

Beschlussvorlage

zur Behandlung in **öffentlicher Sitzung**

Betreff

2. Controlling-Bericht: Diversity-Konzept "2020: Köln I(i)ebt Vielfalt"

Beschlussorgan

Rat

Gremium	Datum
Ausschuss Allgemeine Verwaltung und Rechtsfragen / Vergabe / Internationales	25.10.2021
Ausschuss Kunst und Kultur	26.10.2021
Ausschuss für die Gleichstellung von Frauen und Männern	08.11.2021
Integrationsrat	16.11.2021
Ausschuss für Soziales, Seniorinnen und Senioren	18.11.2021
Stadtarbeitsgemeinschaft Behindertenpolitik	18.11.2021
Finanzausschuss	06.12.2021
Stadtarbeitsgemeinschaft Lesben, Schwule und Transgender	09.12.2021
Rat	14.12.2021

Beschluss:

1. Der Rat nimmt den vorliegenden 2. Controlling-Bericht (2018 - 2021) des Diversity-Konzeptes „2020: Köln I(i)ebt Vielfalt“ zur Kenntnis.
2. Der Rat beschließt vorbehaltlich des Inkrafttretens der Haushaltssatzung,
 - a. dass die aus dem Controlling-Bericht als priorisierte Maßnahme „Diversity Check – Ist-Analyse“ im Haushaltsjahr 2022 umgesetzt wird.
 - b. dass die Ergebnisse der Analyse sowie daraus abgeleitete Handlungsempfehlungen dem Rat der Stadt Köln nach Abschluss der Erhebung vorzulegen sind.

Haushaltsmäßige Auswirkungen **Nein**

<input type="checkbox"/> Ja, investiv	Investitionsauszahlungen	_____ €	
	Zuwendungen/Zuschüsse	<input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Ja	_____ %
<input checked="" type="checkbox"/> Ja, ergebniswirksam	Aufwendungen für die Maßnahme	<u>22.000</u> €	
	Zuwendungen/Zuschüsse	<input checked="" type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Ja	_____ %

Jährliche Folgeaufwendungen (ergebniswirksam): ab Haushaltsjahr: 2023

a) Personalaufwendungen	_____ €
b) Sachaufwendungen etc.	<u>10.000</u> €
c) bilanzielle Abschreibungen	_____ €

Jährliche Folgeerträge (ergebniswirksam): ab Haushaltsjahr:

a) Erträge	_____ €
b) Erträge aus der Auflösung Sonderposten	_____ €

Einsparungen: ab Haushaltsjahr:

a) Personalaufwendungen	_____ €
b) Sachaufwendungen etc.	_____ €

Beginn, Dauer _____

Auswirkungen auf den Klimaschutz

- Nein
- Ja, positiv (Erläuterung siehe Begründung)
- Ja, negativ (Erläuterung siehe Begründung)

Begründung

Am 12.12.2016 wurde mit der Verabschiedung des [Diversity-Konzepts „Köln l\(i\)ebt Vielfalt“](#) die Verwaltung mit der Umsetzung der darin enthaltenen Maßnahmen beauftragt ([3068/2016](#)). Alle Maßnahmen aus diesem Konzept beziehen sich auf die Stadtverwaltung als Arbeitgeberin und Dienstleisterin. Die Stadtverwaltung hat sich zum Ziel gesetzt, eigene Strukturen zu überprüfen und eine Verwaltung der Vielfalt zu werden. 2018 wurde eine erste Sachstandserhebung für den Zeitraum 2016-2018 durchgeführt ([2905/2018](#)). Der vorliegende 2. Controlling-Bericht gibt den Sachstand zur Umsetzung des städtischen Diversity-Konzepts im Zeitraum 2018 bis Mitte 2021 an.

Maßnahmen in der Umsetzung

Der Controlling-Bericht zeigt, dass zahlreiche Diversity-Maßnahmen umgesetzt bzw. begonnen wurden. Hierzu zählen insbesondere Maßnahmen im Bereich Sensibilisierungs-, Netzwerk- und Öffentlichkeitsarbeit sowie der Ausbau von grundlegenden Diversity-Standards (z.B.: der Diversity-Passus bei Stellenausschreibungen, ein Regelwerk für diskriminierungsfreie Sprache sowie die jährliche Teilnahme am Deutschen Diversity Tag).

Durch die erfolgreiche Umsetzung erster Maßnahmen konnte Diversity Management als Quer-

schnittsaufgabe in der Stadtverwaltung erfolgreich etabliert werden. Die Ämter wirken an der Entwicklung und Umsetzung der Diversity-Maßnahmen mit. Die Bemühungen der Dienststellen werden u.a. durch Maßnahmen wie Schulungen zum Thema Vielfalt, die Thematisierung von Diversity in Team-Besprechungen bzw. die Verbreitung von Diversity-Informationen unter den Mitarbeitenden, die Stärkung von Vielfalt in der Belegschaft/ im Team und die Thematisierung von Diversity bei Auswahlgesprächen deutlich.

Noch nicht umgesetzte Maßnahmen

Infolge der Corona-Pandemie ist die Umsetzung einiger Maßnahmen jedoch ins Stocken geraten. Dies lag unter anderem an veränderten Voraussetzungen durch umstrukturierte Arbeitsabläufe, an Kontaktbeschränkungen und coronabedingt veränderten Regelungen der Haushaltsbewirtschaftung.

Bisher nicht umgesetzte Maßnahmen sind (vgl. Anlage I):

- Erstellung einer Diversity Broschüre (Maßnahme 4)
- Umsetzung einer Diversity Check – Ist-Analyse (Maßnahme 10)
- Einführung einer Softwareschulung zum Thema AGG¹ & Diversity (Maßnahme 11)
- Darstellung eines Slogans auf der Startseite der Stadt Köln (Maßnahme 12)
- Erstellung einer städtischen Wort-Bild-Marke (Maßnahme 14)
- Diversity Budgets für externe Projekte mit Diversity-Bezug (Maßnahme 23)

2022 sollen die Maßnahmen begonnen werden, die kostenneutral und kurzfristig umsetzbar sind. Darüber hinaus soll die Maßnahme 10 „Umsetzung einer Diversity Check – Ist-Analyse“ umgesetzt werden, da zur Weiterentwicklung der Diversity Strategie Kenntnisse sowohl über die Wirkung von Maßnahmen auf die Verwaltungsstrukturen als auch über die Personalstruktur notwendig sind. Aus diesem Grund bedarf es einer professionellen Datenerhebung, die eine fundierte Erkenntnislage ermöglicht. Aus den gewonnenen Daten lassen sich Handlungsbedarfe ableiten, die grundlegend für die Weiterentwicklung des städtischen Diversity Konzepts sind.

2022: Umsetzung der Diversity Check – Ist-Analyse

Durch die bisher zwei erfolgten Diversity-Controlling-Berichte sind Sachstände zum bisher Erreichten bereits vorhanden. Die angestrebte Analyse soll den Gesamtprozess bzw. die bisherige Wirksamkeit sowie Strukturdaten in den Blick nehmen. Es sind folgende Schwerpunkte bei der Analyse geplant:

1. Wirkung der bisher etablierten Maßnahmen innerhalb der Verwaltung. (Welche Maßnahmen haben eine nachhaltige Wirkung? Wie werden diese Maßnahmen von den Mitarbeitenden der Stadtverwaltung wahrgenommen?)
2. freiwillig und anonym zu erhebende Daten durch eine Umfrage bei den Beschäftigten entsprechend der Vielfaltdimensionen des AGG.

Für die diversitysensible Öffnung der Stadtverwaltung ist es notwendig, die Vielfaltdimensionen auch intersektional in den Blick zu nehmen. Das heißt, dass die unterschiedlichen Vielfalts-Dimensionen nicht voneinander getrennt, sondern ineinandergreifend und in Wechselwirkung zueinander stehend betrachtet werden. Dies wird nur durch eine verlässliche Basis von Diversity-Daten erreicht.

In ähnlicher Weise hat das Land Berlin 2017 eine Studie mit dem Titel „Diversität in öffentlichen Einrichtungen in Berlin – Erfahrungen und Kompetenzen auf Führungsebene“ beauftragt. Eine externe Beratungsfirma hat einen sogenannten Vielfaltscheck entwickelt, um der Frage nachzugehen, welche Strategien die Berliner Verwaltung zur Förderung von Vielfalt nutzt und wie wirksam diese sind (vgl. <https://vielfaltentscheidet.de/berlin-studie/?back=2>). Das hierfür entwickelte Untersuchungsdesign nimmt alle Diversity-Merkmale in den Blick. Um eine diskriminierungssensible Datenerhebung zu gewährleisten, wurden Indikatoren kritisch hinterfragt und zwischen Fremd- und Selbstbeschreibungen unterschieden. Weil ein diskriminierungssensibles Vorgehen bei der Erhebung von Vielfaltsdaten notwendig ist, soll diese Pilotstudie als Muster dienen. Allerdings soll die Datenerhebung

¹ Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

innerhalb der Kölner Verwaltung nicht nur Führungskräfte, sondern alle Ebenen in den Blick nehmen. Um eine diskriminierungssensible Datenerhebung zu gewährleisten, beabsichtigt die Verwaltung eine*n Dienstleister*in mit entsprechender Expertise zu beauftragen.

Finanzierung

Die erforderlichen Finanzmittel für das Haushaltsjahr 2022 i.H.v. 22.000 € für die „Diversity Check – Ist-Analyse“ sind im Hpl.-Entwurf 2022 im Teilplan 0504, Freiwillige Leistungen und Diversity, in der Teilplanzeile 13, Aufwendungen Sach- und Dienstleistungen, vorgesehen und stehen vorbehaltlich der Beschlussfassung zum Haushaltsplan und des Inkrafttretens der Haushaltssatzung zur Verfügung.

Für die Haushaltsjahre 2023 ff. sind Finanzmittel i.H.v. 10.000 € per anno für die Umsetzung von Maßnahmen, die sich aus der Datenanalyse ergeben, vorgesehen. Die erforderlichen Finanzmittel werden im Zuge der Haushaltsplanaufstellung 2023 im Teilplan 0504, Freiwillige Leistungen und Diversity, in der Teilplanzeile 13, Aufwendungen für Sach- und Dienstleistungen, innerhalb des Dezernatsbudgets der Oberbürgermeisterin, gegebenenfalls durch budgetneutrale Umschichtungen, berücksichtigt.

Anhang:

Anlage 1: 2. Controlling-Bericht des Diversity-Konzeptes „2020: Köln l(i)ebt Vielfalt“