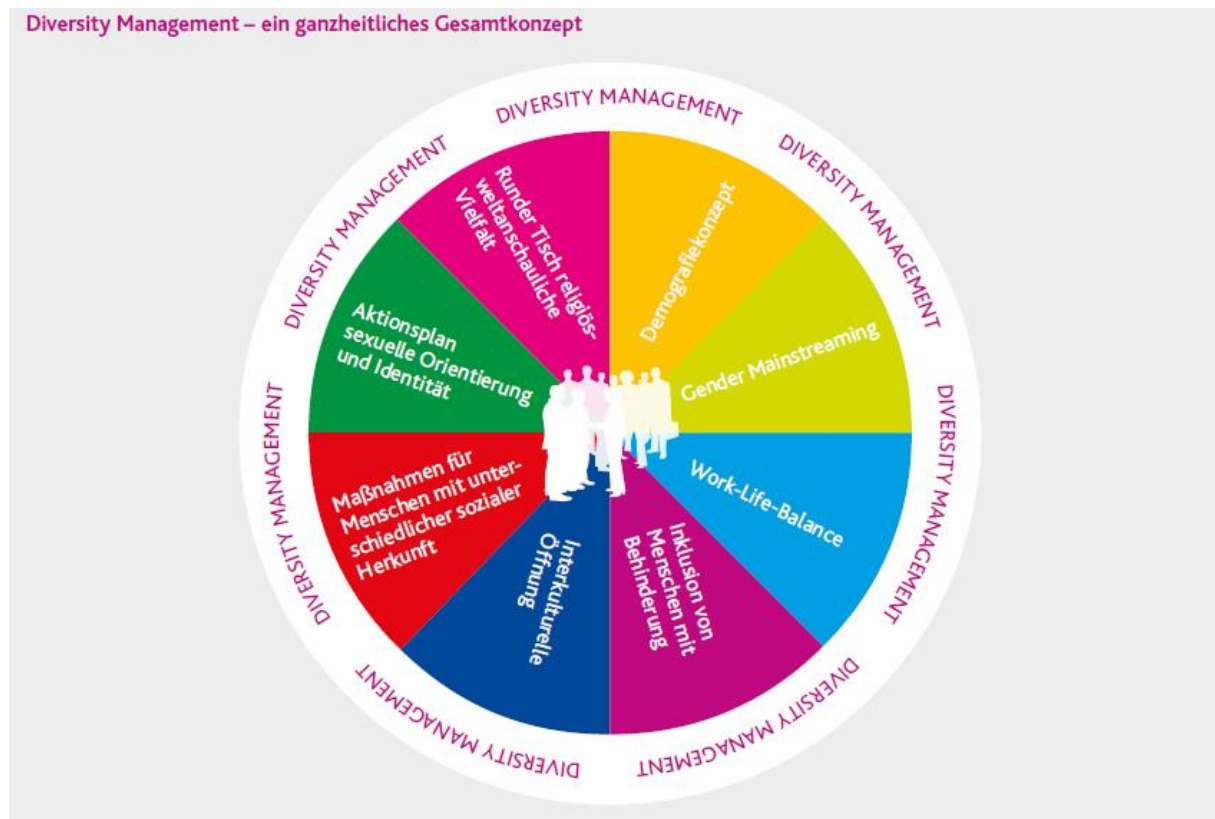
In den bisherigen „Gleichbehandlungsansätzen“ liegt der Fokus stark auf einem der im Diversity Ansatz bezeichneten Kerndimensionen, im AGG (allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) benannten Merkmalsgruppen. So gibt es verschiedene Strategien zur Umsetzung der Lesben-, Schwulen und Transgenderarbeit, Frauen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

In der Diversity Strategien 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.

⁹ In Anlehnung an das Schaubild, Perspektivwechsel Diversity, charta der vielfalt, Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion, Diversity Management in öffentlichen Verwaltungen und Einrichtungen, S. 15, 2014

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.



10

3.2. 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“¹¹ 2010 erstellt.

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, welches 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 welchem die Menschen sich durch unterschiedlichste kulturelle Impulse gegenseitig bereichern.

Deshalb sieht Florida das Erfolgsrezept für den gegenwärtigen und zukünftigen wirtschaftlichen Wachstum sowie für die internationale Wettbewerbsfähigkeit von regionalen

¹⁰ www.charta-der-vielfalt.de [letzter zugriff 22.04.2015]

¹¹ vgl. <http://www.creative.nrw.de/fileadmin/files/downloads/Publikationen/Kreative-Klasse.Abschlussbericht-Endversion.pdf>, 2010 [letzter Zugriff 22.04.2015]

Wirtschaftsstandorten in der Kreativität und Innovation, die jede/jeder Einzelne mit sich bringt, wenn sie/er in einem Umfeld der Wertschätzung seine Fähigkeiten und Ideen einbringen kann.¹²

Eine entscheidende Rolle spielen hierbei die sogenannten „3Ts“¹³. 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, welches durch eine Kultur der Offenheit gegenüber ethnisch-kulturellen Minderheiten und einer anregenden kulturellen Vielfalt in einem toleranten Stadtklima geprägt ist. Kreatives Handeln und innovatives 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 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.

4. Ausrichtung des Kölner Diversity Konzeptes

4.1. 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 ist.

¹² Toleranz, Talente und Technologien - die räumliche Verteilung der Kreativen Klasse in Deutschland, C. Gottschalk, R. Hamm, S. 517, 2011 <http://www.wirtschaftsdienst.eu/archiv/jahr/2011/6/die-raeumliche-verteilung-der-kreativen-klasse/>, [letzter Zugriff 22.04.2015]

¹³ * „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 <http://www.wirtschaftsdienst.eu/archiv/jahr/2011/6/die-raeumliche-verteilung-der-kreativen-klasse/>, [letzter Zugriff 22.04.2015]

- 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.

4.2. 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.

4.3. 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.

4.4. 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.

5. 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 unter Punkt 8 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 Amtsleitererebene 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.
- Vernetzung, indem der Austausch untereinander und über gute Praxisbeispiele – intern wie extern- forciert wird.
- die Mitglieder sind für das Thema auf Amtsebene vor allem aber auch als Führungskraft in den eigenen Ämtern Multiplikatoren.
- der AK Diversity ist zudem stark an der inhaltlichen und strukturellen Umsetzung sowie dem fortlaufenden Weiterentwicklungsprozess beteiligt.

Derzeit sind folgende Ämter im AK vertreten

- Amt der Oberbürgermeisterin
- Dezernat II - Finanzen
- Amt für Personal, Organisation und Innovation
- Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern
- Rechts- und Versicherungsamt
- Amt für Wirtschaftsförderung
- Amt für Schulentwicklung
- Amt für Kinder, Jugend und Familie
- Kinder- und Jugendpädagogische Einrichtung der Stadt Köln
- Sportamt
- Familienberatung und Schulpsychologischer Dienst Stadt Köln
- Amt für Soziales und Senioren
- Gesundheitsamt
- Steuerungsstelle Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz
- Amt für Wohnungswesen
- Umwelt- und Verbraucherschutzamt
- Stadtplanungsamt
- Kulturamt
- Historisches Archiv
- Personalrat IV/V

Eine Erweiterung ist geplant.

Die Federführung für den AK liegt bei der Punktdienststelle Diversity.

5.1. 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.

Die Ergebnisse der Workshops sich in der nachfolgenden Tabelle dargestellt:

Chancen intern	Chancen extern
Flexiblere Arbeitsorganisation (z.B. Arbeitszeitmodelle, Urlaubsvertretung etc.)	Chancengerechtigkeit für Alle, Zugangswege für Beschäftigte und Nutzerinnen und Nutzer
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 Eindimensional	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. Wie bereits bei bestehenden Ansätzen 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 abgearbeitet 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 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.

6. 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 sozialem 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.¹⁴

Eine weitere Herausforderung ist der interne demographische 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 unterschiedlichste 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 LSBTTI (Lesbische, schwule, bisexuelle, transsexuelle, transgener, intersexuelle 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?

¹⁴ vgl. Untersuchungen zur Generation Y
http://www.kienbaum.de/Portaldata/1/Resources/downloads/servicespalte/Kienbaum_Studie_Generation_Y_2009_2010.pdf, [letzter Zugriff 22.04.2015]

- 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?
- 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?
- Wieviel 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 und sind jederzeit abrufbar. 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.

6.1. 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 in 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, wieviel Budget wird derzeit für das Thema Diversity verwendet und ist für zukünftige Haushaltsperioden geplant, nicht fehlen! Aus diesem Grund muss eine Budget-Analyse, in der die diversityspezifische Verteilung von Haushaltsmitteln erfasst und dokumentiert wird, als gleichrangige Fragestellung bearbeitet werden.

7. Umsetzung und Maßnahmen

In dem folgenden Zeit- Aufwand Maßnahmenkatalog 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 sie 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.

1. Diversity Check – Ist Analyse¹⁵

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.

¹⁵ vgl. Diversity Check, Leitfaden zur Implementierung des integrationsorientierten Diversitätsmanagement in der Wiener Stadtverwaltung, Analyse, Entwicklung, Umsetzung, Evaluation, 2012 <http://www.wien.gv.at/menschen/integration/pdf/diversity-check.pdf> [letzter Zugriff 22.04.2015]
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 [letzter Zugriff 22.04.2015]

2. 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 eigene Arbeitsumfeld/Amt/Dienststelle zu erkennen. Aus diesem Grund muss die Umsetzung von Diversity Schulungen für Führungskräfte und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine zentrale Rolle innerhalb des Diversity Prozesses einnehmen.

3. 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.

7.1. Zeit- Aufwand- Maßnahmenkatalog

Aus der hier vorliegenden Tabelle ist die Priorisierung sowie der grobe Kosten- und Zeitaufwand ablesbar. Dies ist kein abschließender Maßnahmenkatalog, sondern ein erster Aufschlag an Implementierungsmaßnahmen.

Unter der Tabelle sind alle Maßnahmen (aufgeteilt in drei Farben und nummeriert nach 1 für alle ersten Maßnahmen, 2 und dann 3) kurz inhaltlich beschrieben.

- Die Farbe Rot steht für die vorrangigen und kurzfristigen Maßnahmen, bis zu einem Jahr. Alle Maßnahmen mit der Ziffer 1
- Die Farbe Grün steht für die mittelfristigen Maßnahmen, bis zu drei Jahren. Alle Maßnahmen mit der Ziffer 2
- Die Farbe Blau steht für die Maßnahmen die langfristig, bis zu fünf Jahren umzusetzen sind. Alle Maßnahmen mit der Ziffer 3

Zeitraum Aufwand/Kosten	Bis zu 1 Jahr	Bis zu 3 Jahren	Bis zu 5 Jahren
Gering	1, 1, 1, 1		
Mittel	1, 1,	2, 2, 2, 2, 2, 2, 2	3, 3,
Groß	1, 1, 1, 1, 1	2.,	3, 3

1. Teilnahme am Deutschen Diversity Tag

Kurzfristig, geringer Zeitaufwand, Sachkosten, Teamebene

Der Deutsche Diversity Tag, der vor vier Jahren 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 Aktion 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 oder für die städtische Belegschaft umgesetzt werden, in Erscheinung treten.

1. Erstellung einer Intranetplattform zum Austausch

Kurzfristig, Sachkosten, mittlerer Zeitaufwand, 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 um Umsetzung einer Intranetplattform sinnvoll. Diskussionsbeiträge, Veranstaltungen, Neuerungen, Projektideen etc. könnten eingestellt werden

1. 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.

1. Erstellung einer Diversity Broschüre

Kurzfristig, großer Zeitaufwand, Druck und Vervielfältigungskosten, Organisationsebene

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 wie aber auch an zukünftigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt richten

1. 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.

1. 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.

1. Diversity Kompetenzen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

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

Ähnlich dem Schulungsangebot für Führungskräfte werden ebenfalls Schulungen zwei Mal jährlich als zweitägige Schulungseinheit für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Köln angeboten. Die Umsetzung erfolgt ebenfalls über das Fortbildungsprogramm der internen Personalentwicklung.

1. Bildung von Netzwerken

Kurzfristig, Sachkosten, geringer Aufwand, 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 Leitungskräfte, da sie wertvolle Hinweise und Ideen für eine zielgruppengerechte Gestaltung in der eigenen Dienststelle geben können.

1. Erstellung von Arbeitsmaterialien zur Umsetzung von Diversity Maßnahmen innerhalb des eigenen Wirkungskreises

Kurzfristig, mittlerer Zeitaufwand, Sach- und Honorarkosten, Individual-, Team- und Organisationseben

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 beinhalten, Arbeitsmaterialien, Umsetzungsvorschläge etc.

1. Diversity Check – Ist Analyse

Kurzfristig, hoher Zeitaufwand, Sach- und Honorarkosten, Organisationsebene

Für jeden Prozessbeginn bedarf es einer Daten- und Strukturerhebung, 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. Darüber hinaus ist es notwendig, dass Daten von Mitarbeitenden der Stadt Köln die bisher nicht erhoben wurden erhoben werden.

1 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 Schulungen 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.

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

Kurzfristig, mittlere Zeitaufwand, Sach-, Druck und Layoutkosten, Organisationsebene

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 Stadt Köln Internetseite gestellt.

2. Berücksichtigung von Diversity in allen Personalmarketingaktivitäten.

Mittelfristig, mittlerer Zeitaufwand, Sach-, Druck und Layoutkosten, Organisationsebene

Sowohl bei der externen Bewerbung durch Bilder, 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 Stadt Verwaltung dargestellt.

2 Erstellung einer städtischen Wort- Bildmarke Diversity

Mittelfristig, Druck und Honorarkosten, hoher Zeitaufwand, Organisationsebene

Als Statement für die städtischen Diversity Arbeit und der damit verbunden städtischen Haltung sollte eine Wort-Bildmarke (Logo) entwickelt werden, welche bei Veranstaltungen und Veröffentlichungen verwendet wird.

2. 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.

2. 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.

2 Diversity Kriterien werden fester Bestandteil der Personalentwicklung

Mittelfristig, keine zusätzlichen Kosten, mittlerer Zeitaufwand, Team- und Individualebene

Im Rahmen der Personalentwicklung verfügt die Stadt Köln bereits über sehr gute Instrumente. Zu nennen sind beispielsweise die „Leistungsorientierte Bezahlung“ und die Klima- und Personalgespräche, 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 erfolgt in Abstimmung mit dem Amt für Personal, Organisation und Innovation.

2 Erstellung einer Diversity Dienstvereinbarung

Mittelfristig, keine zusätzlichen Kosten, mittlerer Zeitaufwand, Organisationsebene

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

2. 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 Einwohnern 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.

3 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.

3 Durch spezifische Ausbildungsförderungsprojekte werden junge Menschen mit einer körperlichen oder geistigen Beeinträchtigung so qualifiziert, damit 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.

3 Mentoring – Programm für Diversity Zielgruppen

Langfristig, großer Zeitaufwand, Druck- und Honorarkosten, Team- und Individualebene

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 Mentor zur Verfügung.

3. 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 welchem 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 legt z.B. Menschen mit Fluchterfahrungen und deren unterschiedlichen Lebenslagen.

Anlage, Stand Juli 2015:

Wie gehen andere Städte mit dem Thema Diversity als Managementaufgabe um?

In vielen Städten, Kommunen und Landkreisen gibt es seit vielen Jahren verankerte Strukturen, die die Förderung von Gleichstellung und Chancengerechtigkeit von unterschiedlichen Merkmalsgruppen erfolgreich umsetzen. Darüber hinaus gibt es diversityorientierte Prozesse, die in die Verwaltungen Einzug halten. Als viertgrößte wachsende Stadt, darf Köln diesem nicht nachstehen!

Einige internationale und nationale Beispiele werden an dieser Stelle genannt.¹⁶

„Diversity is our strength“ – Leitmotiv der Stadt Toronto

Im internationalen Kontext ist die kanadische Metropole Toronto Pionierin auf dem Gebiet der kommunalen Diversitätspolitik. Die Stadt, die sich auch als „multikulturellste Stadt der Welt“, „City of Nations“ oder „World in a City“ beschreibt, drückt ihr Bekenntnis zur Wertschätzung und Förderung von Vielfalt im zentralen Leitmotiv „Diversity is our strength“ aus. Toronto hat sich eine „Neue Vision der Gemeinschaft“ zum Ziel gesetzt, in der sich alle Bürger/innen an gegenseitigem Ansehen und Respekt erfreuen sollen, so dass sich alle ihrer Fähigkeiten und ihres Beitrags zur Bereicherung der Gemeinschaft bewusst sind.

(<http://www.toronto.ca/abcc/diversity.htm>)

Diversity als Perspektive in der Stadt Freiburg

Ein Beispiel für einen langsamen Wandel von Integration zur Vielfalt ist die Stadt Freiburg im Breisgau. Bereits im „Leitbild Migration und Integration“ der Stadt aus dem Jahr 2004 ist „Vielfalt“ als neues Paradigma genannt und stellt eine wichtige Orientierung der kommunalen Migrations- und Integrationspolitik dar.

Diversitätsmanagement ist im Zusammenhang mit der interkulturellen Öffnung von Diensten und Einrichtungen der Stadt ein zentraler Arbeitsschwerpunkt des Freiburger Büros für Migration und Integration. (<http://www.freiburg.de/pb/,Lde/389266.html>)

Unterstützend für diesen beginnenden Diversity-Prozess ist, dass auch der Oberbürgermeister für das Thema „Vielfalt“ sensibilisiert ist und eine Diversity-Perspektive unter Einbeziehung bestehender Maßnahmen – unter anderem aus den Bereichen Integration, Gender Mainstreaming und Behinderung – zunehmend im Fokus ist. In einem Interview zum Umgang mit Diversity in der Stadtverwaltung und Bedeutung des Themas „Bildung und Integration“ für die Stadt Freiburg betonte der Oberbürgermeister zum einen die ethnische-kulturelle Vielfalt der „internationalen Wissenschaftsstadt“ Freiburg, nahm aber gleichzeitig auch weitere wichtige Vielfaltdimensionen wie Geschlecht, soziale Herkunft und Lebenslagen, physische Befähigung oder familiäre Verpflichtungen in den Blick. (<http://alles-leif.de>)

Diversity in Berlin – Projekt „Stadt der Vielfalt“

Ein zentraler Akteur bei der Gestaltung einer Berliner Diversitätspolitik ist die Landesstelle für Gleichstellung – gegen Diskriminierung (LSDA Berlin), die von 2009 bis Dezember 2011 das EU-geförderte Projekt mit dem Titel „Berlin – Stadt der Vielfalt. Implementierung wirksamer Diversitystrategien durch die Berliner Verwaltung“ durchgeführt hat. In den Publikationen, Veranstaltungen und Projektberichten der LADS wird die Orientierung an Vielfalt deutlich: *„Berlin ist eine Stadt der Vielfalt: Menschen aus 186 Staaten leben in Berlin, die Stadt hat eine der größten schwul-lesbischen Communities in Europa, schätzungsweise 250 Religions- und Weltanschauungsgemeinschaften sind hier aktiv. Diese Vielfalt macht Berlin als Stadt für viele ihrer Bewohnerinnen und Bewohner besonders attraktiv. Die Berliner Verwaltung steht vor der Aufgabe, mit dieser Vielfalt umzugehen. Zum einen wird von ihr als größte Arbeitgeberin des Landes erwartet, die Heterogenität der Bevölkerung abzubilden*

¹⁶ Entnahme der einzelnen Beispiele aus der Broschüre „DIVERSITÄTSPOLITIK IN DER PRAXIS, von Integration zu Vielfalt Kommunale Diversitätspolitik in der Praxis“ Seiten 6-13

und einen gelungenen Umgang mit dieser zu finden. Zum anderen muss die Verwaltung als Dienstleisterin darauf achten, bei der Konzeption und Anpassung von Verwaltungsleistungen stets die gesellschaftliche Vielfalt zu berücksichtigen.“
(<http://www.berlin.de/lb/ads/diversity/index.html>)

Umsetzungsbeispiel: „Im Projekt „Berlin – Stadt der Vielfalt“ wurden in einem ersten Schritt die Mitarbeiter/Innen der kommunalen Verwaltung im Rahmen einer Reihe von Diversity-Workshops für Diskriminierungsthemen sensibilisiert. So wurden die Vorteile eines produktiven Umgangs mit einer vielfältigen Kundschaft städtischer Dienstleistungen vermittelt sowie konkrete Handlungskompetenzen erlernt. Neben dem Abbau von persönlichen und institutionellen Barrieren für verschiedene gesellschaftliche Gruppen hatte das Projekt das Ziel, die Verwaltungsstrukturen auch längerfristig zu verändern; dadurch konnten die angebotenen Dienstleistungen zielgruppenspezifischer zugeschnitten werden. Das Projekt war der erste Schritt der Stadt Berlin auf dem Weg zu einer diversity-orientierten Integrationspolitik und der Einführung von Diversity Management in der öffentlichen Verwaltung. 2009 startete unter der Leitung der LADS eine zweite Projektphase, deren Hauptziel die themen-, merkmals- und ressortübergreifende Implementierung von Antidiskriminierungsstrategien und Diversity Management als Querschnittsaufgabe einer modernen Verwaltung auf Senatsebene war. In einer dritten Phase soll nun eine Weiterentwicklung der Aktivitäten auf die Bezirksebene erfolgen.“

„be Berlin“: Die Berliner Senatsverwaltungen sowie insbesondere die LADS Berlin führen eine ganze Reihe verschiedener öffentlichkeitswirksamer Veranstaltungen und Kampagnen durch, bei denen explizit ein horizontaler Diversity-Ansatz grundlegend ist. Diversity ist in Berlin auch ein zentrales Leitmotiv der Hauptstadtkampagne „be Berlin“. Slogans wie „Sei international. Sei vielfältig. Sei Berlin“ oder „Demokratie. Vielfalt. Respekt. In Berlin“. Sind gut im Stadtbild sichtbar und werden auf Bussen und Bahnen des öffentlichen Nahverkehrs im gesamten Stadtgebiet verbreitet. (<http://www.sei.berlin.de/>)

Vielfaltsmanagement in der Stadt Mannheim

„Mannheim ist eine bunte Stadt, die die Vielfalt der Menschen, die hier leben, bewusst wahrnimmt und als besonderen Reichtum wertschätzt. Wir möchten die Vielfalt der Menschen, die in Mannheim leben, auch in der Beschäftigungsstruktur der Stadtverwaltung auf allen Ebenen repräsentieren.

Die erfolgreiche Gestaltung der Zusammenlebens und der Zusammenarbeit in dieser Vielfalt ist wesentlich für die Zukunftsfähigkeit unserer Stadt und daher ein wichtiges Thema für die Führungskräfte und das Personalmanagement unserer Verwaltung. Es geht uns darum, ein Klima der Offenheit und der respektvollen Toleranz zu fördern, um die Potenziale und Möglichkeiten, die in der Vielfalt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter liegen, zu erschließen und sie zum Vorteil der Beschäftigten, der Stadtverwaltung und der Stadtgesellschaft einzusetzen.“ (Dr. Peter Kurz, Oberbürgermeister, Stadt Mannheim)

Die Quadratestadt Mannheim hat sich in den letzten Jahren auf den Weg zu einer kommunalen Diversitätspolitik gemacht. Mit dem Projekt „Vielfalts-Management“ setzt die Stadt dabei als Arbeitgeberin zunächst einen Schwerpunkt auf eine vielfaltsorientierte Personalwerbung, -gewinnung und -entwicklung. Leitziel ist dabei, „die Vielfältigkeit der Bevölkerungsstruktur in der Mannheimer Stadtverwaltung“ abzubilden und darüber hinaus „ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld“ zu schaffen.

Die konkreten Maßnahmenvorschläge des Rahmenkonzeptes betreffen beispielsweise den Außenauftritt der Stadt als Arbeitgeberin, die Ausbildung, die Förderung der Vielfalt auf allen Ebenen der Stadtverwaltung, die Personalentwicklung (Qualifizierung, Sensibilisierung) sowie eine Vielzahl von Maßnahmen im Rahmen eines lebensphasenorientierten Personalmanagements. Bereits in der Umsetzung befindet sich die Beteiligung an einem landesweiten Projekt „Anonymisiertes Bewerbungsverfahren“ des Ministeriums für Integration und Migration des Landes Baden-Württemberg. Das anonymisierte Verfahren,

das auch von Seiten des Gesamtpersonalrates befürwortet wird, wird bei den derzeit laufenden Bewerbungsverfahren für Ausbildungsplätze erstmals testweise für drei Ausbildungsplätze erprobt. (<http://www.mannheim.de/stadt-gestalten/projekt-12-vielfalts-management-ehem-diversity-management>)

Umsetzungsbeispiel: Die Stadtmarketing Mannheim GmbH hat Diversity Marketing 2011 zu einem ihrer Meilensteine erklärt. Dies wurde mit einer Vielzahl an Aktivitäten wie zwei großen Diversity-Tagungen mit den Titeln „Vielfalt. Stadt. Einfach“ (2011) und „DiverseCity2“ (2012) bekannt gemacht. (<http://www.stadtmarketing-mannheim.de/diversity/>)