

## Aktivitäten und Maßnahmen im Rahmen des städtischen Diversity-Konzeptes in 2019

Im Dezember 2018 wurde die Dienststelle Diversity in das neugegründete Amt für Integration und Vielfalt im Dezernat der Oberbürgermeisterin überführt. Seit dieser Neustrukturierung besteht das Amt aus folgenden Abteilungen und Sachgebieten (siehe Mitteilung: 2753/2018):

- Strategische Projektsteuerung & Verwaltung
- Abteilung Vielfalt
- Kommunales Integrationszentrum
- Strategische Fachkoordination
- Integrative Sprach- und Orientierungsförderung

Die Abteilung Vielfalt besteht in der neuen Struktur aus dem Büro für Diversity Management, dem Büro des Behindertenbeauftragten und der Fachstelle LSBTI (Lesben, Schwule, Bisexuelle, Transgender und intergeschlechtliche Menschen).

Das Büro für Diversity Management umfasst das Projekt „Willkommen und Ankommen in Köln“, die aus Drittmitteln finanzierten EHAP Projekte „Alveni rechts und links vom Rhein“, die Stelle zum Abbau von Intoleranz, Diskriminierung und Ausgrenzung (kurz IDA), die Geschäftsstelle des Rates der Religionen sowie die Umsetzung der städtischen Diversity-Strategie.

Folgende Aktivitäten und Aktionen wurden bis Herbst 2019 im Rahmen der städtischen Diversity-Strategie (2020: Köln l(i)ebt Vielfalt, Diversity-Konzept) angestoßen und umgesetzt:

- In 2018 wurden zwei **Verwaltungsreformprojekte unter dem Aspekt Diversity Management** im Dezernatsbüro des Dezernates V und im Büro der Oberbürgermeisterin im Bereich OB/2 umgesetzt. (siehe Vorlage: 2905/2018)
  - Das Reformprojekt „Implementierung von Diversity Management“ wurde im Dezernatsbüro des Dezernates V sowie bei den Amtsleitungen der Ämter des Dezernates V umgesetzt. Unter anderem wurde im Umsetzungsprozess festgelegt, dass die LOB (Leistungsorientierte Bezahlung) - Vereinbarung mit den Amtsleitungen des Dezernates V ab 2019 ff eine Diversity-Maßnahme als Zielvereinbarung enthalten soll.  
Folgende mögliche Inhalte wurden dazu formuliert:
    - eine aktive Beteiligung am Deutschen Diversity-Tag oder
    - Beschäftigung mit einer Diversity-Dimension (Alter, Geschlecht, Herkunft, Behinderung, sexuelle Orientierung oder geschlechtliche Identität, Religion oder Weltanschauung) oder
    - Teilnahme bzw. Initiierung eines Schulungsangebotes für Führungskräfte im eigenen Amt
  - Resultierend aus den LOB-Vereinbarungen werden bis Jahresende Schulungen für Abteilungen des Amtes für Soziales und Senioren und Abteilungen des Amtes für Umwelt und Verbraucherschutz durchgeführt. Ebenso werden die Führungskräfte des Jobcenters zum Thema Diversity geschult.

## - 6. Deutscher Diversity-Tag

Am 28.05.2019 fand der 6. Deutsche Diversity-Tag statt. Hierzu wurden über die Abteilung Vielfalt im Amt für Integration und Vielfalt verschiedene Aktionen initiiert:

- Foto-Aktion in der Magistrale des Stadthauses  
Unter dem Slogan „Unsere Vielfalt, Kölns Stärke“ bestand für alle Mitarbeitenden der Stadtverwaltung die Möglichkeit, Fotos mit ihren Kolleginnen und Kollegen zu machen. Diese Fotos wurden am Folgetag im Intranet der Stadt Köln veröffentlicht. Insgesamt nahmen rund 150 Mitarbeitende teil.
- Darüber hinaus, stellte sich bei dieser Gelegenheit das Amt für Integration und Vielfalt Kolleginnen und Kollegen aus anderen Dienststellen der Stadtverwaltung vor. Es wurden Flyer und Postkarten verteilt, gemeinsame Bilder gemacht, Fragen beantwortet, Netzwerke aufgebaut und intensive Gespräche geführt.
- Vor dem Rathaus, den Bezirksrathäusern und einzelnen Zentralen der stadtnahen Konzernen (Abfallwirtschaftsbetriebe Köln GmbH, Kliniken der Stadt Köln GmbH, **KÖLNBÄDER** GmbH, Kölner Verkehrs-Betriebe AG, RheinEnergie AG, Stadtwerke Köln GmbH, Abfallentsorgung – und Verwertungsgesellschaft Köln MBH,) wurde die gemeinsame Fahne zum Diversity-Tag gehisst
- Darüber hinaus wurden mit den stadtnahen Konzernen Postkarten entwickelt, die sowohl innerhalb der Stadtverwaltung als auch bei den Konzernen verteilt wurden.
- Mit der Universität zu Köln, dem Referat Gender & Diversity Management wurden ebenfalls Postkarten für den Diversity-Tag entwickelt und veröffentlicht



- **Netzwerk der stadtnahen Konzerne im Diversity-Kontext**

- Bereits in 2018 hat es ein erstes Austauschtreffen von Vertreterinnen und Vertretern der stadtnahen Konzerne, die das Thema Diversity in ihrem Unternehmen begleiten, in der ehemaligen Dienststelle Diversity, gegeben. Ebenfalls schon in 2018 wurde eine kleine gemeinsame Aktion zum 5. Deutschen Diversity-Tag durchgeführt.
- Neben der Entscheidung, dass in 2019 wieder eine gemeinsame Aktion zum Diversity-Tag umgesetzt wurde, wurde Anfang September einstimmig beschlossen, dass das Netzwerk/Austauschtreffen künftig 2- bis 3-mal jährlich stattfinden soll. Neben der Planung von gemeinsamen Aktionen für den jährlichen Diversity-Tag soll vor allem ein inhaltlicher Austausch zum Thema Diversity und dessen Umsetzung in den einzelnen Unternehmen und Strukturen erfolgen. Derzeit stellen sich alle Unternehmen mit ihren bisherigen Aktivitäten zum Thema Diversity in den Vernetzungstreffen vor.

- **Diversity-Netzwerk auf Kommunal- und Landesebene**

- Das Diversity-Netzwerk auf Kommunal- und Landesebene besteht 2019 seit vier Jahren. Mit Gründung in 2015 in Köln finden jährlich je ein Treffen in Köln und Berlin statt. Bis heute zählt das Netzwerk 16 Kommunen und 11 Landesvertretungen.

Kommunen:

Dresden, Essen, Hannover, Freiburg, Bochum, Mannheim, Nürnberg, Stuttgart, München, Leipzig, Erlangen, Dortmund, Düsseldorf, Heidelberg, Frankfurt am Main und Köln

Länder:

Sachsen-Anhalt, Thüringen, Baden-Württemberg, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Sachsen, Rheinland-Pfalz, Hessen, Bremen, Hamburg und Berlin

- In 2019 hat sich innerhalb des Netzwerkes eine Unterarbeitsgruppe zum Thema „Personal und Vielfaltskompetenz“ gegründet. Ziel dieser Unterarbeitsgruppe ist es, Standards für Vielfaltskompetenz zu erarbeiten. Hierzu findet Ende November auf Einladung des Hessischen Ministerium für Soziales und Integration und dem Amt für multikulturelle Angelegenheiten Frankfurt, ein Workshop zum Thema „Diversity-Kompetenz“ mit der Referentin Prof. Zlatkin-Troitschanskaia statt.

- **Beirat der Antidiskriminierungsstelle des Bundes**

○ In den Beirat gemäß § 30 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) werden beratende Vertreterinnen und Vertreter der relevanten gesellschaftlichen Gruppen sowie Expertinnen und Experten zu verschiedenen Themen einberufen. Aufgabe ist es, die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) bei zwei Sitzungen pro Jahr zu Benachteiligungs- und Vielfaltsfragen, insbesondere bei wissenschaftlichen Untersuchungen und Berichten an den Deutschen Bundestag zu unterstützen. Die Benennung der Stadt Köln als einzige Stadt bundesweit fußt darauf, dass die Stadt Köln mit dem Land Berlin das Diversity-Netzwerk auf Kommunal- und Landesebene gegründet hat und die Stadt Köln weiterhin bundesweit die einzige Kommune ist, die ein gesamtstädtisches Diversity-Konzept hat, durch welches sie Intersektional plant und handelt.

- **Geschlechtsneutrale Sprache im städtischen Verwaltungshandeln**

- Mit seinem Beschluss vom 10. Oktober 2017. Az. 1 BvR 2019/16, hat das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) entschieden, dass für Personen mit Varianten der Geschlechtsentwicklung neben der Möglichkeit „männlich“ oder „weiblich“ als Personenstand einzutragen, eine positive Eintragungsmöglichkeit geschaffen werden muss.  
Der Gesetzgeber ist dem Auftrag des Gerichts, das Personenstandsgesetz zu ändern, nachgekommen und hat in § 22 Abs. 3 für den Fall geregelt, wenn ein Kind weder dem weiblichen noch dem männlichen Geschlecht zugeordnet werden kann, der Personenstandsfall auch wie bisher ohne eine solche Angabe oder nun zusätzlich mit der Angabe „divers“ in das Geburtenregister eingetragen werden kann.
- Durch die verfassungsrechtliche Anerkennung des dritten Geschlechts beschleunigt sich die Entwicklungen hin zu einer geschlechtergerechten Sprache, denn auch diese muss diskriminierungsfrei gestaltet werden.  
Für das Verwaltungshandeln der Stadt Köln ergeben sich aus dieser neuen Rechtsprechung verschiedene Handlungsbedarfe. Diese betreffen sowohl die interne Kommunikation, u.a. in Formularen, Veröffentlichungen als auch die externe Kommunikation, z.B. in der Ansprache von Kundinnen und Kunden bzw. Bürgerinnen und Bürgern.
- Der Verwaltungsvorstand der Stadt Köln hat das Amt für die Gleichstellung von Frauen und Männern und das Amt für Integration und Vielfalt, Abteilung Vielfalt beauftragt, eine Handreichung zur Umsetzung einer genderneutralen Sprache innerhalb der Verwaltung zu erarbeiten.

- **„VR - Personalentwicklung für Führungskräfte zum Thema Diversity“**

- Mit dem virtual reality (VR) Projekt zum Diversity-Training werden neue Wege der Schulung von Mitarbeitenden und Vermittlung von Lerninhalten eingeschlagen. Ziel ist es eine reale Situation bei der Stadt Köln abzubilden, die humorvoll unbewusste Voreingenommenheit (unconscious bias) im eigenen Verhalten erlebbar macht. Es soll ohne stattfindende Bewertung ein positives Gefühl zur Selbstreflexion geschaffen werden. Dabei kommt der immersiven Wirkung der VR eine besondere Rolle zu, die den Teilnehmenden ein Gefühl des realen Erlebens suggeriert.
- Es gibt eine wissenschaftliche Begleitung durch die Hochschule Fresenius. Im Fokus steht die Frage, wie hoch der Lernerfolg der Teilnehmenden mit der VR ist und ob sich dieser im Hinblick auf klassisch konzipierte Präsenzseminare unterscheidet. Eine vergleichbare Anwendung die die Hochschule Fresenius in Kooperation mit der Stadtbibliothek Köln zum Spracherwerb für Geflüchtete entwickelt hat, liefert ein positives Ergebnis.
- Die Schulung wird in das neuentwickelte zehntägige Führungskräfte Training der Personalentwicklung eingebunden und besteht neben der VR auch über einen Reflexionsteil, der in der Gruppe stattfindet. Hier soll über das in der VR Erlebte und die Beobachtung des eigenen Beurteilungsverhaltens gesprochen und diskutiert werden.

- **Diversity-Kalender 2019**
  - In 2018 wurde wie in den vergangenen vier Jahren der Diversity-Kalender der Stadt Köln aufgelegt. Insgesamt wurden 2000 Stück in DIN A3 Format gedruckt und versendet. Mittlerweile erfolgen Bestellungen innerstädtisch, stadt- und bundesweit.
  
- Weiterführung der bereits in 2015 installierten und etablierten **Diversity-Schulungen im Fortbildungskatalog der Stadt Köln**
  - 2-tägige Schulungen für Mitarbeitende der Stadt Köln (zwei Mal jährlich)
  - 2-tägige Schulungen für Führungskräfte der Stadt Köln (zwei Mal jährlich)