

Beschlussvorlage

zur Behandlung in **öffentlicher Sitzung**

Betreff

Umsetzungsbericht zum Diversity Konzept „2020: Köln l(i)ebt Vielfalt“

Beschlussorgan

Rat

Gremium	Datum
Stadtarbeitsgemeinschaft Lesben, Schwule und Transgender	25.09.2018
Integrationsrat	29.10.2018
Ausschuss Soziales und Senioren	06.11.2018
Ausschuss Allgemeine Verwaltung und Rechtsfragen / Vergabe / Internationales	12.11.2018
Finanzausschuss	19.11.2018
Stadtarbeitsgemeinschaft Behindertenpolitik	03.12.2018
Rat	18.12.2018

Beschluss:

Der Rat nimmt den Umsetzungsbericht des Diversity Konzeptes „2020: Köln l(i)ebt Vielfalt“ zur Kenntnis und beauftragt die Verwaltung, auf dieser Grundlage den Ausbau von Diversity-Management und Interkultureller Öffnung als Querschnittsaufgabe innerhalb der Verwaltung voranzutreiben und zu etablieren.

Haushaltsmäßige Auswirkungen

Nein

Der Antrag von SPD, Die Linke und Ratsgruppe Bunte betreffend „Interkulturelle Öffnung der Verwaltung“ AN/0143/2018 wurde durch den Antrag AN/0189/2018 am 06.02.2018 ersetzt und durch den Rat der Stadt Köln wie folgt beschlossen:

- 1) *Der Rat bekräftigt seinen Beschluss vom 16.12.2016 zur Vorlage „2020: Köln I(i)ebt Vielfalt“ - Diversity-Konzept (3068/2016) und insbesondere die Interkulturelle Öffnung der Verwaltung als wesentlichen Bestandteil des Konzepts. Die Verwaltung wird aufgefordert, die Umsetzung gesamtstädtisch durch geeignete Maßnahmen weiter auszubauen.*
- 2) *Der Rat begrüßt die Einführung von Diversity als Querschnittsaufgabe im Rahmen der Verwaltungsreform und hier insbesondere als Reformprojekte in einem Bereich im Büro der Oberbürgermeisterin und im Dezernat V. Die anvisierte Erprobung zu anonymisierten Bewerbungen im Dezernat V soll weiter verfolgt und ausgewertet werden.*
- 3) *Die Umsetzung des Konzeptes „2020 Köln I(i)ebt Vielfalt“ und ausdrücklich die unter Punkt 2 genannten Vorhaben sind dem Rat und den zuständigen Ratsgremien in der ersten Sitzung nach der Sommerpause vorzustellen.*

Zu 1)

Im Jahr 2007 hat die Stadt Köln als erste Kommune bundesweit die Charta der Vielfalt unterzeichnet. Damit verpflichtete sich die Stadt Köln zu folgenden Punkten:

1. *Eine Organisationskultur pflegen, die von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung jeder und jedes Einzelnen geprägt ist. Wir schaffen die Voraussetzungen dafür, dass Vorgesetzte wie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter diese Werte erkennen, teilen und leben. Dabei kommt den Führungskräften bzw. Vorgesetzten eine besondere Verpflichtung zu.*
2. *Unsere Personalprozesse überprüfen und sicherstellen, dass diese den vielfältigen Fähigkeiten und Talenten aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie unserem Leistungsanspruch gerecht werden.*
3. *Die Vielfalt der Gesellschaft innerhalb und außerhalb der Organisation anerkennen, die darin liegenden Potenziale wertschätzen und für das Unternehmen oder die Institution gewinnbringend einsetzen.*
4. *Die Umsetzung der Charta zum Thema des internen und externen Dialogs machen.*
5. *Über unsere Aktivitäten und den Fortschritt bei der Förderung der Vielfalt und Wertschätzung jährlich öffentlich Auskunft geben.*
6. *Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über Diversity informieren und sie bei der Umsetzung der Charta einbeziehen.*

In den darauffolgenden Jahren wurde dem Rat der Stadt Köln ein Sachstandsbericht (Köln – Stadt der Vielfalt, Sachstandsbericht und Vorgehensvorschlag zur Erarbeitung eines städtischen Diversity-Konzeptes 3130/2010) vorgestellt, in dem alle Kerndimensionen des Diversity Ansatzes ihre Arbeitsschwerpunkte darstellten. Zu den Kerndimensionen zählten in diesem Bericht die Bereiche: Geschlecht, Alter, Behinderung, Ethnie und Herkunft, Religion, sexuelle Identität und Orientierung. Berichtet wurde aus den damaligen Organisationseinheiten Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern (I/I), Fachplanung für Senioren und behinderte Menschen (50-503), Interkulturelles Referat (V2), Büro der Behindertenbeauftragten (V3) und Fachstelle für Lesben, Schwule und Transgender (V5).

Mit Ratsbeschluss (Personelle Ressourcen stärken – Diversity-Management für die Stadt Köln 1305/2013 vom 11.04.2013) wurde die Einrichtung der Dienststelle Diversity beschlossen. Die Gründung erfolgte im Sommer 2013 bestehend aus dem Kommunalen Integrationszentrum, der Fachstelle Behindertenpolitik sowie der Fachstelle für Lesben, Schwule und Transgender und deren Gremien.

Zusätzlich wurden der Dienststelle die Geschäftsführung des Rates der Religionen sowie ein ESF-Projekt für die Arbeitsmarktintegration von Bürgerinnen und Bürgern aus Rumänien und Bulgarien zugeordnet. Die damalige Startaufstellung mit einem Stellenumfang von 11,64 ist in den letzten 4,5 Jahren durch die Zusetzung von diversen Stellen und Projekten auf einen Stellenumfang von 26,89 städtische Stellen zuzüglich 7,5 vom Land NRW bereitgestellten Lehrerstellen auf insgesamt 34,39 Stellen angewachsen.

Neben der zielgruppenorientierten Arbeit erhielt die Dienststelle die Aufgabe, ein zielgruppenübergreifendes gesamtstädtisches Diversity Konzept zu entwickeln und dieses durch entsprechende Maßnahmen innerhalb und außerhalb der Stadtverwaltung zu etablieren. Das erarbeitende Konzept widmete sich zunächst den Schwerpunktthemen „die Stadt als Arbeitgeberin“ und „die Stadt als Dienstleisterin“. Die Ebene „Die Stadt als Partnerin“ soll in einem weiteren Schritt mit der Stadtgesellschaft im Anschluss daran erarbeitet werden.

Im Sommer 2016 wurde das städtische Diversity Konzept 2020: Köln I(i)ebt Vielfalt vom damaligen Stadtvorstand beschlossen. Am 16.12.2016 beschloss der Rat der Stadt Köln das städtische Diversity Konzept und betraute die Dienststelle Diversity mit der Umsetzung des Konzepts. Das Konzept beinhaltet 23 kurz-, mittel- und langfristig umsetzbare Maßnahmen. Es konnten bereits einzelne Maßnahmen umgesetzt und erfolgreich in das tägliche Verwaltungshandeln integriert werden (siehe Maßnahmencontrolling Punkt 3). Da alle Maßnahmen kostenneutral und ohne zusätzliche Personalressourcen erfolgen müssen, können einzelne Maßnahmen erst zu einem späteren Zeitpunkt angestrebt werden.

Alle Maßnahmen sind zielgruppenübergreifend ausgelegt und verfolgen eine Öffnung der Verwaltung (somit auch die Interkulturelle Öffnung) für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie allen potenziellen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und Einwohnerinnen und Einwohnern unabhängig von Geschlecht, Alter, Behinderung, sexueller Orientierung oder Identität, Religion, Herkunft (ethnisch wie sozial) oder Hautfarbe.

Die Stadt Köln verfolgt mit der Umsetzung des Diversity-Konzeptes folgende Ziele:

- ihre Zukunftsfähigkeit und ihr Image als moderne Verwaltung sicherzustellen und zu schärfen.
- die personelle Vielfalt als Ressource und positiven Wert in den Vordergrund des täglichen Handels zu stellen.
- die Gewährleistung von unterschiedlichen Talenten auf allen Ebenen der Verwaltung.
- ein wertschätzendes Arbeitsumfeld zu schaffen, in der Vielfalt gelebt und anerkannt wird.
- sowie die unterschiedlichen Bedürfnisse aller Einwohnerinnen und Einwohner zu berücksichtigen.

Neben dem Diversity Konzept fließen alle bereits bestehenden Konzepte in das gemeinsame Ziel der Vielfaltsöffnung ein. Der Frauenförderplan, die Inklusionsvereinbarung, das Handlungskonzept Behindertenpolitik, das Integrationskonzept sowie der Aktionsplan für sexuelle und geschlechtliche Vielfalt (derzeit in Bearbeitung) fokussieren aus zielgruppenspezifischer Sicht sowohl intern als auch extern auf eine Öffnung der Verwaltung. Der Diversity Ansatz und damit das Diversity Konzept bildet den Rahmen, in dem alle Maßnahmen, die für alle Zielgruppen gleich wichtig und wirksam sind, gebündelt und umgesetzt werden.

Beispielmaßnahmen hierfür sind:

- Erstellung einer Diversity-Broschüre (Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verwaltungen stellen sich in ihren unterschiedlichen Funktionen und Arbeitsbereichen durch die Methode Storytelling dar).
- Diversity Schulungen für Führungskräfte und Mitarbeitende (Diversity als Erfolgsfaktor und Führungsaufgabe wird dargestellt, insbesondere unter dem Schwerpunktthema Unconscious Bias).
- Diversity Check – Ist Analyse (Daten- und Strukturhebung innerhalb der Verwaltung für alle Diversity-Dimensionen).

- Erstellung von Standards für eine diskriminierungsfreie Sprache innerhalb der Verwaltung.
- Erstellung einer Bilddatenbank mit diversitätsgerechter Bildsprache sowie Bildern für die städtische Öffentlichkeitsarbeit (für eine zielgruppenspezifische Öffentlichkeitsarbeit braucht es entsprechendes Bildmaterial, auf welches alle Ämter und Dienststellen zugreifen können).
- Mentoring-Programm für Diversity Zielgruppen.
- Erstellung einer Diversity- & Antidiskriminierungsrichtlinie für die Verwaltung.
- E-Learning (Gamification. Durch den Einsatz von VR Brillen werden zukünftig Schulungseinheiten für Führungskräfte mit dem Schwerpunkt Diversity angeboten).
- Diversity Kalender in Print und für den städtischen Outlook Kalender (alle Mitarbeitenden der Stadt Köln können in ihren persönlichen Outlook-Kalender die Daten aus dem Diversity Kalender übertragen. Zusätzlich werden jeden Monat die Fest- und Feiertage im Intranet inhaltlich beschrieben).

Zu 2)

Im Rahmen der Verwaltungsreform wird im Dezernat V (hier insbesondere im Dezernatsbüro) und im Büro der Oberbürgermeisterin bei OB/2 jeweils die Implementierung von Diversity-Management als Projekt vorangetrieben.

Im Folgenden werden die Maßnahmen beschrieben, die im Rahmen der Projekte umgesetzt werden und bereits wurden.

Büro der Oberbürgermeisterin bei OB/2

Das Reformprojekt Diversity wird im Büro der Oberbürgermeisterin bei OB/2 - Referat für Verwaltung, Recht und Personal durchgeführt, einem Referat mit vielen heterogenen Aufgaben. Zugeordnet sind der Verwaltungsbereich mit den klassischen Overheadaufgaben Personal, Organisation, DV und Finanzen, dem Rathauservice und den Angelegenheiten der Fraktionen und Mandatsträger/ Mandats-trägerinnen, der Bereich Protokoll und Repräsentation sowie der Bereich Kommunalverfassungsrecht mit dem Sitzungsdienst, dem Digitalen Gremienmanagement und dem Postservice.

Als Auftakt für die bei OB/2 geplanten Projekte zum Diversity Management wurden am 24.01.2018 und 07.02.2018 unter der Leitung der Dienststelle Diversity mit externer Begleitung Kick-Off Veranstaltungen durchgeführt. Die Veranstaltungen hatten zum Ziel, das Thema Diversity sowie seinen Mehrwert für OB/2 und die Verwaltung zu verdeutlichen. An den beiden Tagen haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von OB/2 viele kreative Ideen und Ansätze entwickelt. In einer Projektkonferenz im März 2018 haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von OB/2, des Reformteams und der Dienststelle Diversity die Ideen besprochen und zu Maßnahmen weiterentwickelt.

Neben der sehr wichtigen eigenen Haltung werden folgende konkrete Maßnahmen in die Arbeitskultur übernommen:

- Die Mitarbeitenden machen sich bei ihrer Kommunikation bewusst, dass sie auf geschlechterneutrale, diskriminierungsfreie und leichte Sprache achten.
Zur Unterstützung wurden den Mitarbeitenden nützliche Veröffentlichungen wie der Ratgeber „Leichte Sprache“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, ein Genderwörterbuch und Tipps zu Begriffen im Thema Behinderungen an die Hand gegeben.
- Die Mitarbeitenden von OB/2 nutzen den von der Dienststelle Diversity angebotenen Diversity Kalender als Standard-Kalender in Outlook bei ihrer täglichen Arbeit.
- In einer gemeinsamen Aktion mit der Dienststelle Diversity haben die Mitarbeitenden von OB/2 anlässlich des Diversity Tages am 05.06.2018 eine Diversity Flagge am Historischen Rathaus gehisst.
- Zur Umsetzung der Inklusionsvereinbarung werden die Führungskräfte von OB/2 im Laufe des Jahres an den Schulungen „Inklusion verstehen und erfolgreich umsetzen“ teilnehmen.

- Alle Mitarbeitenden von OB/2 beabsichtigen in ihren Zielvereinbarungen für 2019 die Planung/Formulierung einer Diversity-Maßnahme als LOB-Ziel aufzunehmen.
- Das Thema Diversity wird als fester Tagesordnungspunkt bei allen Teambesprechungen von OB/2 aufgenommen.
- Im Rathauservice soll ein neu zu schaffender Praktikumsplatz und/oder ein betriebs-integrierter Arbeitsplatz für eine/ einen Beschäftigte/ Beschäftigten aus einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung angeboten werden.
- Für die Personalsachbearbeitung wird eine Handreichung erarbeitet, in der aufgezeigt wird, welche Schritte erforderlich sind, um einen solchen Praktikumsplatz einzurichten. Gegebenenfalls kann dies auch eine Anregung für andere Dienststellen/Ämter sein, solche Beschäftigungsmöglichkeiten anzubieten.
- Zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurde bei OB /2 eine Stelle mit Führungsfunktion im Jobsharing besetzt.
- OB/2 beteiligt sich an der Initiative „Edelgard schützt“ mit dem Historischen Rathaus als Anlaufstelle. Derzeit finden Schulungen für die Mitarbeitenden statt. Zum besseren Austausch untereinander wurde ein regelmäßiges After-Work-Treffen initiiert und bereits durchgeführt.
- Im letzten Quartal des Jahres soll für die Mitarbeitenden von OB/2 ein Workshop zur Reflexion der Projekte stattfinden.

Auch die Idee, ein Diversity Leitbild in Anlehnung an das Diversity Konzept zu schaffen, vielleicht sogar stadtweit, wird weiter verfolgt. Gleiches gilt für die Idee, ggf. einen Rahmenvertrag für Gebärdendolmetscherleistungen für diverse Veranstaltungen zu prüfen.

Für den Arbeitsalltag nützliche Maßnahmen wurden als Anregung bereits an alle Referate des Büros der Oberbürgermeisterin weitergegeben.

Dezernat V. für Soziales, Integration und Umwelt / Dezernatsbüro

Das Reformprojekt „Implementierung von Diversity-Management“ wird im Dezernatsbüro des Dezernates V sowie bei den Amtsleitungen der Ämter des Dezernates V umgesetzt.

Unter selbiger Zielsetzung wie bei OB/2 fanden zwei Kick Off Veranstaltungen am 08.12.2017 und 24.01.2018 unter der Leitung der Dienststelle Diversity mit externer Begleitung statt. Am 08.12.2017 nahmen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Dezernatsbüros sowie der Dezernent und die Vertretungen der Dienststelle Diversity teil. An der zweiten Veranstaltung nahmen die Amtsleitungen und Stellvertretungen der Ämter des Dezernates V, der Dezernent und Vertretungen der Dienststelle Diversity teil.

Folgende Maßnahmen wurden erarbeitet:

- Derzeit in Erstellung ist ein Fragebogen zum Thema Diversity/Diversity-Dimensionen. Dieser soll die bereits bestehende Vielfalt im Dezernat V sowie die Haltung und das Wohlbefinden innerhalb des Dezernates abbilden.
- Die Mitarbeitenden machen sich bei ihrer Kommunikation insbesondere bei schriftlichen Einladungen zu öffentlichen Veranstaltungen mit Externen bewusst, dass sie auf geschlechterneutrale, diskriminierungsfreie und leichte Sprache achten. Zur Unterstützung wurden den Mitarbeitenden nützliche Veröffentlichungen wie den Ratgeber „Leichte Sprache“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, ein Genderwörterbuch und Tipps zu Begriffen im Thema Behinderungen an die Hand gegeben.
- Öffentliche Veranstaltungen werden barrierefrei konzipiert und durchgeführt. Dies betrifft sowohl die Anforderungen an die Veranstaltungsräume als auch die Unterstützungsmaßnahmen vor Ort. Bei Veranstaltungseinladungen ist bereits die Notwendigkeit von Hilfsmitteln und Unterstützungen (z.B. Gebärdendolmetscher) abzufragen (s. Handreichung und Checkliste für barrierefreie Veranstaltungen; Bundeskompetenzzentrum Barrierefreiheit e.V.).
- Unterlagen für interne Sitzungen, insbesondere Präsentationen, werden barrierefrei gestaltet

und vorab als PDF versendet, damit diese für sehbeeinträchtigte Adressanten bei entsprechender Ausstattung vorgelesen werden können.

- Interne Feiern wie Sommerfeste oder Betriebsausflüge sollen Diversity widerspiegeln, z.B. durch die Wahl der Örtlichkeiten oder der Veranstaltungspunkte.
- Das Dezernatsbüro wird sich zukünftig jährlich im Rahmen des Diversity Tags mit einer eigenen Aktion beteiligen. Das Hissen der Diversity Fahne 2018 am Historischen Rathaus mit OB/2 und der Dienststelle Diversity erfolgte unter der Teilnahme des Sozialdezernenten. Zudem wendete er sich am Diversity Tag mit einem persönlichen Schreiben an alle Mitarbeitenden des Dezernates V, in dem er den Mehrwert von Diversity für das Dezernat und die gesamte Verwaltung verdeutlichte.
- Bei Büro- und sonstigen Dezernatsbesprechungen wurde der Punkt Diversity als ständiger Punkt auf der Tagesordnung eingeführt.
- Der Diversity Kalender der Dienststelle Diversity wird als Standard-Kalender in Outlook bei der täglichen Arbeit genutzt.
- Alle Mitarbeitenden des Dezernatsbüros beabsichtigen in ihren Zielvereinbarungen für 2019ff. die Planung/Formulierung einer Diversity Maßnahme als LOB-Ziel aufzunehmen.
- In die LOB Vereinbarungen mit den Amtsleitungen des Dezernates V wird ab 2019ff. ebenfalls eine Diversity Maßnahme als Zielvereinbarung eingeführt. Inhaltlich könnte es beispielsweise um die aktive Beteiligung am Deutschen Diversity Tag oder die Beschäftigung mit einer Diversity Dimension (Alter, Geschlecht, Herkunft, Behinderung, sexuelle Orientierung oder geschlechtliche Identität, Religion oder Weltanschauung) oder die Teilnahme bzw. die Initiierung eines Schulungsangebotes für Führungskräfte in Ihrem Amt gehen.
Zur Fortsetzung der Diversity Schulungen für die Mitarbeitenden des Dezernatsbüros wird im Herbst 2018 das Thema „Unconscious Bias“ in den Mittelpunkt gestellt. Hierbei geht es um unbewusste Vorurteile, Stereotypen und unbewusste „Schubladen“ und vorschnelle Rollenzuschreibungen. Die aktive Auseinandersetzung damit ist wichtig, denn sich der eigenen Vorurteile bewusst zu sein und damit umzugehen, ist eine wichtige Voraussetzung für die Arbeit in bestehenden Teams sowie auch in punktuell oder themenspezifischen zusammenkommenden Arbeitsgruppen und Gremien.
- Amtsspezifisch wurde in einer Leitungsrunde des Amtes für Soziales und Senioren mit den Abteilungsleitungen besprochen und überlegt, wie das Thema Diversity in den einzelnen Abteilungen zukünftig intensiv thematisiert werden kann.
- Ebenso hat bereits ein Gespräch mit dem Amt für Soziales und Senioren und Vertreterinnen und Vertretern der Dienststelle Diversity zum Thema Einbezug von Diversity Aspekten beim Ausbau des Seniorenpaketes stattgefunden.

Erprobung eines anonymisierten Bewerbungsverfahrens im Dezernat V

Im Rahmen des Reformprojektes „Implementierung von Diversity-Management“ im Dezernat V sollen erste Erfahrungswerte zum Thema anonymisierte Bewerbungsverfahren gesammelt und geprüft werden. Hierfür wird auf Einladung des Sozialdezernenten ein internes Austauschgespräch Mitte September mit Vertreterinnen und Vertretern aus der Verwaltung sowie aus zwei Kommunen, die das Anonyme Bewerbungsverfahren bereits in ihrem Verwaltungshandeln umsetzen, stattfinden. Die Ergebnisse dieses Gespräches bieten die Möglichkeit, das weitere Vorgehen im Rahmen des Reformprojektes – hier konkret im Büro des Dezernats V – innerhalb der Verwaltung zu besprechen. Erste Schritte in Richtung Erprobung von anonymisierten Bewerbungsverfahren finden bereits im Dezernatsbüro V für von dort extern ausgeschriebene Stellen statt.

Zu 3)

Controlling der Diversity Maßnahmen aus dem Diversity Konzept, Stand August 2018 (siehe Anlage).