

## **Beantwortung einer Anfrage nach § 4 der Geschäftsordnung** öffentlicher Teil

<b>Gremium</b>	<b>Datum</b>
Rat	16.09.2021

### **Beantwortung einer Anfrage Sachstand Antidiskriminierungsrichtlinie**

Von den Fraktionen Bündnis 90/Die Grünen, CDU und Volt wurde am 13.09.2021 folgende Anfrage gem. § 4 der Geschäftsordnung des Rates (Vorlage AN/1961/2021) zum Thema Sachstand Antidiskriminierungsrichtlinie gestellt.

„Seit 2005 gehört Köln der Europäischen Städte Kommission gegen Rassismus an. Als Teil dieser Kommission verpflichtet sich die Stadt Rassismus und Diskriminierung auf kommunaler Ebene entschlossen zu bekämpfen. Ein Ziel, dem sich Köln hierbei verschrieben hat, ist die Etablierung von städtischen Maßnahmen zur Prävention und Ahndung von Diskriminierung und Rassismus am Arbeitsplatz. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz setzt der Stadt einen gesetzlichen Rahmen, um ihre Mitarbeiter\*innen am Arbeitsplatz vor Diskriminierung zu schützen. Um dies tatsächlich effektiv und nachhaltig zu tun, ist es in einer großen Verwaltung wie in Köln wichtig, dass die Mitarbeiter\*innen regelmäßig geschult werden und sich an klaren Richtlinien orientieren können.“

Vor diesem Hintergrund bittet man um Stellungnahme seitens der Verwaltung zu den nachfolgenden Fragen:

1. Ist eine (öffentlich zugängliche) Antidiskriminierungsrichtlinie innerhalb der Verwaltung bereits vorhanden oder geplant?

Derzeit erarbeitet die Verwaltung eine Dienstvereinbarung zum Thema Antidiskriminierung, in welcher eine Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) beschrieben wird. Nach Abschluss dieser Dienstvereinbarung wird es entsprechende Informations- und Werbemaßnahmen dazu geben. Überdies unterstützt die Stadt Köln finanziell bereits die beiden externen Antidiskriminierungsbüros der Caritas und des Trägers Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V.

2. Welche präventiven Maßnahmen unternimmt die Stadt Köln, um ihre Mitarbeiter\*innen, sowie Bürger\*innen vor diskriminierendem Verhalten städtischer Mitarbeiter\*innen zu schützen?

Der Einsatz gegen diskriminierendes Verhalten wird in der Stadt Köln mit großer Priorität und Ernsthaftigkeit angegangen. Die Abteilungen, die sich mit dieser Arbeit beschäftigen, sind primär im Amt für Integration und Vielfalt im Dezernat der Oberbürgermeisterin angesiedelt. Das Amt für Integration und Vielfalt bündelt seit Dezember 2018 die Querschnittsaufgaben für die Themen Integration, Vielfalt, Religion und Behindertenpolitik so-

wie sexuelle Orientierung, geschlechtliche Identität und Antidiskriminierung. Das Bestreben, die Verwaltung im Bereich der Interkulturellen Öffnung zu stärken, wird in der Prozesshaftigkeit als wichtiger Baustein der Sensibilisierung der Mitarbeitenden verstanden und bereits jetzt erfolgreich in vielen Prozessen angewandt. Ebenfalls unterstützen Mitarbeitendennetzwerke, wie das LSBTI-Netzwerk „Buntwerk“, diese Bemühungen hin zu einer offenen Verwaltung für alle. Darüber hinaus ist die Stelle zur Prävention und Abbau von Intoleranz, Diskriminierung und Ausgrenzung (IDA) im Amt für Integration und Vielfalt angesiedelt. Ziel ist der Abbau und die Prävention von Intoleranz, Diskriminierung und Ausgrenzung aufgrund der Herkunft, der Ethnie, der Hautfarbe, der sexuellen Orientierung, der Behinderung, der Religion, des Geschlechtes und des Alters zu gewährleisten, um somit den Abbau von strukturellen Hemmnissen und Zugangsbarrieren für alle benannten Zielgruppen gegenüber städtischen und anderen Institutionen zu fördern. In diesem Sinne arbeitet die IDA Stelle an der konzeptionellen Entwicklung von Informations- und Trainingsangeboten für Mitarbeitende der städtischen Verwaltung. Die Stadt bietet darüber hinaus Schulungen u.a. im Bereich interkulturelle Kompetenz, Rassismuskritik, Diversity Management und Umgang mit unbewusster Voreingenommenheit an, die die Mitarbeitenden für einen wertschätzenden Umgang sensibilisieren sollen. Darüber hinaus berät das Mitarbeiterunterstützungsteam der Stadt Köln (M.U.T.) alle Mitarbeiter\*innen sowie Führungskräfte in belastenden Situationen und Krisen, egal ob beruflicher oder privater Herkunft. Die Mitarbeitenden des M.U.T. sind zu Diversity-Themen geschult.

### 3. Mit welchen Mitteln fördert die Verwaltung Konzepte und freie Träger zum Thema Antidiskriminierung und Antirassismus?

Die Stadt Köln unterstützt durch eine Vielzahl an Projekten das Engagement gegen Antidiskriminierung und Antirassismus. Die Stadt Köln beteiligt sich an der Finanzierung der beiden externen Antidiskriminierungsbüros der Caritas und des Trägers Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V., der LSBTI-Arbeit des Jugendzentrums anyway e.V., der Transberatungsstelle bei rubicon e.V. sowie der unabhängigen Ombudsstelle für Geflüchtete Köln. Das Amt für Integration und Vielfalt ist für die Vergabe und Betreuung der über das städtische Integrationsbudget jährlich zur Verfügung stehenden Projektmittel für Antirassismus-Trainings in Höhe von 50.000 Euro verantwortlich. Im Bereich LSBTI-Aufklärung werden die Schulaufklärungskampagnen zur sexuellen und geschlechtlichen Vielfalt für Jugendliche, WiR – Wissen ist Respekt und SchlaUKöln, gefördert. Darüber hinaus bieten unterschiedliche städtische Institutionen dezentrale Angebote an, die die Sensibilität gegenüber Antidiskriminierung und Antirassismus fördern. Hierzu zählen u.a. das NS-DOK, die Volkshochschule, die städtischen Museen, der Museumsdienst, die Stadtbibliothek etc. Die Stadt Köln verfügt darüber hinaus über verschiedene Konzepte, die jeweils präventive Maßnahmen im Bereich Antidiskriminierung enthalten. Hierzu zählen u.a. das Diversity Konzept: Köln I(i)ebt Vielfalt, das Handlungskonzept zur Kölner Behindertenpolitik: Köln überwindet Barrieren – eine Stadt für alle, das Konzept zur Stärkung der Integrativen Stadtgesellschaft, der Gleichstellungsplan des Amtes für die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie der Aktionsplan der Stadt Köln zur Akzeptanz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt.

### 4. Sieht die Verwaltung den Bedarf einer Antidiskriminierungsbeauftragten?

Durch die Schaffung der IDA-Stelle ist ein wichtiger Schritt in Richtung Abbau und Prävention von Intoleranz, Diskriminierung und Ausgrenzung erfolgt. Die Verfolgung des intersektionalen Anspruchs in der Antidiskriminierungsarbeit ist jedoch nur mit weiteren Ressourcen finanzieller und personeller Art möglich.

5. Wem fällt momentan die Aufgabe zu, Fälle von Diskriminierung am städtischen Arbeitsplatz zu verfolgen und zu ahnden, sowie Maßnahmen zum Thema Antidiskriminierung und Antirassismus in der Verwaltung umzusetzen?

Die Disziplinarstelle im Personal- und Verwaltungsmanagement bearbeitet sowohl arbeits- als auch beamtenrechtliche Verstöße der Mitarbeitenden der Verwaltung. Die Verfahren umfassen jedoch sämtliche Verstöße, von der Missachtung von internen Regelungen wie z. B. Dienstanweisungen bis hin zu Verstößen, welche auf sexuellen Belästigungen oder rassistischen Handlungen und Äußerungen beruhen. Das Amt für Integration und Vielfalt, insbesondere die bereits angeführte IDA-Stelle, ist für die Konzeptionierung und Festsetzung möglicher Maßnahmen verantwortlich.

**gez. Reker**