



Das Diversity-Netzwerk der Kommunal- und Landesverwaltungen



Das Diversity-Netzwerk der Kommunal- und Landesverwaltungen

Vielfalt fördern und stärken –
Diskriminierung und Barrieren abbauen

Grußwort von Henriette Reker

Oberbürgermeisterin der Stadt Köln



Sehr geehrte Interessierte,

die Stadt Köln nimmt heute eine Vorreiterrolle im Bereich Diversity Management ein und darauf bin ich stolz. Köln hat gemeinsam mit dem Land Berlin – in Kooperation mit der Internationalen Gesellschaft für Diversity Management – im Dezember 2015 das Diversity Netzwerk auf Kommunal- und Landesebene gegründet. Waren anfänglich nur elf Kommunen und vier Bundesländern Teil des Netzwerks, sind es heute, fünf Jahre später, bereits achtzehn Kommunen und neun Bundesländer. Das Netzwerk hat sich in dieser Zeit als Ort des fachlichen und kollegialen Austauschs zum Thema Diversity in Verwaltungsstrukturen etabliert. Seine Mitgliederstruktur und die thematischen Schwerpunkte der Arbeit machen das Netzwerk zu etwas Besonderem.

Diversity steht für Vielfalt. Diese Vielfalt zeichnet sich durch die Unterschiedlichkeit unserer Mitarbeitenden sowie unserer Einwohner*innen aus. Dabei geht es nicht nur darum, Potenziale zu fördern, sondern auch darum Vorurteile und Diskriminierung abzubauen. Diesem Leitgedanken folgen die Themen

des Netzwerks. Sie bilden aktuelle Debatten ab, greifen Zukunftsentwicklungen auf und behandeln diese ausführlich. Das Netzwerk ist immer am Puls der Zeit, beweist ein Gespür für aktuelle Sachverhalte und gesellschaftspolitische Phänomene. Und weist dort, wo es notwendig ist, auf Fehlentwicklungen hin.

Mit der Expertise verschiedener Fachrichtungen und aus unterschiedlichen Positionen bearbeiten die Teilnehmenden der beteiligten Kommunen und Länder das Thema Vielfalt und treiben es innerhalb der Verwaltungsstrukturen voran. Diversity geht uns alle an! Es ist kein Thema einzelner Gruppen, Ämter oder Referate. Deshalb hat sich Köln mit der Einführung eines Diversity Managements verpflichtet, die Querschnittsaufgabe auf allen Ebenen der Verwaltung zu etablieren und damit interdisziplinär zu agieren.

Ich bin fest davon überzeugt, dass Vielfalt unsere Gesellschaft bereichert, aber auch begleitet werden muss. Dabei helfen uns Instrumente, wie die Erhebung von Antidiskriminierungsdaten sowie die Erhöhung und Unterstützung politischer und gesellschaftlicher Partizipation. Aufgaben, denen eine offene und moderne Verwaltung sich stellen muss. Aus diesem Grund habe ich Diversity zum Chef*innenthema gemacht und es in der Stadtverwaltung etabliert – unter anderem durch entsprechende Schulungsangebote sowie einem amts- und dezernatsübergreifenden Diversity-Arbeitskreis.

Vielfalt ist ein elementarer Bestandteil unserer städtischen Leitlinie für Führung und Zusammenarbeit. Diversity ist Führungsaufgabe und beinhaltet damit immer auch Diskussionen und Debatten, denn der Wert, der hinter Vielfalt steckt – eine offene, wertschätzende und funktionierende Gesellschaft – muss immer wieder neu ausgehandelt werden. Deshalb hat die Kölner Stadtverwaltung eine Handreichung zum Thema wertschätzende Kommunikation sowie eine Dienstvereinbarung zur Vermeidung und Bekämpfung von Diskriminierung und Anerkennung von Vielfalt am Arbeitsplatz erarbeitet.

Als Vertreterin der größten Stadt Nordrhein-Westfalens bin ich davon überzeugt, dass der Erhalt eines friedlichen und respektvollen Miteinanders immer auch abhängig von der Haltung einer Verwaltung ist. Verwaltung ist an vielen Stellen Vorbild und prägt damit das Klima einer Stadt. Und diese Stadt ist bunt und lebendig.

Aus diesem Grund bin ich froh, dass wir unsere Strukturen für eine offene, vielfältige und zukunftsfähige Stadt weiter festigen und ausbauen. Deshalb freue ich mich umso mehr, dass wir als Kommune so viel und gut von dem Austausch und den fachlichen Inputs im Diversity Netzwerk auf Kommunal- und Landesebene profitieren und damit gemeinsam eine Reihe von Themen engagiert voranbringen können.

Uns allen wünsche ich weiterhin einen fruchtbaren Austausch,
neue Ideen und produktive Anregungen für unser tägliches
Handeln.

Ihre

A handwritten signature in black ink that reads "Henriette Reker". The script is cursive and fluid, with the first name and last name clearly distinguishable.

Henriette Reker

Oberbürgermeisterin

Grußwort von Margit Gottstein

Staatssekretärin für Verbraucher-
schutz und Antidiskriminierung
in der Senatsverwaltung für
Justiz, Verbraucherschutz und
Antidiskriminierung in Berlin



Ich freue mich sehr, zum fünfjährigen Bestehen des Diversity-Netzwerks auf Kommunal- und Landesebene ein Vorwort für diese Broschüre verfassen zu können.

In den letzten fünf Jahren hat sich viel getan: Unser Netzwerk ist stetig gewachsen und hat sich zu einem wichtigen Ort für kollegialen Austausch und fachliche Diskussionen rund um das Thema Diversity in der Verwaltung etabliert.

Das Netzwerk hat sich mit vielen aktuellen und zentralen Fragen in Bezug auf Vielfalt in der Verwaltung beschäftigt: Wie können wir als Verwaltungen auf allen Hierarchieebenen vielfältiger werden? Was muss passieren, damit unsere Verwaltungen ein Spiegel der Gesellschaft werden? Wie müssen sich Strukturen und Kulturen in der Verwaltung verändern, um inklusiver zu werden? Wie kann Diversity kommuniziert werden, um Menschen zu erreichen und Haltungen zu verändern? Welche Strukturen benötigen wir innerhalb der Verwaltung, um

Diskriminierungen zu begegnen und eine Kultur der Wertschätzung von Vielfalt zu entwickeln? Welche Gleichstellungsdaten können und sollten in der Verwaltung zu welchem Zweck erhoben werden? Was bedeutet Intersektionalität? Und wie lässt sich diese in unserem Verwaltungshandeln berücksichtigen?

Diese und weitere Fragen wurden – häufig aufbauend auf Input von und Austausch mit Expert_innen – im Netzwerk diskutiert. Dabei lebt unser Netzwerk davon, dass sich trotz aller Unterschiede in der politischen Ausgangslage und der personellen und finanziellen Ausstattung der Diversity- und Antidiskriminierungspolitik auf Kommunal- und Landesebene viele ähnliche Fragen und Herausforderungen identifizieren lassen. So geht es für die Mitglieder des Netzwerks häufig um die Frage, wie Veränderungen in der Verwaltung angestoßen werden können und wie mit bestehenden Widerständen konstruktiv umgegangen werden kann. Zur Klärung dieser Frage sind der kollegiale Austausch und der reiche Erfahrungsschatz der Netzwerkmitglieder von unschätzbarem Wert.

Aus Berliner Perspektive freut es mich zu sehen, dass Verwaltungen auf Landes- und Kommunalebene sich zunehmend mit der Entwicklung von Strategien und Maßnahmen zum Umgang mit Vielfalt beschäftigen.

Dem Berliner Senat ist es ein zentrales Anliegen, Diversity- und Antidiskriminierungspolitik zu stärken. Dieses Anliegen haben wir in dieser Legislatur durch verschiedene Initiativen in die Tat umgesetzt. Das Berliner Abgeordnetenhaus hat im Juni 2020 das erste


Antidiskriminierungsgesetz auf Landesebene (LADG) verabschiedet. Das LADG enthält auch einen eigenen Absatz zur Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt im Verwaltungskontext.

Darüber hinaus hat der Berliner Senat im September 2020 nach einer mehrjährigen Entwicklungs- und Abstimmungsphase ein Diversity-Landesprogramm beschlossen. Das Diversity-Landesprogramm umfasst neben dem Leitbild „Weltoffenes Berlin – chancengerechte Verwaltung!“ 30 Maßnahmen im Handlungsfeld „Diversity und Personalmanagement“ und 7 Maßnahmen im Handlungsfeld „Diversity und Sprache/Bilder“. Zudem enthält das Landesprogramm einen Leitfaden für Mitarbeitende der Berliner Verwaltung zum diversitysensiblen Sprachgebrauch.

Die Maßnahmen sollen in einem Zeitraum von drei Jahren umgesetzt werden.

Aus eigener Erfahrung wissen wir gut, dass es einen langen Atem und gute Netzwerke braucht, um Verwaltungsstrukturen zu verändern. Daher wünsche ich Ihnen und uns noch viele weitere Jahre des produktiven und unterstützenden Austauschs, so wie er sich in den letzten Jahren etabliert hat!

Ihre

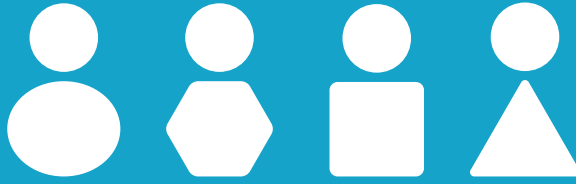


Margit Gottstein
Staatssekretärin

Inhaltsverzeichnis

1. Einführung.....	14
2. Fachbeitrag: Diversity-Management im öffentlichen Sektor. Ein Überblick	22
3. Das Netzwerk, seine Inhalte und Strukturen.....	39
4. Inhaltliche und fachliche Schwerpunkte im Netzwerk	42
4.1 Fachbeitrag: Verflochtene Machtverhältnisse. Eine intersektionale Perspektive für die Verwaltung	44
4.2 Fachbeitrag: Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten in der Verwaltung: Diversitätsorientierung lernen, üben und leben.....	54
5. Diversity-Management-Strategien der Netzwerkpartner* innen auf Kommunal- und Landesebene	69
Kommunen.....	77
<i>Stadt Bochum.....</i>	<i>78</i>
<i>Stadt Dortmund</i>	<i>80</i>
<i>Landeshauptstadt Dresden</i>	<i>83</i>
<i>Landeshauptstadt Düsseldorf</i>	<i>85</i>
<i>Stadt Erlangen</i>	<i>88</i>
<i>Stadt Frankfurt am Main.....</i>	<i>91</i>

<i>Stadt Freiburg</i>	94
<i>Stadt Göttingen</i>	97
<i>Landeshauptstadt Hannover</i>	99
<i>Stadt Heidelberg</i>	102
<i>Stadt Köln</i>	105
<i>Stadt Konstanz</i>	108
<i>Stadt Leipzig</i>	111
<i>Stadt Mannheim</i>	114
<i>Landeshauptstadt München</i>	117
<i>Stadt Nürnberg</i>	120
<i>Landeshauptstadt Stuttgart</i>	122
<i>Stadt Ulm</i>	125
Bundesländer	129
<i>Baden-Württemberg</i>	130
<i>Berlin</i>	133
<i>Freie Hansestadt Bremen</i>	136
<i>Brandenburg</i>	139
<i>Freie und Hansestadt Hamburg</i>	143
<i>Hessen</i>	146
<i>Rheinland-Pfalz</i>	148
<i>Freistaat Sachsen</i>	151
<i>Freistaat Thüringen</i>	153



Herkunft



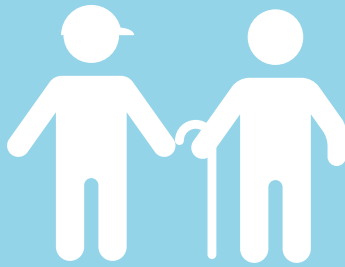
Geschlecht



sexuelle Orientierung



Behinderung



Alter



Religion und Weltanschauung

1. Einführung

Liebe Leser*innen,

Diversity in der Verwaltung – das zeigt unser Netzwerk auf Kommunal- und Landesebene – ist ein Thema, das im Verwaltungskontext deutlich Fahrt aufnimmt. Heute geht es in den meisten Verwaltungen weniger um die Frage, ob Vielfalt relevant ist, sondern vielmehr darum, wie mit ihr gelungen umgegangen werden kann.

2015 haben wir das Netzwerk mit 11 Städten und 4 Bundesländern gegründet. Fünf Jahre später besteht unser Netzwerk bereits aus 18 Städten und 9 Bundesländern. Damals hätten wir es nicht für möglich gehalten, dass wir irgendwann darüber sprechen müssen, ggf. die Teilnehmendenanzahl zu begrenzen, um den inhaltlichen und persönlichen Austausch weiterhin qualitativ sicherzustellen. Die Nachfrage, Teil des Netzwerkes zu werden, zeigt den wachsenden Bedarf und das Interesse an der Thematik. Mit der Gründung des Netzwerkes haben wir das Ziel verfolgt, eine gemeinsame Plattform zu schaffen, in der sich Diversity-Expert*innen aus unterschiedlichen Verwaltungsstrukturen kennenlernen, austauschen und zum Thema weiterbilden können. Dabei hat unser Netzwerk in den letzten Jahren von vielen inspirierenden externen Beiträgen profitiert. Es ist zu einem Ort geworden, an dem sich

Expert*innen im Themenfeld fachlich zu Inputs austauschen, Strategien formulieren, konstruktiv streiten und gegenseitig stärken sowie kollegial untereinander beraten. Dabei werden vermehrt auch spezifische Themen vertieft bearbeitet. So wurde beispielsweise im Jahr 2019 eine Unterarbeitsgruppe des bestehenden Netzwerkes gegründet, die sich explizit mit den Themen Diversity Kompetenz und diversitygerechte Stellenausschreibungen und Auswahlverfahren beschäftigt. Unser Netzwerk wird von Menschen getragen, die häufig mit sehr viel persönlichem Einsatz und Herzblut das Thema Diversity in den jeweiligen Verwaltungsstrukturen voranbringen.

Vor einigen Jahren mussten Verwaltungen vielfach noch überzeugt werden, dass das Thema Diversity im eigenen Handlungskontext überhaupt relevant ist. Heute geht es meist eher darum, wie die gleichberechtigte Partizipation und Teilhabe von Menschen unabhängig von Gruppenzugehörigkeiten und -zuschreibungen sichergestellt und eine inklusive Verwaltungskultur gefördert werden kann.

Verwaltungen müssen sich mit der Frage beschäftigen, wie Strukturen und Kulturen verändert werden können, um

zukunftsfähig zu sein. Dabei stellt sich vermehrt die Frage nach dem Selbstverständnis von Verwaltungen: Für wen sind wir da? Wen erreichen wir eigentlich und wen schließen wir (auch unbewusst) aus? Jenseits dessen sollten sich Verwaltungen fragen, wie sie als Arbeitgeberin attraktiv für Zielgruppen, die bislang wenig in der Verwaltung repräsentiert sind, werden. Der Diversity-Ansatz fokussiert auf Potenziale und Ressourcen und nicht auf Defizite. Es ist wichtig, Potenziale zu erkennen und althergebrachte Strukturen, beispielsweise in der Personalgewinnung auf blinde Flecke hin zu überprüfen.

Bei dem Thema Diversity geht es – wie manchmal missverstanden wird – eben nicht um ein „alles so schön bunt hier!“ und auch nicht darum, unbeliebte – weil wirksame – andere Chancengleichheitsansätze (z. B. „Gender Mainstreaming oder Interkulturelle Öffnung“) zu ersetzen. Der Diversity-Ansatz ist dann besonders wirksam, wenn er gewachsene Organisationsstrukturen und -praktiken in Frage stellt. Veränderungen von jahrelang eingeübten Verfahrensweisen und Organisationskulturen sind auch in Verwaltungen eine Herausforderung, bei der mit Widerständen zu rechnen ist. Das eigene Handeln und bestehende Strukturen in Frage zu stellen, setzt Veränderungswillen und die Wahrnehmung von Privilegien und Machtstrukturen voraus.

Mit Widerständen müssen alle Chancengleichheitsansätze umgehen. Auch deshalb ist es zielführend, eine enge Zusammenarbeit und offene Diskussion mit den Zuständigen

für Chancengleichheit innerhalb der Verwaltung zu forcieren und strukturiert auszubauen. Der Gewinn einer kategorien-übergreifenden Diversity-Perspektive ist nicht zuletzt auch darin zu sehen, dass intersektionale Verschränkungen stärker in den Blick geraten und damit noch einmal mehr verdeutlicht wird, wie wichtig die Zusammenarbeit einzelner Chancengleichheitsstrategien untereinander ist. Letzten Endes sind Diversity und Chancengerechtigkeit Querschnittsaufgaben, die in und auf allen Ebenen der Verwaltung Berücksichtigung finden müssen.

Aus unserer Sicht stehen Verwaltungen aktuell insbesondere vor vier Herausforderungen:

- Es fehlen vielfach und zum Teil aus guten Gründen belastbare Gleichstellungsdaten. Somit können in Bezug auf die Repräsentation bestimmter Gruppen in der Verwaltung nur eingeschränkt Aussagen getroffen werden. Ohne entsprechende Daten ist es schwierig, quantitative Förderziele zu formulieren oder den Erfolg von Fördermaßnahmen, z.B. für Menschen mit Migrationsgeschichte, zu belegen. Innerhalb der Verwaltung und unter Einbeziehung externer Expertise benötigen wir eine vertiefte Diskussion darüber, welche Gleichstellungsdaten zur Förderung von Chancengerechtigkeit sinnvoll erhoben und genutzt werden können.
- Die Implementierung von Fördermaßnahmen für bestimmte Gruppen führt nicht selten zu Abwehrreaktionen. Häufig

werden Fördermaßnahmen insbesondere wenn es um Einstellungsverfahren geht, mit dem Argument abgelehnt, dass diese im Widerspruch zur „Bestenauslese“ stünden. In diesem Zusammenhang sollte ebenfalls diskutiert werden, wie „neutral“ Zugangsvoraussetzungen und Zugänge in die Verwaltung überhaupt sind, und inwiefern die Verwaltung dazu beitragen kann und sollte, ungleiche Ausgangsbedingungen zu kompensieren.

- Diversity-Kompetenz ist eine wichtige Qualifikation für Mitarbeitende in der Verwaltung. Dementsprechend sollte diese sowohl in Bewerbungsverfahren als auch im Rahmen der Personalentwicklung stärker berücksichtigt werden. Hierfür bedarf es einer klaren Definition und vor allem einer Operationalisierung dieser Kompetenz sowohl im Kontext von Bewerbungen, als auch im Kontext von Schulungen und im Beurteilungswesen.
- Die Zuständigkeit für die Förderung von Chancengleichheit ist in der Verwaltung stark nach Kategorien fragmentiert. In der Regel gibt es keine Gesamtstrategie, die verschiedene Chancengleichheitsansätze, z. B für Menschen mit Behinderung, Menschen mit Migrationsgeschichte und Fluchtgeschichte, LSBTI, Frauen etc. strategisch zusammen fasst und aufeinander bezieht. Dabei führt das unverbundene Nebeneinander von Chancengleichheitsansätzen nicht selten zu Akzeptanzproblemen in der Verwaltung – „immer ein neues Anliegen!“ – und damit letztlich zu einer Schwächung

des Gesamtanliegens. Aus diesem Grund bedarf es einer gemeinsamen Strategie, die die Themen und auch bestehenden Schnittmengen bündelt und zielführend weiterentwickelt.

Resümierend können wir sagen, dass vor fünf Jahren ein tolles und vor allem inhaltlich sehr wertvolles Netzwerk gegründet wurde. Neben den bereits beschriebenen inhaltlichen Punkten, zeichnet dieses Netzwerk vor allem aus, dass es interdisziplinär agiert. Wir haben das Netzwerk bewusst auf Kommunal- und Landesebene gegründet, um verschiedene Verwaltungseinheiten zu repräsentieren. Darüber hinaus haben wir es geschafft, Vertretungen aller Chancengleichheitsansätze als Teil des Netzwerkes zu gewinnen. Damit bilden wir einen Kreis an Fachlichkeit ab, der in dieser Konstellation an kaum einer anderen Stelle in den gemeinsamen Austausch tritt. Durch dieses Format zeigt sich der Diversity-Ansatz in seiner praktischen und damit erfolgreichen Arbeitsweise. Diese Heterogenität ermöglicht es, Inhalte und unterschiedliche Verwaltungseinheiten zu verbinden. Dadurch tragen alle Beteiligten Ideen in und aus dem Netzwerk in ihre jeweiligen Verwaltungsstrukturen und Behörden.

Wir freuen uns, dass die Relevanz der Beschäftigung mit Diversity-Fragen in Verwaltungen zunimmt. Vor diesem Hintergrund sehen wir unser Netzwerk auch zukünftig als wichtigen Ort für fachlichen und kollegialen Austausch. Dort, wo es inhaltliche Schnittstellen gibt, streben wir einen Austausch und eine Zusammenarbeit mit anderen Netzwerken an.

Darüber hinaus werden wir sicher unsere Arbeitsweise durch die Bildung von Unterarbeitsgruppen ausbauen, um damit auch über die zwei jährlichen Treffen hinaus, Themen weiter voranzutreiben.

Mit der zweiten aktualisierten Auflage der Broschüre „Das Diversity-Netzwerk der Kommunal- und Landesverwaltungen, Vielfalt fördern und stärken – Diskriminierung und Barrieren abbauen“, möchten wir Ihnen einen aktualisierten Einblick in unser Netzwerk ermöglichen.

Im zweiten Kapitel dieser Broschüre befindet sich ein fachlicher Beitrag zum Handlungsfeld „Diversity in der Verwaltung“ von Andreas Merx (idm). Im dritten Kapitel stellen wir unser Netzwerk und seine Strukturen vor.

Im Anschluss daran folgen im vierten Kapitel zwei Beiträge zu Themen, die wir in den letzten Sitzungen des Netzwerks vertieft diskutiert haben. Zum einen handelt es sich um einen Beitrag zum Thema Gleichstellungsdaten, zum anderen um das Thema Intersektionalität.

Im fünften Kapitel stellen sich die einzelnen Netzwerkmitglieder mit ihren Strukturen und Aktivitäten im Handlungsfeld in Form eines Steckbriefs vor.

Das Diversity-Netzwerk der Kommunal- und Landesverwaltungen ist das einzige Netzwerk, welches sich bundesweit mit dem Thema Diversity-Management in der öffentlichen Verwaltung beschäftigt. Zudem ist es das einzige Netzwerk welches interdisziplinär und intersektional arbeitet und Themen beleuchtet.



Nina Rehberg
Stadt Köln



Dr.in Sonja Dudek
Senatsverwaltung Berlin

2. Fachbeitrag: Diversity Management im öffentlichen Sektor. Ein Überblick

Andreas Merx, idm e. V.

Diversity Management (DiM) hat seine frühesten Wurzeln in der US-Bürgerrechtsbewegung. Hier war rasch klar geworden, dass es nicht nur um eine Verhinderung von Diskriminierungen Schwarzer US Amerikaner*innen gehen könne, sondern zum einen sich Diskriminierungen meist intersektional verschränken (Mehrfachdiskriminierung) und insofern ein komplexeres Verständnis über die Wirkungsweisen von Diskriminierungen notwendig ist. Zum andern wurde deutlich, dass das letztendliche gesellschaftspolitische Ziel in mehr Chancengleichheit und Gleichbehandlung für alle Bürger*innen liegen müsse und eine breite Wertschätzung gesellschaftlicher Vielfalt als positives Ziel anzustreben ist. Die US-Bürgerrechtsbewegung steht somit auch für ein Verständnis von „Antidiskriminierung und Diversity als zwei Seiten einer Medaille“ sowie einer Verbindung von antirassistischen Gruppen, schwarzer und z.T. auch weißer Frauenbewegung, Demokratienetzwerken sowie vieler weiterer sozialer Bewegungen, denen gemeinsam bewusst war, dass der Mechanismus der Diskriminierung nur in einem vernetzten Ansatz erfolgreich zu bekämpfen ist.

Vor dem Hintergrund demografischer Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt und der strikten Antidiskriminierungsgesetzgebung haben US-amerikanische Unternehmen dann ab etwa Mitte der 90er Jahre DiM als Konzept entwickelt und so auch den gesetzlichen Auftrag für sich positiv gewendet. Schon bald gab es erste „Übersetzungen“ des DiM in den non-profit-Bereich als „Diversity Politics“ oder „Diversity Education“ insbesondere von Hochschulen, Verwaltungen und Wohlfahrtsverbänden. In Europa und zögerlich auch in Deutschland fand das Konzept seit Ende der 90er zunehmende Verbreitung insbesondere im Bereich von Großunternehmen. In Ländern wie dem Vereinigten Königreich oder Schweden fanden ebenfalls rasch Übersetzungen in den Bereich von Kommunen oder Hochschulen statt. International bekannte Beispiele aus dem kommunalen Bereich sind etwa Toronto, San Diego, Birmingham, Stockholm, Basel oder Bern.

Motivationsfaktoren für die zunehmende Bedeutung von Diversity-Ansätzen in Kommunen: wachsende Vielfalt nach innen und außen

Zentrale Faktoren für die wachsende Bedeutung, sich mit Diversity-Ansätzen zu befassen sind die gewandelten Rahmenbedingungen politischen und wirtschaftlichen Handelns, die eine zunehmende Vielfalt in Gesellschaft und Wirtschaft hervorgebracht haben. Stichwortartig zu benennen sind insb.: Globalisierung; Internationalisierung von Arbeits- und Absatzmärkten („Willkommenskultur“); europäischer Integrationsprozess; Veränderungen durch Einwanderungs- und Fluchtprozesse/ wachsende ethnische, kulturelle und religiöse Vielfalt; demographischer Wandel („weniger, älter, bunter“); Wertewandel und Individualisierung sowie das veränderte Rollenverständnis von Frauen/erhöhte Frauenerwerbsbeteiligung; vielfältige Formen von Partnerschaften sowie zunehmende Bedeutung der Work-Life-Family-Balance und der Wandel des Selbstverständnisses von Menschen mit körperlicher oder psychischer Beeinträchtigung sowie unterschiedlicher sexueller Orientierungen & Identitäten (LGBTIQ). Hinzu kommt der rechtliche Wandel durch die EU-Antidiskriminierungsrichtlinien und das AGG, Wertewandel, Individualisierung und die gewachsene Bedeutung von Mehrfachzugehörigkeiten und Mehrfachdiskriminierungen, die den Trend zu individualisierten und intersektionalen Ansätzen weiterhin verstärkt haben sowie ein wachsendes bürger*innenorientiertes Dienstleistungsverständnis angesichts von zunehmend von Vielfalt geprägten lokalen Gesellschaften (Merx 2013a).

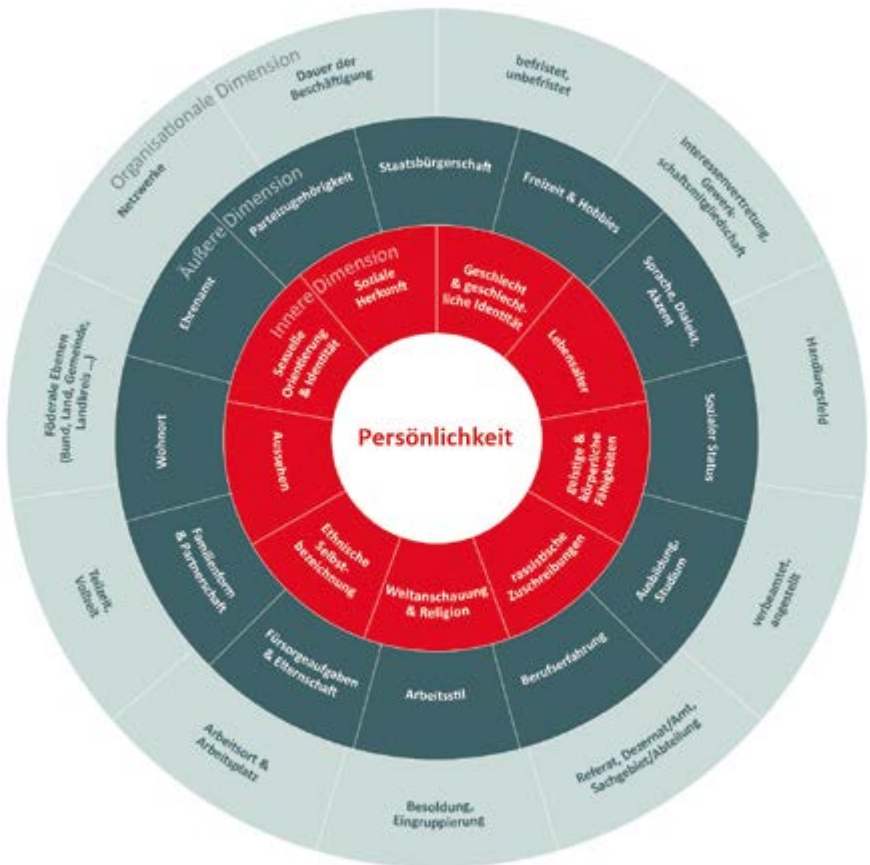
Diversity in der Diversity – zunehmende Differenzierung und Begriffsvielfalt

Nach zaghaftem Beginn ist DiM inzwischen breit in Deutschland „angekommen“, wenn auch noch in recht unterschiedlicher Umsetzungstiefe und -qualität. Die verschiedenen Gesellschaftsbereiche und Akteur*innen haben dabei jeweilige Übersetzungen des DiM für ihre Bereiche geschaffen und so ist mittlerweile eine zunehmende Differenzierung der Praktiken und Leitmotive zu erkennen. Es besteht eine beachtliche Begriffsvielfalt zum DiM in Deutschland mit so unterschiedlichen Termini wie Diversity Management, Vielfaltsmanagement, Managing Diversity, Vielfalt gestalten, Diversity Mainstreaming, Diversitätspolitik, Vielfalt & Chancengleichheit/Gleichbehandlung, Social Justice Diversity oder Diversity & Inklusion.

Diversity-Dimensionen: Unterschiede und Gemeinsamkeiten

„Diversity“ (D.) bedeutet zunächst einmal Vielfalt im Sinne der Unterschiedlichkeit von Menschen in Bezug auf Lebens- und Arbeitsformen sowie im Hinblick auf verschiedene Identitätsmerkmale bzw. „D.-Dimensionen“. Die von D.-Ansätzen zentral in den Fokus genommenen „Kerndimensionen“ entsprechen den vom Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geschützten Merkmalen (Lebens)Alter, Behinderung, ethnische Herkunft, rassistische Zuschreibungen, Geschlecht & geschlechtliche Identität, Religion & Weltanschauung und

sexuelle Orientierung & Identität. Zugleich beinhaltet D. „sekundäre Dimensionen“ wie etwa Einkommen, soziale Herkunft/Status, Familienstand/Elternschaft, Ausbildungsweg und geographische Herkunft sowie „organisationale Dimensionen“ wie z.B. Dauer der Zugehörigkeit, Besoldung, Eingruppierung/Ebene oder Funktion/Abteilung. In Verwaltungen spielen Dimensionen wie verbeamtet/angestellt, befristet/unbefristet, Teilzeit/Vollzeit sowie die Zugehörigkeit zu einer jeweiligen Organisationseinheit oft noch eine wichtige Rolle. Da Menschen immer mehreren gesellschaftlichen Gruppen/D.-Dimensionen gleichzeitig angehören (z.B. als mittelalte Frau mit Migrationsgeschichte, alleinerziehend, areligiös und obere Leitungsebene in einer kommunalen Verwaltung) und zwischen den verschiedenen Zugehörigkeiten komplexe Wechselbeziehungen bestehen, versuchen D.-Ansätze – zumindest auf einer theoretischen Ebene – „Unterschiede und Gemeinsamkeiten“ zwischen Menschen gleichzeitig in den Blick zu nehmen. In der Praxis erfolgt meist eine Konzentration auf eine Auswahl aus den Kerndimensionen, Studien deuten auf das Top-3-Ranking Geschlecht, Lebensalter und ethnische Herkunft hin.



© IQ Fachstelle „Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung“, VIA Bayern e. V.

Diversity als Vernetzungspolitik

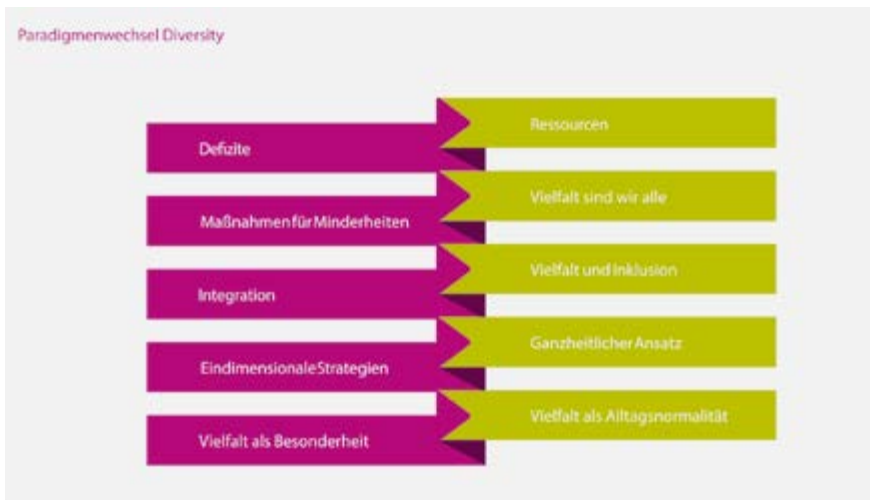
DiM lässt sich auch als Übergang von stark versäulten ein-dimensionalen Gleichbehandlungspolitiken zu horizontalen Diversitätsstrategien sowie als Vernetzungspolitik umschreiben. DiM ist in dieser Hinsicht wie ein Dach über den erfolgreichen Säulen des Gender Mainstreamings, interkulturelle Öffnung, Behindertenarbeit/Inklusion, Maßnahmen für Menschen unterschiedlicher sexueller Orientierung, Work-Life-Balance etc. zu sehen. Die Säulen und dimensionsspezifischen Aspekte haben weiterhin ihre Berechtigung und bleiben wichtig, nur eben in einem stärker vernetzten Ansatz, der die Unterschiede und Gemeinsamkeiten sowie die wechselseitigen Verflechtungen und Mehrfachzugehörigkeiten stärker beachtet. Nach einer Zusammenlegung verschiedener und zuvor eher getrennt bearbeiteter Felder erfolgen dann zum Teil meist recht lange Vernetzungs- und Komplexitätserweiterungsschleifen. Dabei müssen die zentralen Akteur*innen stark darauf achten, die Verwaltungsorganisation und die Verwaltungsmitarbeiter*innen nicht mit zu viel Komplexität auf einmal und zu raschen „Vielfaltsschüben“ zu überfordern oder zu überlasten und möglichst alle von Anfang an mit auf den Weg zu nehmen. DiM braucht Zeit und der komplexe Diversity-Ansatz bedeutet oft lange und dicke Bretter zu bohren und auch als „Change Agent“ selbst immer wieder flexibel und reflexiv gestaltend zu bleiben (Kara/Merx 2016).



Quelle: Schaubild aus der Broschüre „Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion; Diversity Management in öffentlichen Verwaltungen und Einrichtungen“ von Charta der Vielfalt e. V., S. 20 (2015)

Verwaltungen, die sich auf dem Weg zu mehr Vernetzung und Vielfalt machen, gehen dabei je eigene Wege. Das macht auch Sinn in Hinblick auf die je vorhandene Vielfalt, Ressourcen, Ziele und spezifischen Eigenheiten der Verwaltungen. Diese Vielfalt an unterschiedlichen, je möglichst passgenauen Wegen, drückt sich auch in den recht unterschiedlichen institutionellen Verankerungen der Diversitätspolitiken aus. Hier gibt es viele Variationen zwischen der Benennung einer/eines Diversity-Beauftragten, der Einrichtung einer Querschnitts-AG „Diversity“

oder eines Steuerungsgremiums „Runder Tisch Vielfalt“ oder der Zusammenführung bestehender Abteilungen unter dem Dach einer „Stabstelle Diversity“. Wichtig ist dabei vor allem ein gutes Schnittstellenmanagement, das wichtige Fragen wie „Machen jetzt alle alles zusammen?“, „Was bleibt originär in der Verantwortung der einzelnen Dimensionsbereiche?“ aber auch „Wo bestehen sinnvolle Vernetzungen und Synergien“ z.B. wenn es um junge Frauen mit Kopftuch geht, von Anfang an systematisch klärt, realistische Handlungsmodelle entwirft und entsprechende Steuerungsstrukturen und Ressourcen dafür schafft (ebd.).



Quelle: Schaubild aus der Broschüre „Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion; Diversity Management in öffentlichen Verwaltungen und Einrichtungen“ von Charta der Vielfalt e. V., S. 15 (2015)

Mehrfacher Paradigmenwechsel „Vielfalt“

DiM steht für einen mehrfachen Paradigmenwechsel in der Gleichbehandlungspolitik:

Von Defiziten zur Wertschätzung von Vielfalt, von eindimensionalen zu ganzheitlichen Strategien:

Zum einen erfolgt eine Abkehr von rein zielgruppenorientierten Politiken mit Minderheitenperspektive und Defizitansatz sowie zum anderen die Entwicklung von zielgruppenübergreifenden Gesamtkonzepten eines konstruktiven und wertschätzenden Umgangs mit gesellschaftlicher Vielfalt.

Stärkere Betonung von Individualität und Intersektionalität:

Es wird ein größerer Wert auf individuell passende Ansätze und Maßnahmen gelegt und der Faktor der Mehrfachzugehörigkeit aller Bürger*innen zu verschiedenen gesellschaftlichen Gruppen gleichzeitig wird stärker berücksichtigt. Dies soll auch dazu dienen, die klassischen Fallen herkömmlicher Gleichbehandlungspolitikern wie etwa die Ethnisierung oder Kulturalisierung eigentlich meist eher sozialer oder bildungsspezifischer Probleme und komplexer Lebenslagen oder der Biologisierung komplexer Lebenslagen von Frauen, zu überwinden.

Von Integration zu Diversity und Inklusion:

Herkömmliche Gleichbehandlungsstrategien gingen oft mit der Erwartung einher, dass der/die einzelne Mitarbeitende oder Bürger*in sich in bestehende Strukturen bzw. die Gesellschaft

„integrieren“ müsse. DiM macht hingegen eine gelungene Mitarbeit und gesellschaftliche Teilhabe weniger von der individuellen „Integrationsleistung“ oder Anpassung an eine Norm abhängig. Es versucht in einem umfassenderen Verständnis von Inklusion, Rahmenbedingungen so zu gestalten und bestehende Strukturen entsprechend zu verändern, dass jede*r Einzelne in seiner individuellen Vielfalt von Anfang an als zugehörig betrachtet werden kann (Vgl. Alicke 2013).

Vielfalt als Selbstverständlichkeit und Normalfall:

In einer pluralen und heterogenen Kommune oder Landkreis ist Vielfalt meist eher der Normalfall als das Auffällige oder Besondere oder gar Exotische. Vielfalt sollte daher zunächst einmal als unaufgeregte Selbstverständlichkeit betrachtet werden und mit gelassenem Blick eine entsprechende Alltagspraxis in einem von innen und außen von zunehmender Vielfalt geprägten Umfeld gestaltet werden. Wir sind alle sind vielfältig und haben zugleich Unterschiede und Gemeinsamkeiten in Bezug zu anderen Menschen (Kara/Merx 2016).

Vorteile von DiM für den öffentlichen Sektor

In verschiedenen Studien und Beiträgen wurden wiederholt zentrale betriebswirtschaftliche Argumente für Diversity Management zusammengefasst. Im deutschsprachigen Kontext haben vor allem Krell/Sieben (aufbauend auf Cox/Blake 1991) die wichtigsten Argumentationslinien skizziert

und ergänzt. Als wichtigste Argumente nennen Krell/Sieben: Beschäftigtenstrukturargument; Kostenargument; Kreativitäts- und Problemlösungsargument; Personalmarketingargument; Marketingargument; Finanzierungsargument; Flexibilitätsargument; Internationalisierungsargument (Vgl. Krell/Sieben 2011). Die betriebswirtschaftlichen Argumente und Vorteilsbegründungen sind eine gute Grundlage für eine Übersetzung sowie Erweiterung in den öffentlichen Sektor. Als wichtigste Begründungen und Vorteile lassen sich hier nennen: verbesserter Zugang zu Zielgruppen auf Arbeitsmarkt: Kommune/Land; bessere Repräsentation der vielfältigen Gesellschaft in der Verwaltung, dadurch größere Akzeptanz bei allen Bürger*innen; Übernahme sozialer und gesellschaftlicher Verantwortung; verbesserte Kund*innenorientierung und bürger*innenorientierte sowie bedarfsgerechte Dienstleistungen und Angebote; verbessertes Verwaltungsklima und Mitarbeiter*innenmotivation; Abbau von Diskriminierungen und Erhöhung von Chancengleichheit; Stärkung von Demokratie und Grundrechten; Kompetenter Umgang mit Vielfalt und mehr Kreativität durch gemischte Teams und vielfältige Belegschaft; Standortfaktor Vielfalt; Strategie gegen Rechtsextremismus, Rechtspopulismus, Rassismus und weitere Formen gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit; Diversity als relevanter Teil und Kennzeichen einer modernen Verwaltung (Merx 2013b).

DiM als langfristiger Wandel der Organisationskultur – Hindernisse und Widerstände erwartbar

Um den oben angesprochenen mehrfachen Perspektivenwechsel umzusetzen und die möglichen Vorteile durch DiM tatsächlich erzielen zu können braucht es – neben vor allem der Unterstützung durch die Verwaltungsspitze und Leitungsebenen, entsprechenden finanziellen, zeitlichen und personalen Ressourcen, einem langfristigen Gesamtkonzept mit klaren Zielen, dem möglichst breiten Einbezug aller Organisationsebenen in Leitbild und strategische Planungsprozesse und einer passgenauen Auswahl an Instrumente und Maßnahmen – insbesondere auch einen echten Wandel der Organisationskultur der Verwaltung.

Die Veränderung von gewachsenen Strukturen mit dem Ziel, eine offene, inklusive und Vielfalt anerkennende und wertschätzende Verwaltung zu werden, verlangt einen langen Atem – die Organisationswissenschaften gehen von einem Zeitraum von sechs bis zehn Jahren aus, die es braucht, bis DiM in der Tiefenstruktur einer Organisation angekommen ist – und vor allem viel Mut, Kreativität, Flexibilität und Frustrationstoleranz der Diversity-Verantwortlichen („Diversity-Kompetenz“ statt „Diversity-Burn-Out“). Um einen längerfristigen Veränderungsprozess zu gestalten, bieten sich neben den oben bereits genannten Erfolgsfaktoren einige Maßnahmen insbesondere an, die hier stichwortartig genannt werden können: Verpflichtungen über Landesgesetze oder kommunale Beschlüsse

erwirken; umfassende Leitbildprozesse unter möglichst breiter, aber eben auch klug gewählter Beteiligung durchführen; Diversity-Trainings für Führungskräfte und möglichst viele Mitarbeiter*innen zur Sensibilisierung und Entwicklung von Diversity-Kompetenz kontinuierlich anbieten; Diversity-Kompetenz zu einem relevanten Kriterium für den beruflichen Ein- und Aufstieg machen; Befragungen von Mitarbeiter*innen und Bürger*innen durchführen z.B. im Rahmen eines Diversity-Checks; vielfältig zusammengesetzte Veranstaltungen organisieren und Gremien einrichten. Eine gute erste Selbstanalyse lässt sich mit dem INQA-Check „Vielfaltskompetente Verwaltungen“ durchführen. Der Check weist fünf Themenfelder auf: Strategie, Personalarbeit, Arbeitsorganisation, Dienstleistungen/Angebote/Kooperationen und Führung & Verwaltungskultur. In diesen werden systematisch Prozesse und Strukturen überprüft und Handlungsideen für vielfaltskompetente Maßnahmen entwickelt. Impulse für die eigene Praxis können in einen interaktiven Aktionsplan übertragen werden. So entsteht eine erste Grundlage für ein systematisches Diversity Mainstreaming von Verwaltungen (Offensive Mittelstand 2019).

Eine wichtige Grundlage und Erfolgsfaktor für einen diversitätsorientierte Veränderungsprozess stellt ein Diversity-Monitoring dar. Eine gute erste Orientierung bietet hierzu das Projekt zur Erfassung von Gleichstellungs- und Diskriminierungsdaten „Vielfalt entscheidet“ von Citizens for Europe (dies. 2016 & 2017).

Bei umfassenderen Veränderungsprozessen, die auf die Tiefenstruktur Organisationen einwirken wollen, ist stets mit Hindernissen sowie (sichtbaren, aber meist eher unsichtbaren oder sogar unbewussten) Widerständen zu rechnen. Die im Verwaltungskontext häufig genannten Hindernisse in Diversity- und auch anderen Change-Prozessen können stichwortartig wie folgt zusammengefasst werden: Fehlendes Engagement von Führungskräften und geringe politische Unterstützung; Fehlende finanzielle, personale und zeitliche Ressourcen; Angst vor (weiterer) Überlastung; Bestehende Verwaltungsstruktur (Säulendenken und Ressortprinzip); Geringe Akzeptanz und (unbewusste) Vorurteile bei Mitarbeiter*innen; Fehlendes Bewusstsein für die Notwendigkeit und mangelnde Information zu DiM.

Wie Diversity-Verantwortliche einen konstruktiven Umgang mit Widerständen finden können und welche Maßnahmen erfolgversprechend für die Akzeptanzsicherung in Diversity- und Change-Prozessen sind, lesen Sie auf den Seiten 16ff.

Literatur

Alicke, Tina (2013): Inklusion – Hintergründe eines neuen Blickwinkels. In: Zeitschrift „Migration und Soziale Arbeit“, Heft 3/2013, Beltz-Juventa-Verlag, Weinheim, S. 243–248.

Citizens for Europe (Hrsg.) (2016): Gleichstellungsdaten – eine Einführung. Online verfügbar unter: www.vielfaltentscheidet.de (Zugriff am 18.6.20)

Citizens for Europe (Hrsg.) (2017): Diversität in öffentlichen Einrichtungen. Online verfügbar unter: www.vielfaltentscheidet.de (Zugriff am 18.6.20)

Kara, Sibel/Merx, Andreas (2016): Integration, Gender und Vielfältiges mehr. Wie kommunale Verwaltungen Diversitätspolitiken gestalten und nutzen können, in: Fereidooni, Karim, Zeoli, Antonietta P. (Hrsg.): Managing Diversity. Die diversitätswesenbewusste Ausrichtung des Bildungs- und Kulturwesens, der Wirtschaft und Verwaltung, S. 351–372.

Offensive Mittelstand 2019 (Hrsg.) (2019): INQA-Check „Vielfaltskompetente Verwaltung“. Zukunftsfähig und inklusiv durch Vielfalt: Eine Selbstbewertung für Verwaltungen. Online interaktiv durchführbar unter: www.inqa-check-vielfalt-verwaltung.de (Zugriff am 18.6.20)

Krell, Gertraude/Sieben, Barbara (2011): Chancengleichheit für alle und auch als Wettbewerbsvorteil, in: Krell, Gertraude/Ortlieb, Renate/Sieben, Barbara (Hrsg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik. 6. Ausgabe, Wiesbaden: Gabler, S. 155–174.

Merx, Andreas (2013a): Diversity Management, in: Meier-Braun, Karl-Heinz/Weber/Reinhold Weber (Hrsg.): Deutschland Einwanderungsland. Begriffe – Fakten – Kontroversen, S. 245–248.

Merx, Andreas (2013b): Von Integration zu Vielfalt. Kommunale Diversitätspolitik in der Praxis. Handreichung für das Fritz-Erler-Forum Baden-Württemberg der Friedrich Ebert Stiftung.

Merx, Andreas/Yazar, Serdar (2015): Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion. Diversity Management in öffentlichen Verwaltungen und Einrichtungen im Auftrag der Charta der Vielfalt e.V. (Hrsg.).

3. Das Netzwerk, seine Inhalte und Strukturen

Seit 2015 fanden insgesamt neun Netzwerktreffen im Wechsel in Köln und Berlin statt. Bereits beim ersten Treffen im Dezember 2015 in Köln, wurde beschlossen, dass sich das Netzwerk zwei Mal im Jahr treffen soll. Zu den Netzwerktreffen wurden meist externe Referent*innen eingeladen. Darüber hinaus folgen die Treffen einer klaren Struktur. Hierzu zählt die Begrüßung des Netzwerks durch den*die Oberbürgermeister*in der Stadt Köln oder den*die Staatssekretär*in für Verbraucherschutz und Antidiskriminierung des Landes Berlin, einen Austausch zu aktuellen Themen aus den Verwaltungen der Kommunen und Bundesländer, der fachliche Diskurs zu den externen Inputs sowie die kollegiale Beratung untereinander.

Im Jahr 2018 gab sich das Netzwerk beim sechsten Treffen in Berlin eine eigene Geschäftsordnung, in der die Zielsetzung und Zusammenarbeit durch folgende Eckpunkte gerahmt wurde:

Präambel

Das Diversity Netzwerk auf Kommunal- und Landesebene wurde im Jahr 2015 durch das Land Berlin und die Stadt Köln in Kooperation mit der Internationalen Gesellschaft für Diversity Management (idm e.V.) gegründet.

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels gewinnt die Frage, inwiefern Verwaltungen auf Kommunal- und Landesebene in der Lage sind, den vielfältigen Lebenslagen und Lebensrealitäten ihrer Beschäftigten und ihrer lokalen Zivilgesellschaft gerecht zu werden, zunehmend an Bedeutung.

Dabei stellt die Auseinandersetzung mit Vielfalt kein neues Thema für Verwaltungen dar. Allerdings wurde diese lange Zeit in erster Linie mit Fokus auf einzelne Dimensionen, insbesondere Geschlecht, ethnische Herkunft und Behinderung, behandelt. Erst seit einigen Jahren werden auch in Verwaltungen Ansätze entwickelt und umgesetzt, die sich übergreifend mit dem Themenfeld Vielfalt (Diversity) – unter gleichberechtigter Berücksichtigung aller Vielfaltdimensionen – auseinandersetzen. Dabei gewinnen merkmalsübergreifende Strategien als Querschnittsaufgabe in allen Handlungsfeldern des alltäglichen Verwaltungshandelns zunehmend an Bedeutung.

Mit dem Diversity-Netzwerk wird das Ziel verfolgt, Verwaltungen in ihren Bemühungen, merkmalsübergreifende Diversity-Strategien und Maßnahmen zu implementieren, zu stärken. Eine diversitätsensible Verwaltung leistet einen wichtigen Beitrag sowohl für mehr Chancengerechtigkeit und Teilhabe als auch zur Bekämpfung von Diskriminierung. Konkret verfolgt das Diversity-Netzwerk die Ziele:

- a) Einen offenen, kollegialen und strukturierten Austausch in Bezug auf die Konzeption, Implementierung und Evaluierung von Diversity-Strategien und -maßnahmen mit Vertreter*innen von Kommunal- und Landesverwaltungen zu etablieren, um von Erfahrungen und Beispielen gegenseitig zu profitieren.
- b) Gemeinsam Strategien und Handlungsempfehlungen für einen gelungenen Umgang mit Vielfalt in der Verwaltung zu entwickeln und zu verbreiten.“

Das Diversity-Netzwerk auf Kommunal- und Landesebene ist ein offener Zusammenschluss von Mitarbeitenden aus Kommunal- und Landesverwaltungen, die für die Konzeption von Diversity-Strategien und die Umsetzung und Evaluierung entsprechender Maßnahmen zuständig sind bzw. zu Diversity arbeiten.

Die Geschäftsführung für das Netzwerk teilen sich die Stadt Köln und das Land Berlin. Personell verortet ist die Geschäftsführung bei der Stadt Köln im Amt für Integration und Vielfalt, Abteilung Vielfalt.

4. Inhaltliche und fachliche Schwerpunkte im Netzwerk

Thema	Referent*in
Wie können Veränderungsprozesse in Organisationen initiiert und begleitet werden?	Stefan Bedenk
Strategische Maßnahmen zur Akzeptanzsicherung	Andreas Merx
Gamification: Neue Arten der Vermittlung	Dr. Gundolf Freyermuth
Diversity und Sprache_Input und Übungen der Neuen Deutschen Medienmacher	Kadriye Acar
Political Framing als Strategie	Elisabeth Schmidt-Landenberger
Diversität in öffentlichen Einrichtungen in Berlin – Erfahrungen und Kompetenzen auf Führungsebene 1	Daniel Gyamerah

Erhebung von Antidiskriminierungsdaten	Dr. Linda Supik
Stakeholder-Analyse und Projektplanung	Nina Rehberg
Was macht ein gutes Diversity Training aus? – Qualitätskriterien, Standards, Forschungsergebnisse	Susanne Ulrich
Von der Argumentation zur Überzeugung	Beatrix Schwarzbach
Rechter Populismus gegen Diversity – Ideologie und Strategie	Dr. Floris Biskamp
Strategien gegen Populismus – Verwaltungshandeln stärken	Hans-Peter Killguss
Verflochtene Machtverhältnisse. Eine intersektionale Perspektive für die Verwaltung	Prof. Dr. Urmila Goel

1 Der Fachbeitrag in dieser Broschüre basiert auf dem Input, der auf der jeweiligen Netzwerkveranstaltung gegeben worden ist

4.1 Fachbeitrag: Verflochtene Machtverhältnisse. Eine intersektionale Perspektive für die Verwaltung

Prof. Dr. Urmila Goel, Vertretungsprofessorin für Europäische Ethnologie, Humboldt Universität zu Berlin, Mitglied am Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien, Humboldt Universität zu Berlin

Intersektionalität ist ein Begriff, der zunehmend auch außerhalb der Wissenschaft genutzt wird. Was genau ist darunter zu verstehen und was kann das Konzept für Verwaltungshandeln bedeuten? Dieser Artikel soll Antworten auf diese Fragen anbieten. Dabei versteht er Intersektionalität als eine Perspektive bzw. Haltung, mit der Probleme analysiert und Lösungswege gefunden werden können.

Grundsätzlich weist Intersektionalität darauf hin, dass in konkreten Situationen immer mehr als nur eine Kategorie relevant ist, dass immer mehrere Machtverhältnisse zusammenwirken. Wenn wir uns, zum Beispiel, nur die Kategorie Geschlecht anschauen oder uns nur mit dem Machtverhältnis Heteronormativität, das Zweigeschlechtlichkeit und Heterosexualität als Norm setzt, beschäftigen, können wir nie die Komplexität von Kontexten verstehen. Denn Menschen sind nicht nur durch ihr Geschlecht geprägt, es wirken nicht nur heteronormative Zwänge, sondern auch andere Machtverhältnisse. Geschlecht wird zudem nicht nur durch Heteronormativität hervorgebracht, sondern durch ein Zusammenspiel von

unterschiedlichen Machtverhältnissen. So ist die Position Frau nicht universell, sondern zeigt spezifische Ausprägungen und Diskriminierungserfahrungen in der Verbindung mit anderen Machtverhältnissen wie Klassismus, Rassismus oder Ableismus. Klassismus ist dabei das Machtverhältnis, das Menschen aufgrund von sozioökonomischen Zuschreibungen ausgrenzt. Rassismus ist das Machtverhältnis, das zwischen jenen differenziert, die fraglos zu Deutschland gehören und jenen, deren Zugehörigkeit in Frage gestellt wird. Ableismus definiert gesunde Körper als Norm und grenzt Abweichungen von dieser Norm als behindert oder krank aus. Wenn wir aus einer intersektionalen Perspektive auf Sexismus schauen, wird deutlich, dass seine Auswirkungen sich, zum Beispiel, für beeinträchtigte und nicht-beeinträchtigte Frauen unterscheiden. Während letztere in der Regel sexualisiert werden, wird ersteren zumeist Sexualität abgesprochen. In beiden Fällen findet eine geschlechtsspezifische Zuschreibung statt, sie unterscheidet sich aber in ihren konkreten Formen und diskriminierenden Folgen. Intersektionalität hilft, diese unterschiedlichen Ausprägungen zu analysieren.

Intersektionalität bedeutet also nicht nur, dass verschiedene Kategorien oder Machtverhältnisse zusammenbetrachtet werden müssen, weil sie gleichzeitig wirken. Die Kategorien und Machtverhältnisse bedingen sich gegenseitig und entstehen zusammen. Sie lassen sich zwar analytisch trennen, nicht aber in ihren Entstehungs- und Wirkungsweisen.

Diesem Verständnis liegen poststrukturalistische Theorien zugrunde, die davon ausgehen, dass Kategorien nicht an sich bestehen, keinen natürlichen Kern haben, sondern in Abgrenzung zueinander definiert sind und erst durch Machtverhältnisse hervorgebracht werden. Das bedeutet zum Beispiel, dass es Frauen und Männer nicht von Natur aus gibt. Sie werden vielmehr durch das Machtverhältnis Heteronormativität überhaupt erst in dieser Differenz geschaffen. Das heißt nicht, dass es keine Materialität und Körperlichkeit gibt. Es heißt aber, dass diese erst von Menschen mit Bedeutungen versehen werden und diese Bedeutungen in Machtverhältnissen wie Heteronormativität, Rassismus, Klassismus oder Ableismus und deren Verflechtungen geschaffen werden. Dieser Denkansatz hinterfragt kategoriales Denken und das Denken in Differenzen. Er analysiert ihr Werden, also die Prozesse, in denen Kategorien und Differenzen geschaffen werden.

Mit dem Infragestellen von Kategorien steht eine solch poststrukturalistisch geprägte Denkweise in Spannung zu den Ordnungsprinzipien, die große Teile des Verwaltungshandelns prägen. Insbesondere gesetzliche Grundlagen sind meist kategorial und in klaren Differenzen formuliert. Verwaltungen sind daher auch in großen Teilen kategorial organisiert, differenzieren nach Kategorien wie „Frauen“, „Ausländer“, „Behinderte“, etc. Dies schafft rechtliche Klarheit und klare Strukturen. Gleichzeitig wird im Alltagshandeln immer wieder deutlich, dass diese kategorialen Trennungen Schwierigkeiten bereiten, Zuständigkeiten unklar machen oder Ungerechtigkeiten

produzieren. So analysierte die US-amerikanische Juristin Kimberlé Crenshaw, die in den 1990er Jahren den Begriff Intersektionalität geprägt hat, wie eine kategorial formulierte Anti-Diskriminierungs-Gesetzgebung schwarze Frauen diskriminierte. In dem Rechtsfall, den sie bespricht, lässt sich keine Diskriminierung aufgrund von Rassismus feststellen, weil schwarze Männer eingestellt werden. Es lässt sich auch keine Diskriminierung aufgrund von Sexismus feststellen, da weiße Frauen eingestellt werden. Die Gesetzeslage reicht nicht aus, um die vorliegende spezifische Diskriminierung von schwarzen Frauen zu verfolgen. Auch im alltäglichen Verwaltungshandeln produziert kategoriales Denken Probleme. Es stellt sich zum Beispiel die Frage, an wen sich ein behinderter Geflüchteter oder eine Muslima wenden sollen. Sind Integrations-/Ausländer-/Migrationsbeauftragte zuständig? Und haben sie die notwendigen Kompetenzen? Oder ist die Behindertenbeauftragte bzw. die Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte zuständig? Und haben diese jeweils die notwendigen Kompetenzen? Kategoriales Denken schafft kategoriale Zuständigkeiten und schafft für jene, die nicht sauber in diese Kategorien passen, unklare Zuständigkeiten. Zudem können auf Grundlage von kategorialem Denken auch nur kategorienspezifische Kompetenzen und Perspektiven entstehen. Für Verwaltungsmitarbeitende, die in diese kategorialen Strukturen eingepasst werden und in ihnen fortgebildet werden, ist es also eine Herausforderung, das kategoriale Denken in Frage zu stellen und intersektionale Perspektiven und Handlungsansätze zu entwickeln. Dabei kann eine intersektionale Haltung neue Perspektiven auf das

Arbeitsfeld eröffnen. Sie kann es ermöglichen, Verbindungen zu erkennen und neue Handlungsmöglichkeiten zu entwickeln. Eine intersektionale Haltung bedeutet dabei, sich bewusst zu sein, dass Machtverhältnisse immer miteinander verflochten sind und die in diesen Verflechtungen entstehenden Kategorien unterschiedlich gut in bestehende kategoriale Ordnungssysteme passen. Die Auseinandersetzung mit Intersektionalität ermöglicht so eine Horizonterweiterung.

In Bezug auf Diskriminierung können verschiedene Subjektpositionen durch eine intersektionale Perspektive besser verstanden werden.

Erstens können sogenannte Mehrfachdiskriminierungen erkannt werden. Mit diesem am weitesten verbreiteten Verständnis von Intersektionalität kann, wie in dem von Crenshaw untersuchten Beispiel, analysiert werden, wie das Zusammenkommen von mehreren Ausgrenzungsmechanismen wirkt. Der Begriff Mehrfachdiskriminierung suggeriert allerdings, dass diese Diskriminierungen additiv zusammenkommen und einzeln behandelt werden könnten. Zentral für das hier entwickelte Verständnis von Intersektionalität ist aber, dass aus der Verflechtung von mehreren Machtverhältnissen spezifische Diskriminierungsformen entstehen. So wird eine kopftuchtragende Muslima auf spezifische Weise ausgegrenzt und nicht einfach als Frau und als Muslim*in. Eine beeinträchtigte Frau wird nicht als Behinderte und als Frau diskriminiert, sondern spezifisch als behinderte Frau konstruiert und abgewertet. Mit

einer intersektionalen Haltung lassen sich diese Verflechtungen als spezifisch erkennen und behandeln.

Zweitens wird deutlich, dass alle Subjekte durch die Verflechtungen sämtlicher Machtverhältnisse erzeugt werden. Intersektionalität ist also nicht nur eine Perspektive, um sogenannte Mehrfachdiskriminierte in den Blick zu nehmen. Alle Menschen sind in sämtlichen Machtverhältnissen verortet. So sind auch heterosexuelle Cis-Männer durch Heteronormativität hervorgebracht. Auch die Mittelschicht ist klassistisch eingeordnet, auch Gesunde werden durch Ableismus definiert und auch Bio-Deutsche haben eine Position im Rassismus. Nur werden diese Positionierungen meist nicht benannt, weil sie der Norm entsprechen und als universell angesehen werden. Daher werden auch die „normalen“ Verwaltungsdienstleistungen für diese normgerechten Positionen angeboten und nicht als besonders gekennzeichnet. Gesund ist aber genauso spezifisch wie behindert. Männlichkeit ist genauso spezifisch wie Weiblichkeit.

Mit einer intersektionalen Perspektive lässt sich diese Spezifität besser erkennen. So lässt sich zum einen analysieren, wer genau als Zielgruppe von Verwaltungshandeln definiert ist. Geht es tatsächlich um alle Frauen? Oder geht es implizit nur um heterosexuelle Cis-Frauen aus der Mittelschicht, die gesund und im Rassismus privilegiert sind? Letzteres wäre die privilegierte Position in der Kategorie Frau oder das, was in Anlehnung an die Männlichkeitsforscherin Raewyn Connell als hegemoniale

Weiblichkeit bezeichnet werden könnte. Über solche impliziten Normsetzungen erfolgen Ausgrenzungen aufgrund der Disponiertheit-Kontext-Dissonanz. Mit diesem Konzept bezeichnet der Rassismuskritiker Paul Mecheril, dass manche biografisch bedingten Dispositionen nicht zu den implizit gesetzten Annahmen in einem bestimmten Kontext passen. Diejenigen, die abweichend disponiert sind, haben nicht die gleichen Chancen auf Erfolg wie jene, die der impliziten Norm entsprechen. Mecheril analysiert den Kontext Schule, der implizit davon ausgeht, dass in den Familien der Schüler*innen ergänzende Bildungsarbeit geleistet wird. Wenn dies wegen Berufstätigkeit, Krankheit, fehlender Deutschsprachigkeit, etc. nicht erfolgen kann, haben die Kinder weniger Chancen auf schulischen Erfolg als diejenigen, deren Familien den impliziten Normannahmen genügen. Eine intersektionale Perspektive erleichtert das Wahrnehmen solcher impliziten Ausschlussmechanismen.

Drittens lassen sich aus einer intersektionalen Perspektive ambivalente Subjektpositionen besser verstehen. Wenn alle Subjektpositionen aus der Verflechtung sämtlicher Machtverhältnisse entstehen, wird deutlich, dass die meisten Menschen sowohl Privilegierungen als auch Diskriminierungen erfahren, wenngleich zu unterschiedlichen Graden. Frauen werden durch Sexismus diskriminiert, können aber gleichzeitig im Ableismus privilegiert sein. Schwule erleben Homophobie, können aber gleichzeitig klassistisch privilegiert sein. Migrant*innen erleben Rassismus und können gleichzeitig zur heteronormativen Norm gehören. Die meisten Menschen, die Diskriminierungen

erfahren, verfügen zumindest zu einem eingeschränkten Grad auch über Privilegien in anderen Machtverhältnissen. Diese können sie bewusst oder unbewusst einsetzen, um sich vor Diskriminierungen zu schützen. So können rassistische Strategien genutzt werden, um Homophobie abzuwehren. Klassistische Privilegien können gegen Sexismen eingesetzt werden. Und so weiter. Dies führt dazu, dass sich keine universelle, eindeutige Hierarchie von Diskriminierten aufstellen lässt. Ist die bio-deutsche Frau diskriminierter als der Migrant? Oder umgekehrt? Machtverhältnisse lassen sich nicht in eine Hierarchie bringen. Situativ kann allerdings durchaus die essentielle Bedrohung durch Diskriminierungen abgewogen werden. So ist eine drohende Abschiebung oder der Verlust des Arbeitsplatzes ein tieferer Eingriff als eine beleidigende Herabwürdigung. Zudem kann aus der Gleichzeitigkeit von Diskriminierungen und Privilegierungen besser verstanden werden, wie es zu Ausgrenzungen unter Diskriminierten kommen kann und warum solidarischer Miteinander von Diskriminierten schwierig ist. Mit einer intersektionalen Perspektive lassen sich solch ambivalente Positionierungen besser verstehen.

Wichtig ist bei diesen Analysen, keine Subjektposition als natürlich gegeben und feststehend zu verstehen. Subjektpositionen sind immer kontextspezifisch und relational, sie ergeben sich aus den jeweiligen Situationen und den beteiligten Akteur*innen. Eine Akademikerin ist in dem Kontext, in dem sie als zugehörig anerkannt wird und ihre Qualifikationen einsetzen kann, anders positioniert als in einem, der ihre

Qualifikation nicht anerkennt und sie ausschließt. So kann aus der berufstätigen und anerkannten Akademikerin aus Syrien eine arme Mutter in Deutschland werden.

Zum Abschluss stellt sich die Frage, wie sich intersektionale Perspektiven in kategorial organisierten Verwaltungen produktiv einsetzen lassen. Erstens können die Kategorien, die das Verwaltungshandeln prägen, als in sich heterogen verstanden werden. Die Erziehungswissenschaftlerin Katharina Walgenbach nutzt hierfür den Begriff der interdependenten Kategorie. Dies bedeutet, dass immer andere Kategorien oder Machtverhältnisse mitgedacht, differenzierte Angebote für die in sich heterogene Kategorie entwickelt und die dafür notwendigen Kompetenzen gefördert werden müssen. Das gilt selbstverständlich auch für jene Teile der Verwaltung, die nur implizit für bestimmte normgerechte Kategorien zuständig ist und dabei behauptet, allgemein zu sein. Zweitens kann aktiv die Zusammenarbeit zwischen den für verschiedene Kategorien zuständigen Verwaltungsteilen gefördert werden, damit Kompetenzen zusammengeführt werden und so die Verwaltung komplexen Situationen besser gerecht wird. Drittens kann das Verwaltungshandeln jenseits von Kategorien gefördert werden. Damit ist nicht das Ignorieren von Differenzen gemeint, weil dies die Normposition privilegieren würde, sondern ein Verwaltungshandeln, das Differenzen anerkennt und auf dieser Basis neue Wege einschlägt. So könnten Anlaufstellen aufgrund von bestimmten Herausforderungen anstatt auf Basis von Kategorien gebildet werden. Da dies die gesetzlichen

Grundlagen von Verwaltungshandeln herausfordert, ist es sicher die schwierigste Option, sollte aber wo immer möglich versucht werden, um langfristig Veränderungen anzustoßen.



Leseempfehlungen

Portal Intersektionalität:

<http://portal-intersektionalitaet.de/startseite/>

Eine Sammlung von sehr unterschiedlichen Texten und Materialien rund um Intersektionalität, die unterschiedliche Zugänge abbilden.

4.2 Fachbeitrag: Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten in der Verwaltung: Diversitätsorientierung lernen, üben und leben

Lucienne Wagner, Joshua Kwesi Aikins, Daniel Gyamerah, Deniz Yildirim-Caliman, Citizens for Europe

1. Antirassismus und Antidiskriminierung – die Verwaltung als zentraler Akteur

Auf dem Treffen des Diversity-Netzwerks auf Kommunal- und Landesebene 2018 in Berlin haben Daniel Gyamerah und Lucienne Wagner die Ergebnisse der Pilotstudie „Diversität in öffentlichen Einrichtungen – Erfahrungen und Kompetenzen auf Führungsebene“ vorgestellt. Zentrales Anliegen der Studie war es, mittels einer Online-Erhebung unter Führungskräften der Berliner Verwaltung, Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten horizontal über alle Dimension des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes hinweg zu erheben. Denn, so die Ausgangslage: vor allem bezüglich rassistischer Diskriminierung gibt es keine Daten, die die Erfahrung von Betroffenen zum Ausgangspunkt machen. Darüber hinaus wird Rassismus auf institutioneller Ebene selten proaktiv entgegengewirkt.

Proteste gegen Rassismus machen die fehlende Bearbeitung des Themas periodisch immer wieder sichtbar. Die Black Lives Matter Demonstrationen 2020 unterstreichen die anhaltende

Dringlichkeit und den gesellschaftlichen Handlungsbedarf. Auch innerhalb der Verwaltung muss dies ein Anlass sein, den vielen Aspekten des strukturell verankerten und institutionell wirkenden Rassismus nachhaltig entgegen zu wirken. Nachdem in den letzten Jahren vielerorts eine Verschiebung der Grenze des Sagbaren, eine Normalisierung von (cis-) sexistischer, rassistischer und ableistischer Herabwürdigung und ein Anstieg entsprechender Aggression zu verzeichnen war, machen Bündnisse wie zum Beispiel #Un Teilbar deutlich, dass das Engagement gegen Rassismus und Diskriminierung intersektionales Verbündetsein erfordert – und breiten Zuspruch erfährt: In Deutschland fordern weite Teile der Bevölkerung entschiedenes Handeln, nicht nur gegen Diskriminierung, sondern auch zur Förderung von Vielfalt und Inklusion, um sicherzustellen, dass relevante Stimmen und Perspektiven überall da vertreten sind, wo es um die Gestaltung von Gemeinwesen und die Interaktion von Staat und Bürger*innen geht. Lokalen Verwaltungen kommt dabei eine Schlüsselrolle zu. Hier wird persönlich erfahrbar, ob und inwiefern „der Staat“, „das Land“, „die Stadt“ oder „die Kommune“ aktiv intersektional, rassismuskritisch und diversitätsorientiert arbeitet oder ob Vielfalt nur toleriert oder gar abgewehrt wird.

Auch Stimmen aus der Verwaltung machen deutlich: Diversität und Antidiskriminierung müssen zusammengedacht und als Querschnittsthema behandelt werden. Diese Zusammenführung darf jedoch nicht darin münden, dass die einzelnen Diskriminierungsdimensionen mit weniger Aufmerksamkeit, Expertise und Ressourcen bearbeitet werden. Vielmehr muss

eine Verwaltungsstruktur geschaffen werden, die der Intersektionalität von Diskriminierung gerecht wird und eine institutionell strategisch verzahnte Zusammenarbeit möglich macht.

Ein Blick auf die menschenrechtlichen Verpflichtungen, die Verwaltungshandeln direkt binden, kann dabei helfen, Übergänge Missverständnisse hinauszukommen: Nach Artikel 1 der UN-Antirassismuskonvention ist rassistische Diskriminierung nicht nur intentional. Es gilt daher auch, die Folgen nicht intendierter rassistischer Diskriminierung in den Blick zu nehmen. Gleiches gilt für alle anderen Diskriminierungsdimensionen, so ist die relevante Definition in der Frauenrechtskonvention (CEDAW) fast wortgleich.

Die Corona-Pandemie wirkt wie ein Brennglas – sie verschärft bestehende Diskriminierungsstrukturen und macht sie sichtbar; und auch die Bedeutung von Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten zeigt sich noch einmal drastischer. So zeigen Studien, dass Morbiditäts- und Mortalitätszahlen sich eklatant unterscheiden. Afroamerikaner*innen werden 5-mal häufiger mit Covid 19 ins Krankenhaus eingeliefert und sterben 3-mal häufiger an der Krankheit als weiße Amerikaner*innen – ähnliches gilt für Großbritannien. Für Deutschland ist es aktuell nicht möglich Aussagen diesbezüglich zu treffen, da die Datengrundlage schlichtweg fehlt: es gibt keine spezifischen Daten zu struktureller rassistischer Diskriminierung in Deutschland. Die Tatsache, dass die Pandemie auch in Deutschland disproportional Frauen aus dem Arbeitsmarkt drängt, ist ein dringendes Indiz dafür, dass auch hierzulande eine intersektionale Analyse der Verwundbarkeit

durch Krisen notwendig ist. Dies ist eine Grundvoraussetzung zur nachhaltigen Stärkung der Resilienz von Institutionen und Verwaltungen, denn die Erfahrungen der letzten Monate hat gezeigt: zukünftige Krisen können und müssen besser bewältigt werden.

Dass dies alles nicht durch Zahlen allein möglich wird, machte auch Bundespräsident Steinmeier im Juni 2020 im Rahmen einer angesichts der Black Lives Matter Proteste ausgerichteten Diskussionsrunde deutlich. Er appellierte daran, dass es um eine Haltung, aber auch um Kompetenzen geht, die es sich anzueignen gilt: "Antirassismus muss gelernt, geübt, gelebt werden". Das heißt auch: Inklusion und intersektionale Analysen müssen gelernt, geübt und gelebt werden. Für die Verwaltung bedeutet das konkret: sie muss eine intersektionale, rassismuskritische Gleichstellungskompetenz (IRG) aller Beschäftigten fordern und fördern, die Teil einer Gesamtstrategie der diversitätsorientierten Organisationsentwicklung sein muss. Dafür ist es zentral, dass Verwaltungen die Vielfalt der Bevölkerung abbilden. Denn nur was intern gelebt und aktiv gestaltet wird, kann sich dann auch im Verwaltungshandeln niederschlagen.

In der Pilotstudie wurde erstmals im deutschsprachigen Raum der Versuch einer differenzierten Erfassung von Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten vorgenommen, auch um überhaupt Aussagen darüber treffen zu können, wer repräsentiert ist. Die Ziele und Ergebnisse der Studie sollen im Folgenden kurz umrissen werden, um dann in einem letzten Abschnitt einen Ausblick auf die nächsten notwendigen Schritte zu geben.

2. Ziele der Studie „Diversität in öffentlichen Einrichtungen – Erfahrungen und Kompetenzen auf Führungsebene“

Das Team von Vielfalt entscheidet – Diversity in Leadership hat 2017, finanziert durch die LOTTO Stiftung Berlin und mit Unterstützung des Integrationsbeauftragten der Stadt Berlin sowie der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (LADS) eine Onlinebefragung unter Führungskräften der Berliner Verwaltung durchgeführt. Das Berliner Institut für Integrations- und Migrationsforschung (BIM) hat bei der Entwicklung des Fragebogens wissenschaftlich beraten. Von den 228 eingegangenen Fragebögen konnten 187 vollständig ausgefüllte Fragebögen in die Auswertung miteinbezogen werden.

Ziel der Studie war es in Deutschland erstmalig datenschutzkonform differenzierte Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten zu erheben und den Befragungsergebnissen und -analysen Handlungsempfehlungen abzuleiten. Dafür wurde ein Frageinstrument entwickelt und getestet, dass die Erhebung aller im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz geschützten Diskriminierungsmerkmale ermöglicht und dabei ein besonderes Augenmerk auf die Erfassung rassistischer Diskriminierung jenseits des Migrationshintergrundes wirft. Denn Vielfalt ist in Deutschland nicht nur auf Migration zurückzuführen: Von den vier Gruppen, die in Deutschland laut Bundesregierung in besonderer Weise von Rassismus betroffen sind – das sind Jüd*innen, Schwarze Menschen, Menschen die als Muslime diskriminiert werden sowie Sinti und Roma – hatten einige nie

und haben zunehmend mehr Angehörige der dritten, vierten und weiterer Generationen keinen Migrationshintergrund mehr.

Das Forschungsdesign folgte dem Ansatz des Community Participatory Research. Das bedeutet, dass sowohl in die Konzeptionierung des Erhebungstools, als auch in die Auswertung der Daten, Expert*innen aus Selbstorganisationen der relevanten von Diskriminierung betroffenen Communities mit einbezogen wurden.

Ein Ausgangspunkt der Studie war es, dass Gleichstellungsdaten meist nur in Bezug auf die Kategorie Geschlecht erhoben werden und diese Daten insofern zentral sind, als dass sie die Grundlage bisheriger Frauenförderung waren, da Gleichstellungsgesetze und -pläne im Endeffekt auch auf quantitative Zielmarken und Quoten hinauslaufen. In Bezug auf die Erhebung von Daten bzgl. rassistischer Diskriminierung werden häufig Bedenken geäußert, dass die Erhebung von Kategorien Unterschiede zwischen Menschen produziere, die ja gerade eben aufgelöst werden sollten. Hier zeigt der Fachdiskurs jedoch gegenteilig, dass ein solches „farbenblindes“ Verständnis, das einer Erhebung zuwiderlaufen würde, die unterschiedlichen Erfahrungen zwischen Gruppen unsichtbar macht. Diskriminierungserfahrungen sind eine Realität – die Inklusivität einer Organisation bemisst sich nicht zuletzt daran, inwieweit sie diese anerkennt und aktiv abbaut. Die Studie hat verdeutlicht, dass die dafür notwendige Forschung auf eine diskriminierungssensible Art und Weise durchgeführt werden

kann, die nach Selbst- und Fremdzuschreibungen differenziert. Dafür ist es notwendig, dass folgende Kernprinzipien berücksichtigt werden:

1. Die Selbstidentifikation der Befragten – das heißt:
Die Befragten können selbst angeben, wie sie sich identifizieren. Diese Selbstidentifikation unterscheidet sich häufig von der Fremdzuschreibung durch Dritte.
2. Die Freiwilligkeit der Teilnahme – das heißt: Die Befragten müssen der Datenerhebung zustimmen.
3. Die Aufklärung über Sinn und Zweck der Datenerhebung.
4. Die Anonymität bei der Datenerhebung – das heißt:
Die Daten werden anonym erhoben bzw. so verarbeitet und verschriftlicht, dass im Anschluss nicht mehr nachvollziehbar ist, welche Person welche Antwort gegeben hat.
5. Die Beteiligung von Vertreter*innen zu befragender Gruppen und Gemeinschaften am Prozess der Datenerhebung, -analyse und -verbreitung. Das heißt: Die von Diskriminierung betroffenen Gruppen werden einbezogen, wenn es um die Entwicklung von Kategorien und Fragen geht, die z. B. der Identifikation einer Behinderung oder rassistischer Diskriminierung dienen.

6. Die Möglichkeit, mehrere und intersektionale Identitäten, Diskriminierungsgründe und Fremdzuschreibungen zu wählen. Diese sollten intersektional ausgewertet werden.
7. Die Einhaltung des Prinzips der Nichtschädigung durch alle an der Datenerhebung, -auswertung und -anwendung Beteiligten. Dies wird u. a. durch die Zweckgebundenheit der Forschung gestärkt. So soll sichergestellt werden, dass Daten, die zum Schutz strukturell benachteiligter Gruppen durch differenzierte Erfassung von Diskriminierung erhoben wurden, nicht missbraucht werden.

3. Zusammenfassung der Studienergebnisse

Die befragten Führungskräfte sehen sowohl gesamtgesellschaftlich als auch im eigenen Verantwortungsbereich den größten Handlungsbedarf zur Forderung von Vielfalt und Chancengleichheit, bezogen auf die Dimensionen ethnische Herkunft/rassistische Diskriminierung, Behinderung/Beeinträchtigung und soziale Herkunft/sozioökonomische Lage. Menschen die LSBTIQ Communities angehören nennen nicht die Diskriminierung von LSBTIQ sondern rassistische Diskriminierung als dringlichst zu bearbeitende Dimension. Dies zeigt: Antwortende nehmen differenzierte Bewertungen vor, in denen sich gerade auch die Solidarität zwischen unterschiedlichen Gruppen mit Diskriminierungserfahrung ausdrückt. Es lassen sich also potentielle Interessenskoalitionen aus den Antworten

ablesen. Maßnahmen der Förderung von Vielfalt und Chancengerechtigkeit, die die Organisation als Ganzes in den Blick nimmt (Organisationsentwicklungsprozess), werden als am wirksamsten bewertet (93 % eher/sehr wirksam).

Die Ergebnisse zeigen auch, dass von den befragten Führungskräften 11 % einen Migrationshintergrund haben, so wie er im Berliner Partizipations- und Integrationsgesetz definiert ist. Gleichzeitig zeigt sich, dass die Erhebung der Kategorie Migrationshintergrund nicht der Erhebung rassistischer Diskriminierung entspricht. Um rassistische Diskriminierung zu erfassen, wurde eine dreistufige Frage entwickelt, die sowohl rassistische Fremdzuschreibungen aus der sogenannten Auto-Hetero Perspektive als auch positive Selbstbezeichnungen umfasst. Rassistische Diskriminierung basiert auf Fremdzuschreibungen; also Zuschreibungen durch andere Personen, die der diskriminierten Person eine Fremdheit oder ein Anderssein unterstellen. Mittels dieser Fragen, ließ sich ermitteln, dass 97 % der Befragten weiß sind bzw. nicht rassistisch diskriminiert werden. Nur 4 der 17 Personen, die laut Partizipations- und Integrationsgesetz einen Migrationshintergrund haben, geben an, dass sie Diskriminierungserfahrungen aufgrund von rassistischer Zuschreibungen und der (zugeschriebenen) Religion machen. Dies bestätigt die oben erwähnte Ausgangshypothese, dass die Kategorie Migrationshintergrund und Erfahrungen rassistischer Diskriminierung nicht deckungsgleich sind.

Die Befragten formulierten, dass es weitere Maßnahmen zur Förderung von Vielfalt und Chancengerechtigkeit bedarf,

aber dass eine Einbindung bereits bestehender Maßnahmen in eine Gesamtstrategie Diversität benötigt werde. Hierfür solle das Thema Diversität nicht als Einzelthema, sondern als Querschnittsthema bei allen zu treffenden Entscheidungen mit berücksichtigt werden. Dieser Ansatz habe sich im Rahmen von Gender Mainstreaming bereits bewährt. Wichtig scheint hier die Einschätzung, wie eine Führungskraft es beschreibt, dass „die einzelnen Chancengleichheitsstrategien (Diversity, Interkulturelle Öffnung, Inklusion, Gender Mainstreaming, LSBTI und weitere) auf der operativen Ebene an strategisch sinnvollen Punkten zusammengeführt werden“. Dafür brauche es „eine kritische Masse an Führungskräften, die das gleiche Ziel haben“.

4. Ausblick – aktuelle Entwicklungen und Empfehlungen

Die für Verwaltungshandeln größte Dynamik zeigt sich zurzeit in Berlin, mit der Verabschiedung des bundesweit ersten Landesantidiskriminierungsgesetzes (LADG), dem dazugehörigen Diversity-Landesprogramms sowie des in der Novellierung befindlichen Partizipations- und Integrationsgesetzes (PartIntG). Aus beiden Gesetzen ergibt sich, dass zukünftig eine bessere Datengrundlage notwendig sein wird, um u. A. Personen, die Rassismuserfahrungen machen und/oder von weiteren strukturellen Ausschlüssen betroffen, gezielt fördern zu können. So heißt es im LADG unter § 11 z. B. in Abs. 2: „Die öffentlichen Stellen beziehen bei Untersuchungen ihrer Aufbau- und Ablauforganisation sowie ihrer Geschäftsprozesse auch die

Untersuchung auf strukturelle Diskriminierungsgefährdungen mit ein und implementieren geeignete Gegenmaßnahmen zur Erreichung der Ziele des Gesetzes.“ Und weiter in § 13: „Die für Antidiskriminierung zuständige Senatsverwaltung wirkt auf die Umsetzung“ der Ziele des LADG hin, insbesondere, indem sie nach Abs. 2 „Strukturelle Diskriminierung identifiziert und zu deren Abbau beiträgt“, sowie nach Abs. 5 „Wissenschaftliche Untersuchungen zu Diskriminierungen, ihren Ursachen und Folgen initiiert oder durchführt“. Im Referent*innenentwurf zum PartIntG, den wir mit 10 Thesen begleitet haben, ist ferner vorgesehen, dass zukünftig der Migrationshintergrund pseudonymisiert, einschließlich der dritten Generation durch eine Änderung der Personalstrukturstatistik, erhoben wird, regelmäßig Mitarbeitendenbefragungen zu Diversität und Diskriminierung umgesetzt werden sowie ein zusammenfassender Bericht an das Berliner Abgeordnetenhaus übermittelt wird. In der Gesamtschau ist dies eine erste Umsetzung des von uns in der Pilotstudie empfohlenen Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsmonitorings, als Grundlage für zukünftige positive Maßnahmen. Und auch auf europäischer Ebene gibt es Bewegung: so wurde 2020 zum ersten Mal im Rahmen des EU Antirassismus Aktionsplans 2020-2025 eine Erhebung von Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten unter den Beschäftigten der europäischen Kommission angekündigt. Für den deutschen Kontext ergeben sich zukünftig weiterhin einige Herausforderungen, die der Klärung bedürfen:

- 1. Zielgruppen:** Es zeigt sich, dass rassistisch Diskriminierte und Menschen mit Migrationshintergrund nicht deckungsgleich sind und die Anzahl von Menschen mit Rassismuserfahrung aber ohne Migrationshintergrund zunimmt. Offen bleibt, ob erstere zukünftig explizit gefördert werden oder die Benennung auf der sprachlichen Ebene bleibt. Eine differenzierte Datenlage ist ein wichtiger Schritt, um auf die Notwendigkeit einer expliziten Förderung hinzuweisen.
- 2. Interne Erhebungen:** Die Berlin Studie und Folgebefragungen haben gezeigt, dass es möglich ist differenzierte Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten zu erheben. Offen bleibt, wie eine interne, langfristige, datenschutzkonforme und die Fachkriterien berücksichtigende Erhebung konzipiert sein muss, die über den Migrationshintergrund hinausgeht.
- 3. Gesellschaftsmonitoring:** Mittelfristig wird kein Weg daran vorbeigehen, in kostenintensiven, repräsentativen Bevölkerungserhebungen den Anteil der bis dato untererforschten Gruppen zu erheben, da es sonst an Referenzwerten fehlt.
- 4. Steuerung:** Die wirkungsvolle Erhebung von Daten sowie Umsetzung positiver Maßnahmen bedürfen einer eindeutigen Steuerung. Es bleibt zu klären, wie die Zusammenarbeit der thematisch betrauten Verwaltungseinheiten sowie der fachlich nicht geschulten Verwaltungseinheiten und Personalabteilungen gestaltet werden kann.

5. Diversitätsorientierte Organisationsentwicklung: Auch zu klären bleibt, wie es Organisationen und Verwaltungen noch besser gelingt Datenerhebungen unmittelbar mit Prozessen einer Diversitätsorientierten Organisationsentwicklung (DOE) zu verbinden.

Im Rahmen des „Demokratie leben!“ geförderten Kompetenznetzwerkes Antidiskriminierung und Diversitätsentwicklung sind wir damit betraut, diese und weitere Fachfragen zukünftig zu bearbeiten. Dabei wird es auch darum gehen, für zukünftige Stellenbeschreibungen die notwendige „Intersektionale, Rassismuskritische Gleichstellungskompetenz (IRG)“ fachlich zu umreißen und als Einstellungs- und Beförderungsvoraussetzung zu definieren.

Insgesamt zeigen aktuelle Debatten sowie die hier skizzierten Erhebungen und gesetzliche Entwicklungen: Das Thema diskriminierungskritische Diversitätsorientierung wird auf der Ebene der Organisationsentwicklung, Steuerung und Evaluation der Verwaltung an Bedeutung gewinnen. Die Chancen die sich damit für einen inklusive, resiliente und agile Verwaltung ergeben liegen auf der Hand. Ebenso deutlich ist, dass eine diskriminierungskritische Diversitätsorientierung für die Legitimität, Effektivität, Innovationsfähigkeit und Bürger*innennähe von Verwaltung im demokratischen Gemeinwesen zunehmend zentral ist. Der volle Umfang der Veränderungen, die sich aus einer fachlich gestärkten diskriminierungskritischen Verwaltung ergeben wird jedoch erst dann deutlich, wenn bestehende Barrieren entschlossen abgebaut werden.

Autor*innen

(Kontakt: vielfalt@citizensforeurope.org)

Lucienne Wagner ist Senior Researcher bei Citizens For Europe, Diversity und Social Justice Trainerin und promoviert zu Antidiskriminierungs- und Gleichstellungspolitik an Hochschulen. Der Schwerpunkt ihrer Arbeit liegt auf der intersektionalen Analyse unterschiedlicher Formen von Diskriminierung.

Joshua Kwesi Aikins ist Senior Researcher bei Citizens For Europe (CFE) und wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Universität Kassel. Er forscht u. a. zu Erhebung und Nutzung von Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten für eine menschenrechtsbasierte intersektionale Gleichstellungspolitik

Daniel Gyamerah ist Bereichsleiter bei Citizens For Europe (CFE), Vorsitzender von Each One Teach One (EOTO) und im Vorstand der neuen deutschen Organisationen (ndo). Er arbeitet zu Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten, positiven Maßnahmen und Inclusive Leadership.

Deniz Yıldırım-Calıman ist Senior Researcher bei Citizens For Europe (CFE), Co-Sprecherin von Bunt-Grün und war zuvor Büroleiterin im Berliner Abgeordnetenhaus. Ihre aktuelle Forschung konzentriert sich auf die Messung sozialer Ungleichheit.

ANTIDISKRIMINIERUNG

MENSCHENRECHTE

OPFER LEBISCH TOLERANZ

ENTWICKLUNG

GESCHLECHTER

TRANSIDENTITÄT
RESPEKT QUEER
SELBSTBEWUSSTSEIN

MÄNNER

COMING OUT

NATIONALITÄT FAMILIE

KINDER RECHTE STÄRKE RASSISMUS

VORBILD

SCHUTZ FÖRDERUNG

SENSIBILISIERUNG

GEMEINSAMKEIT ZUNEIGUNG

FRAUEN SCHWUL BISEXUELL

LIEBE FREIHEIT HANDELN

AKZEPTANZ POLITIK

COMMUNITY

JUGEND EMOTION

ORIENTIERUNG GEFÜHLE

WERTSCHÄTZUNG

CHANCENGLEICHHEIT

GEWALT GENDER LEBEN

INTEGRATION

WANDEL VIELFALT

UNTERSTÜTZUNG

GESCHLECHTERGERECHTIGKEIT

5. Diversity-Management-Strategien der Netzwerkpartner* innen auf Kommunal- und Landesebene

Die folgenden Steckbriefe geben einen Überblick über die Ist-Situation (Stand Dezember 2020) und Strukturen in den jeweiligen Kommunen und Ländern. Hierbei liegt der Fokus auf der Umsetzung von Diversity Strategien in der jeweiligen Verwaltungsstruktur. Alle anderen Aktivitäten und Umsetzungsstrategien, die die Städte und Länder zu einzelnen Chancengleichheitsstrategien umsetzen, sind hierbei nicht erwähnt.

Kommunen

Kommunen	
Stadt Bochum	Dezernat für Personal, Recht und Ordnung, Steuerungsunterstützung
Stadt Dortmund	Amt für Angelegenheiten des Oberbürgermeisters und Rats, Koordinierungsstelle für Lesben, Schwule und Transidente
Landeshauptstadt Dresden	Integrations- und Ausländerbeauftragte
Landeshauptstadt Düsseldorf	Büro des Oberbürgermeisters, Gleichstellungsbüro, Diversity
Stadt Erlangen	Büro für Chancengleichheit und Vielfalt/Internationale Beziehungen
Stadt Frankfurt am Main	Amt für multikulturelle Angelegenheiten, Abteilung Grundlagenarbeit und Antidiskriminierung, Sachgebiet Diversitätsanalysen und Prozessberatung
Stadt Freiburg	Dezernat I – Stabsstelle Geschlechtergerechtigkeit, Gender & Diversity

Stadt Göttingen	Dezernat B – Personal, Schule und Jugend, Fachbereich Personal und Organisation, Fachdienst Personalentwicklung und -beratung/ Aus- und Fortbildung, Koordination Diversität
Landeshauptstadt Hannover	Dezernat für Personal, Digitalisierung & Recht, Fachbereich Personal und Organisation
Stadt Heidelberg	Dezernat für Soziales, Familie, Bildung und Chancengleichheit, Amt für Chancengleichheit der Stadt Heidelberg
Stadt Köln	Dezernat der Oberbürgermeisterin, Amt für Integration und Vielfalt, Abteilung Vielfalt
Stadt Konstanz	Chancengleichheitsstelle der Stadt Konstanz
Stadt Leipzig	Dezernat V, Soziales, Gesundheit und Vielfalt, Referat für Migration und Integration

Stadt Mannheim	OB-Dezernat/Fachbereich Demokratie und Strategie
Landeshauptstadt München	Gleichstellungsstelle für Frauen; Sozialreferat, Stelle für inter- kulturelle Arbeit
Stadt Nürnberg	Bürgermeisteramt, Stabsstelle Menschenrechtsbüro & Frauen- beauftragte
Landeshauptstadt Stuttgart	Geschäftskreis des Oberbürger- meisters, Abteilung für individuelle Chancengleichheit von Frauen und Männern
Stadt Ulm	Oberbürgermeisterbereich, Zentralstelle, Chancengerechtigkeit und Vielfalt

Bundesländer

Bundesland	
Land Baden-Württemberg	Ministerium für Soziales und Integration, Antidiskriminierungsstelle des Landes Baden-Württemberg
Land Berlin	Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung, Abteilung Antidiskriminierung, Referat Diversity & Chancengleichheit
Freie Hansestadt Bremen	Senator für Finanzen, Abteilung Personal- und Verwaltungsmanagement
Land Brandenburg	Ministerium für Soziales, Gesundheit, Integration und Verbraucherschutz, Referat Frauen, Gleichstellung, Antidiskriminierung, Queere Lebensweisen, Landestelle für Chancengleichheit und Antidiskriminierung

Freie und Hansestadt Hamburg	Personalamt der Freien und Hansestadt Hamburg, Personalmanagement
Land Hessen	Hessisches Ministerium für Soziales und Integration
Land Nordrhein-Westfalen	Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen
Land Rheinland-Pfalz	Ministerium für Familie, Frauen, Jugend, Integration und Verbraucherschutz, Abteilung Familie
Land Sachsen	Sächsisches Ministerium für Justiz, Demokratie, Europa und Gleichstellung, Antidiskriminierung, Gewalt- und Opferschutz inkl. Landeskoordinierungsstelle Gewaltschutz, Referat V.4

Land Thüringen	Thüringer Staatskanzlei, Stabsreferat für Bürger*innenanliegen und Landesservicestelle für Bürger*innenbeteiligung; Antidiskriminierungsstelle; Kontaktstelle für Betroffene und deren Angehörige bei Terroranschlägen und Amoktaten
----------------	--

Kommunen



Kontakt

Dezernat für Personal, Recht und Ordnung,
Steuerungsunterstützung

Simone Russo • SRusso@bochum.de

Wo ist das Thema angesiedelt?

Wie ist die personelle Ausstattung?

Diversity ist nicht (mehr) zentral angesiedelt und wird zielgruppenspezifisch und themenbezogen im Geschäftsbereich des Oberbürgermeisters (externe Maßnahmen), im Bereich des Personalmanagements (interne Maßnahmen) sowie im Kommunalen Integrationszentrum bearbeitet.

Gibt es einen offiziellen Umsetzungsbeschluss?

Basierend auf der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt im Jahr 2008 wurde 2009 der Projektauftrag zur Einführung eines Diversitymanagements erteilt.

Welche Ziele werden mit der Entwicklung und Umsetzung von Diversity Management in der Verwaltung und Stadtgesellschaft verfolgt?

Die Entwicklung einer langfristigen Strategie und die Umsetzung konkreter Maßnahmen sowie Vorlage eines gesamtgesellschaftlichen Konzeptes zur dauerhaften Implementierung von Diversity

Maßnahmen-/Umsetzungsbeispiele

Es wurden Beschäftigtenbefragungen zu Kenntnissen, Qualifikationen und zur Zuwanderungsgeschichte (2012) sowie zur Religiösen Vielfalt (2016) durchgeführt. Als eine Aktion zum Diversity-Tag 2015 wurden die „Botschafter*innen der Vielfalt“ ins Leben gerufen. Seit 2019 werden – im Rahmen der Bochum Strategie – Beschäftigte zu „Transkulturellen Lots*innen“ qualifiziert. Ebenfalls seit 2019 wird der Gender-Star sukzessive als offizielle Schreibweise genutzt.

Stadt Dortmund

Stadt Dortmund
Amt für Angelegenheiten
des Oberbürgermeisters
und des Rates



Kontakt

Amt für Angelegenheiten des Oberbürgermeisters und Rats,
Koordinierungsstelle für Lesben, Schwule und Transidente

Susanne Hildebrandt • LSBTI@stadtdo.de •
www.dortmund.de/diversity

Wo ist das Thema angesiedelt?

Wie ist die personelle Ausstattung?

Der Geschäftsbereich „Vielfalt“ im Amt des Oberbürgermeisters und des Rates (29 Pers.) deckt Kerndimensionen von Diversity ab: vertreten durch Gleichstellungsbüro, Migrations- und Integrationsagentur, Behindertenbeauftragte, Inklusionsbeauftragte, als auch die Koordinierungsstelle für Lesben, Schwule und Transidente. Jahresbudget speziell für Diversity

Gibt es einen offiziellen Umsetzungsbeschluss?

Nein, aber die Wichtigkeit von Diversity wird aber durch unterschiedliche Maßnahmen deutlich: in 2008 hat Dortmund die Charta der Vielfalt unterzeichnet. Für Beschäftigte und Stadtgesellschaft finden jährlich vielfältige Aktionen statt,

um für positive Aspekte von Vielfalt zu sensibilisieren und diese zu feiern: Stadtfest DORTBUNT (seit 2016), jährlicher DiverseCity Kongress (seit 2012), Aktionen zum Deutschen Diversity Tag (seit 2013). Diversity ist eine Querschnittsaufgabe der Stadt Dortmund.

Welche Ziele werden mit der Entwicklung und Umsetzung von Diversity Management in der Verwaltung und Stadtgesellschaft verfolgt?

Dortmund ist eine welt- und kulturoffene Stadt. Diesem Selbstverständnis entsprechend, soll allen Menschen in der Stadt gleiche Teilhabe und Chancen auf allen Ebenen der Gesellschaft ermöglicht werden. Chancengerechtigkeit, Gleichstellung und der Umgang mit Interkulturalität sind daher notwendige und unverzichtbare Elemente des Verwaltungshandelns. Bei allen Diversity-Aktivitäten geht es darum, sowohl bei den Beschäftigten als auch innerhalb der Zivilgesellschaft Vielfalt anzuerkennen, wertzuschätzen und einzubeziehen. Das Ziel ist das Bewusstsein für die Vorteile einer vielfältigen (Stadt-)Gesellschaft zu schaffen und Unterschiede als Chance bzw. Ergänzung zu begreifen.

Maßnahmen-/Umsetzungsbeispiele

- Seit 2012 veranstaltet die Stadt Dortmund nun bereits im 9. Jahr den DiverseCity Kongress im Rathaus. Mit mehr als 300 Teilnehmenden wird so das Thema „Vielfalt“ immer wieder in die Stadtgesellschaft und in die Dortmunder Unternehmen getragen. Der Kongress hat einen ganzheitlichen Diversity-Ansatz unter gleichwertiger Berücksichtigung aller Dimensionen und findet in Kooperation mit dem Völklinger Kreis und in Anlehnung an die „Charta der Vielfalt“ statt. (www.diversecity.dortmund.de).
- Seit 2013 Aktionen zum Deutschen Diversity Tag (z.B.: Rainbow-Flashmob, „Woche der Vielfalt“ im Betriebsrestaurant mit Diversity-Quiz, Diversity Parcours für eine Woche zugänglich für alle Beschäftigten)
- Seit 2013 Schulungen zu Diversity für Neu- und Quereinsteiger*innen und Auszubildende

Landeshauptstadt Dresden



Dresden.
Dresdner

Kontakt

Integrations- und Ausländerbeauftragte

Kristina Winkler • kwinkler@dresden.de •
www.dresden.de/integration

Wo ist das Thema angesiedelt?

Wie ist die personelle Ausstattung?

Die Förderung von Diversität ist Thema unseres Haupt- und Personalamtes, um die Attraktivität der Stadtverwaltung als Arbeitgeberin für verschiedene Zielgruppen zu steigern. Die Beauftragten vertreten das Thema gemeinsam nach außen, 4 Beauftragte mit insgesamt 14 Stellen.

Gibt es einen offiziellen Umsetzungsbeschluss?

Nein, aber ein aktuelles Organisationsentwicklungskonzept.

Welche Ziele werden mit der Entwicklung und Umsetzung von Diversity Management in der Verwaltung und Stadtgesellschaft verfolgt?

- Öffnung der Dienstleistungen für alle Zielgruppen
- Verbesserung der Teilhabe aller Dresdnerinnen und Dresdner
- Verbesserung der gesellschaftlichen Inklusion
- Steigerung der Attraktivität der Stadtverwaltung als Arbeitgeberin

Maßnahmen-/Umsetzungsbeispiele

- Maßnahmenplan zur Einführung eines Diversity-Managements in der Stadtverwaltung (in Erarbeitung)
- Jährlicher Fachtag zur Implementierung von Diversity-Management in der Stadtverwaltung
- enge Zusammenarbeit der Gleichstellungsbeauftragten, der Integrations- und Ausländerbeauftragten, der Beauftragten für Menschen mit Behinderung und der Kinder- und Jugendbeauftragten untereinander sowie mit dem Haupt- und Personalamt

Landeshauptstadt Düsseldorf



Landeshauptstadt
Düsseldorf

Kontakt

Büro des Oberbürgermeisters, Gleichstellungsbüro, Diversity

Elisabeth Wilfart • diversitykoordination@duesseldorf.de •
www.duesseldorf.de/gleichstellung

Wo ist das Thema angesiedelt?

Wie ist die personelle Ausstattung?

Die Diversity Koordinierungsstelle ist im Gleichstellungsbüro angesiedelt. Das Gleichstellungsbüro ist Teil des Büros des Oberbürgermeisters der Landeshauptstadt Düsseldorf.

Gibt es einen offiziellen Umsetzungsbeschluss?

1995: Ratsbeschluss zur Wahrung und zum Schutz der Persönlichkeitsrechte sowie zur allgemeinen Gleichbehandlung

2008: Unterzeichnung der Charta der Vielfalt

10.09.2015: Ratsbeschluss zur Einrichtung einer Koordinierungsstelle und des Konzepts Diversity-Management

01.05.2016: Besetzung der Koordinierungsstelle Diversity-Management

Welche Ziele werden mit der Entwicklung und Umsetzung von Diversity Management in der Verwaltung und Stadtgesellschaft verfolgt?

Im Rahmen der Zuständigkeitserweiterung der etablierten und im Querschnitt wirksamen Gleichstellungsarbeit, wurde der Bereich Diversity dem Gleichstellungsbüro zugeordnet. Die Operationalisierung auf allen Ebenen der Verwaltung und Verankerung von Diversity als Kernkompetenz und Querschnittsaufgabe, wird durch diese Zugehörigkeit befördert. Die bestehenden Erfahrungen im Umgang mit mehrdimensionalen Zugehörigkeiten unterstützen die Diversityarbeit. Dem Thema Diversity kommt durch den zuständigen Gleichstellungsausschuss eine hohe Bedeutung zu, denn Ziele, Maßnahmen und Projekte können in diesem Gremium unmittelbar politisch beschlossen werden. Neben der übergreifenden Diversityarbeit liegt der Schwerpunkt auf dem Bereich LSBTIQ+; die Community hat somit für ihre Belange eine direkte Ansprechperson in der Stadtverwaltung.

Maßnahmen-/Umsetzungsbeispiele

1. Innerhalb der Stadtverwaltung Düsseldorf wurde das Projekt „SoViel – Soziale Vielfalt produktiv managen“ aus Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales im Rahmen des Programms „Unternehmen und Verwaltungen der Zukunft“ durchgeführt und abgeschlossen.
2. Gründung und Aufbau eines verwaltungsinternen LSBTIQ+ Netzwerks für Austausch zum Thema „Coming Out am Arbeitsplatz“, Sichtbarkeit und Antidiskriminierung.
3. Veranstaltungen zu Gedenk- und Aktionstagen, wie beispielsweise dem bundesweiten Diversity Tag als Unterzeichnerin der Charta der Vielfalt, dem DiverseCity Kongress oder dem Internationalen Tages gegen Rassismus im Rahmen der Mitgliedschaft der Europäischen Städtekoalition gegen Rassismus – ECCAR.

Stadt Erlangen



Kontakt

Büro für Chancengleichheit und Vielfalt/
Internationale Beziehungen

Silvia Klein • diversity@stadt.erlangen.de •
[https://www.erlangen.de/desktopdefault.aspx/
tabid-1812/4339_read-32457/](https://www.erlangen.de/desktopdefault.aspx/tabid-1812/4339_read-32457/)

Wo ist das Thema angesiedelt?

Wie ist die personelle Ausstattung?

Das Thema Diversity ist als Sachgebiet „Büro für Chancengleichheit und Vielfalt/internationale Beziehungen“ im Bürgermeisteramt angesiedelt. Hier arbeiten die Bereiche Integration, Inklusion, Gleichstellungsbeauftragte, LSBTIQ* und Antidiskriminierung im Team Diversity zusammen. Ein Stellenanteil für die Diversity Koordinierung ist ebenfalls integriert.

Gibt es einen offiziellen Umsetzungsbeschluss?

2012 ist die Stadt Erlangen der Charta der Vielfalt beigetreten. Mit Gründung des Büros für Chancengleichheit und Vielfalt von 2015 wurde auch eine konzeptionelle Grundlage für die Einführung von Diversity bei der Stadt Erlangen verabschiedet und das Büro für Chancengleichheit und Vielfalt/Internationale Beziehungen begründet.

Welche Ziele werden mit der Entwicklung und Umsetzung von Diversity Management in der Verwaltung und Stadtgesellschaft verfolgt?

Förderung von Chancengerechtigkeit und Antidiskriminierung in der Stadtverwaltung und Stadtgesellschaft.

- Erkennen und Beseitigen von Barrieren und Ausschlussmechanismen mit dem Ziel der gleichberechtigten Teilhabe aller.
- Gefährdungspotentiale vulnerabler Gruppen thematisieren und Antidiskriminierungspolitik verankern.
- Diversity Mainstreaming muss die Vielfalt der „Zielgruppen“ in ihren Varianten und intersektionalen Bezügen ansprechen und beteiligen.
- Sichtbarkeit für vielfältige Lebenslagen herstellen und dies ohne neu zu stereotypisieren.

- Unterstützung von Vernetzung, Verständigung, Perspektivenwechsel und Solidarität in einer vielfältigen Stadtgesellschaft.

Maßnahmen-/Umsetzungsbeispiele

- 1. Handreichung:** Veranstaltungen für alle planen und organisieren – Diese Checkliste soll bei der Planung von Veranstaltungen und Aktivitäten Unterstützung bieten, Barrieren im Veranstaltungsmanagement abzubauen und vielfältige Bedürfnisse mit einzubeziehen.
- 2. Erste Erlanger Vielfaltskonferenz 2021:** 3 Konferenzen aus den Bereichen Bildung, Gesundheit, Inklusion werden als Vielfaltskonferenz durchgeführt. Methodisch sollen die Teilnehmer*innen angeregt werden ihre Aktivitäten unter verschiedenen Vielfaltsaspekten zu betrachten und Impulse für eine vielfältige Weiterentwicklung und Vernetzung mitnehmen.
- 3. Stadtrundgang Vielfalt:** Entwicklung von Fortbildungsmodulen für Auszubildende und neue Beschäftigte anhand der Vielfalt der städtischen Einrichtungen und weiterer stadträumlicher Bezüge.

Stadt Frankfurt am Main



Kontakt

Amt für multikulturelle Angelegenheiten,
Abteilung Grundlagenarbeit und Antidiskriminierung,
Sachgebiet Diversitätsanalysen und Prozessberatung

Ilka Borchardt • ilka.borchardt@stadt-frankfurt.de •
www.amka.de

Wo ist das Thema angesiedelt?

Wie ist die personelle Ausstattung?

Das Amt für multikulturelle Angelegenheiten (AmkA) ist mit derzeit ca. 60 Mitarbeitenden als Querschnittsamt für das Thema zuständig. Im Sachgebiet 15.21 „Diversitätsanalysen und Prozessberatung“ ist eine Vollzeitstelle für „Interkulturelle Öffnung und Diversitätsmanagement“ angesiedelt.

Gibt es einen offiziellen Umsetzungsbeschluss?

- Frankfurt gegen Rassismus! Aktionsplan zur Bekämpfung von Rassismus und Rechtsextremismus 2020
- Vielfalt bewegt Frankfurt. Integrations- und Diversitätskonzept für Stadt, Politik und Verwaltung 2010
- Unterzeichnerin der Charta der Vielfalt 2007
- Antidiskriminierungsrichtlinie der Stadt Frankfurt am Main 2003
- Frankfurter Erklärung zu Rassismus und Antisemitismus 1990, erneuert 2000

Welche Ziele werden mit der Entwicklung und Umsetzung von Diversity Management in der Verwaltung und Stadtgesellschaft verfolgt?

Integrations- und Diversitätspolitik berücksichtigt die vielfältigen unterschiedlichen Lebenssituationen der gesamten Bevölkerung und soll möglichst viele Bevölkerungsgruppen (Diversität) erreichen. Dazu sollen:

- Internationalität und die Diversität Frankfurts ein selbstverständlicher Bestandteil städtischer Kommunikation und Repräsentation sein und in Außendarstellung und Kommunikation der Stadt vermittelt werden.

- In Personalgewinnung und Personalentwicklung der Stadtverwaltung sich die Vielfalt der Frankfurter Bevölkerung widerspiegeln, das Bewusstsein für die städtische Vielfalt gefördert werden, sowie mögliche Zugangshürden zu städtischen Dienstleistungen durch Diversitätsmanagement abgebaut werden.
- In der Zusammenarbeit mit städtischen Partnern und im bürgerschaftlichen Miteinander die Grundsätze von Partizipation, Antidiskriminierung und Integration gelten.

Maßnahmen-/Umsetzungsbeispiele

- Einführung von Interkultureller Kompetenz/Umgang mit Diversität als Beurteilungsmerkmal (2017)
- Informationsmaterialien und internes Portal in Kooperation mit dem Personal- und Organisationsamt für Führungskräfte zu Themen rund um Diversität/ Interkulturelle Öffnung der Stadtverwaltung (fortlaufend seit 2018)
- ämterübergreifender Arbeitskreis „Diversitätssensible Dienstleistungen“ (seit 2019)
- fortlaufend Organisationsberatung und Prozessbegleitung für städtische Ämter auf Anfrage



Kontakt

Dezernat I – Stabsstelle Geschlechtergerechtigkeit
Geschäftsstelle Gender & Diversity

Snežana Sever • Snezana.Sever@stadt.freiburg.de •
www.freiburg.de/gender-diversity

Wo ist das Thema angesiedelt?

Wie ist die personelle Ausstattung?

Die Geschäftsstelle Gender & Diversity ist im Dezernat I als eine Stabsstelle für Geschlechtergerechtigkeit angesiedelt. Das Aufgabengebiet umfasst die dezernats- und fachübergreifende Zusammenarbeit mit allen Dienststellen der Verwaltung. Eine direkte Zusammenarbeit erfolgt mit dem Haupt- und Personalamt bei der regelmäßigen Konzipierung von Fort- und Weiterbildungen für Mitarbeitende der Verwaltung.

Gibt es einen offiziellen Umsetzungsbeschluss?

Umsetzung Gender Mainstreaming: Drs. G-05/069 und Drs. G-05/076 v. 01.03.2005. Gender Budgeting Umsetzung, Drs. G-10/070 v. . 27. 04.2010. Unterzeichnung der „Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und

Männern auf lokaler Ebene“, Drs. G-12/228 v. 16.10.2012.
Drs. G-16/252, Unterzeichnung „Charta der Vielfalt“ v.
25.11.2016. Gender & Diversity Rahmenplan III,
Drs. G-19/009; Situation intersexueller Menschen in
Freiburg, Drs. E G-19/075 etc.

Welche Ziele werden mit der Entwicklung und Umsetzung von Diversity Management in der Verwaltung und Stadtgesellschaft verfolgt?

Die Berücksichtigung der verschiedenen Gender Kategorien und Diversity Dimensionen, die u.a. Geschlecht, sexuelle Identität und/oder Orientierung, Behinderung, Alter, Religion oder Weltanschauung, soziale und kulturelle Herkunft fokussieren, ermöglicht Menschen Raum für eine freie und gerechte Gestaltung ihrer Lebenslagen. Dafür ist das auf die Bedarfe der Bevölkerung ausgerichtete gender- und diversitysensible Verwaltungshandeln mit allen betreffenden vielfältigen Dienstleistungen und eine transparente Verwendung der öffentlichen Haushaltsmittel eine wichtige Voraussetzung. Im städt. Fortbildungsprogramm werden Qualifizierungen für Mitarbeitende der Stadtverwaltung angeboten, in denen fach- und bereichsspezifische Gender- und Diversity-Themen in Seminaren und Workshops praxisnah und handlungsorientiert bearbeitet werden. So werden die Mitarbeitenden befähigt, die neu erworbenen Kompetenzen in konkrete Projekte durch das Verwaltungshandeln zu realisieren.

Zum Beispiel mit der Organisationsverfügung (01.01.2018) verpflichtet sich die Stadt Freiburg zur Verwendung von geschlechtersensibler Sprache, analog zum Leitfaden „Gender & Diversity in Wort und Bild“ (3. Auflage 2019). Ausstellungen, Plakatkampagnen sowie (digitale) Fachtagungen umfassen unterschiedliche Themen von Geschlecht&Vielfalt, die unter dem Motto „IDENTITÄT.NEU.DENKEN. alljährlich erfolgen bzw. durch die Stadt Freiburg veranstaltet werden: Evaluation des Sportentwicklungsplans (2018); „Freiburger_innen (UN) SICHTBAR“ - Plakat-Kampagne im Rahmen des Stadtjubiläums 900 Jahre Freiburg (2020); Gender & Diversity Budgeting (DHH 2021/22); „Pflege & Vielfalt“ als kommunale Aufgabe in der Daseinsfürsorge (Mai 2021)

Maßnahmen-/Umsetzungsbeispiele

Im Kontext von Gender und Diversity wird u. a. im Zweijahresrhythmus zum jeweiligen Doppelhaushalt der Gender Rahmenplan erstellt. Gender&Diversity Budgeting wird seit 2015 im städtischen Doppelhaushalt auf Grundlage von Schlüsselprodukten und Produkten auf der Teilhaushaltsebene (seit DHH 2019/2020) abgebildet. Diversity-Aspekte werden mit Initiativen und Maßnahmen im Aktionsplan für ein „Inklusives Freiburg“ abgebildet. Jährlich stattfindende Aktionen zum Dt. Diversity Tag seit 2016; Aktionstag (29.11.2019) im Rahmen der Landesinitiative „Gemeinsam für Akzeptanz“; Sichtbarkeitskampagne im Rahmen des städtischen Jubiläumsjahres „Freiburg 900 Jahre jung“ mit Ausstellungen durch das Jahr 2020.

Kontakt

Dezernat B – Personal, Schule und Jugend, Fachbereich
Personal und Organisation, Fachdienst Personalentwicklung
und -beratung/Aus- und Fortbildung, Koordination Diversität

Amelie Firsching • A.Firsching@goettingen.de

Wo ist das Thema angesiedelt?

Wie ist die personelle Ausstattung?

Das Thema ist im Dezernat B – Personal, Schule und Jugend,
Fachbereich Personal und Organisation
Fachdienst Personalentwicklung und -beratung/Aus- und
Fortbildung als interne Diversitätskoordination mit einer
50% Stelle angesiedelt.

Gibt es einen offiziellen Umsetzungsbeschluss?

Unterzeichnung der Charta der Vielfalt im Dezember 2016
und Besetzung der 1/2 Diversitätskoordinationsstelle im
September 2019.

Welche Ziele werden mit der Entwicklung und Umsetzung von Diversity Management in der Verwaltung und Stadtgesellschaft verfolgt?

Ziele sind der Abbau von Diskriminierung durch Antidiskriminierungsmaßnahmen und Sensibilisierung im Bereich Diversität insbesondere in Bezug auf die Mitarbeitenden, diversitätsorientierte Personalgewinnung und Personalerhaltung sowie die Verankerung von Diversität als Querschnittsaufgabe.

Maßnahmen-/Umsetzungsbeispiele

1. Fortbildungsmaßnahmen/Veranstaltungen/
Ausstellungen für die Mitarbeitenden z.B. zum 3. positiven
Geschlechtseintrag
2. Diversitätssensible Auswahlprozesse
(z.B. veränderte Ausschreibungstexte)
3. Geplant sind Mitarbeitendennetzwerke um Bedürfnisse
spezifischer Gruppen zu erkennen

Landeshauptstadt Hannover



Kontakt

Dezernat für Personal, Digitalisierung & Recht, Fachbereich
Personal und Organisation

Grace Proch • grace.proch@hannover-stadt.de

Wo ist das Thema angesiedelt?

Wie ist die personelle Ausstattung?

Die Steuerung des Themas wird von der Fachbereichs-
leitung Personal und Organisation im Personaldezernat
wahrgenommen.

Gibt es einen offiziellen Umsetzungsbeschluss?

Bisher gibt es keinen politischen Umsetzungsbeschluss.
Es wird eine Beauftragung im Rahmen der Erarbeitung des
2. Lokalen Integrationsplanes erwartet.

Welche Ziele werden mit der Entwicklung und Umsetzung von Diversity Management in der Verwaltung und Stadtgesellschaft verfolgt?

Unter dem Stadtmotto „Vielfalt ist unsere Stärke“ möchte die Landeshauptstadt Hannover sowohl als Arbeitgeberin als auch als Dienstleisterin ihrer Verantwortung gerecht werden.

Eine vielfaltsbejahende Haltung aller Beschäftigten sowie eine Überprüfung und Optimierung kommunaler Dienstleistungen in Hinblick auf Diversity sind das Ziel.

Die Landeshauptstadt Hannover priorisiert dabei Antidiskriminierungsarbeit und die Förderung von Chancengleichheit innerhalb der verschiedenen Diversity-Dimensionen.

Gegenwärtiger Fokus der übergreifenden Diversity-Arbeit sind die Vernetzung der internen Akteur*innen rund um das Thema sowie eine stärkere Verortung von Diversity im internen Fortbildungsprogramm, in den zukünftigen Leitlinien für Führung und Zusammenarbeit und im zukünftigen Leitbild.

Maßnahmen-/Umsetzungsbeispiele

- Überarbeitung der früheren Frauenfördermittel (FFM) und Öffnung hin zu Fördermitteln zur Geschlechtergleichstellung (FGG) und damit die Ermöglichung der Förderung von Projekten für weiter gefasste Zielgruppen und Bedarfslagen
- Entwicklung einer allgemeinen Diversity-Schulung sowie einer neuen Antidiskriminierungsschulung innerhalb des internen Fortbildungsangebotes, die zusammen Grundlage und Rahmen für die einzelnen, bereits etablierten Fortbildungen rund um die verschiedenen Diversity-Dimensionen bilden, Verknüpfungen herstellen sowie eine klare Wertehaltung vermitteln und entsprechende Unterstützungsangebote aufzeigen sollen
- Erarbeitung eines 2. Lokalen Integrationsplanes mit Diversity als einem Schwerpunktthema unter breiter Beteiligung der Stadtgesellschaft und der Akteur*innen in den Diversity-Dimensionen bei der Stadtverwaltung

Kontakt

Dezernat für Soziales, Familie, Bildung und Chancengleichheit,
Amt für Chancengleichheit der Stadt Heidelberg

Danijel Cubelic • chancengleichheit@heidelberg.de •
<https://www.heidelberg.de/chancengleichheit>

Wo ist das Thema angesiedelt?

Wie ist die personelle Ausstattung?

Im Dezernat für Soziales, Familie, Bildung und Chancengleichheit angesiedelt. Das Amt vereint organisatorisch die Bereiche Gleichstellung, Integration, Inklusion, Antidiskriminierung und Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt.

18 Mitarbeitende, 1 mit Schwerpunkt Diversität.

Gibt es einen offiziellen Umsetzungsbeschluss?

Ein gemeinderätlicher Beschluss für den Auftrag zur Stärkung von Weltoffenheit, Vielfalt und gleichberechtigter Teilhabe ist – sowohl als verwaltungsinterne als auch auf die Stadtgesellschaft bezogene Aufgabe – im Produkt- und Leistungsplan der Stadt Heidelberg niedergelegt. Daneben

setzt das Amt zahlreiche Selbstverpflichtungen der Stadt (u.a. Mitgliedschaft Europäische Städtekoalition gegen Rassismus, Rainbow Cities Network, Europäische Gleichstellungscharta) federführend um.

Welche Ziele werden mit der Entwicklung und Umsetzung von Diversity Management in der Verwaltung und Stadtgesellschaft verfolgt?

Im Produkt- und Leistungsplan der Stadt Heidelberg sind folgende strategische Ziele festgelegt:

1. angemessene Antworten auf den demographischen und Wertewandel mit seiner zunehmenden Vielfalt an Lebens- und Arbeitsformen zu geben
2. als Arbeitgeberin zu motivieren und attraktiv zu sein, indem die vielfältige Gesellschaft in der Personalstruktur repräsentiert wird
3. Dienstleistungen so erbringen zu können, dass sie der Vielfalt der verschiedenen Lebenskonzepte, Arbeits- und Lebenslagen möglichst gerecht werden
4. die wirtschaftlichen und sozialen Chancen an Kompetenz, Kreativität und Innovation erschließen zu können, die mit einer Förderung der Vielfalt von Talenten verbunden ist

Maßnahmen-/Umsetzungsbeispiele

Maßnahmen aus dem Diversity-Aktionsplan „Offen für Vielfalt und Chancengleichheit – Ansporn für alle“ (<https://www.heidelberg.de/hd/HD/Rathaus/aktionsplan-vielfalt.html>)

1. Internes Netzwerk zu Vielfaltskompetenz
2. Heidelberger Antidiskriminierungsnetzwerk (Arbeitsfokus: merkmalsübergreifend)
3. Runder Tisch sexuelle und geschlechtliche Vielfalt



Kontakt

Dezernat der Oberbürgermeisterin, Amt für Integration und Vielfalt, Abteilung Vielfalt

Nina Rehberg • diversity@stadt-koeln.de •

<https://www.stadt-koeln.de/leben-in-koeln/soziales/diversity/>

Wo ist das Thema angesiedelt?

Wie ist die personelle Ausstattung?

Gesamtkoordination und Steuerung des Themas Diversity liegt bei der Abteilung Vielfalt des Amtes für Integration und Vielfalt. Das Amt gehört dem Dezernatsbereich der Oberbürgermeisterin der Stadt Köln an. Derzeit stehen zwei Planstellen für die Umsetzung zur Verfügung.

Gibt es einen offiziellen Umsetzungsbeschluss?

2007: Unterzeichnerin der Charta der Vielfalt

2010: Ratsbeschluss „Köln – Stadt der Vielfalt.“

Sachstandsbericht und Vorgehensvorschlag zur Erarbeitung eines städtischen Diversity Konzeptes“

2013: Organisationsverfügung „Personelle Ressourcen stärken – Diversity Management für die Stadt Köln“

2016: Ratsbeschluss – Diversity Konzept:
2020 Köln l(i)ebt Vielfalt

Welche Ziele werden mit der Entwicklung und Umsetzung von Diversity Management in der Verwaltung und Stadtgesellschaft verfolgt?

Mit der Umsetzung der Gesamtstrategie Diversity Management, verfolgt die Stadt in ihrer Funktion als Arbeitgeberin, Dienstleisterin und Partnerin folgende Zielsetzung: Die Stadt Köln festigt ihre Position als moderne, offene, wertschätzende, zukunftsfähige und zukunftsweisende Großstadt. Diversity Management wird als Instrument genutzt, um bevorstehende Herausforderungen konstruktiv anzunehmen und umzusetzen. Die Stadtverwaltung öffnet sich nach innen und außen für Vielfalt und wird damit personell Spiegel ihrer Gesellschaft. Durch die Umsetzung, werden diskriminierende und ausgrenzende Mechanismen abgebaut und vermieden. Diversity wird als ein ganzheitliches Thema der Gesellschaft und nicht als Defizite einzelner Gruppen gesehen. Verwaltungshandeln wird auf Diversity hin geprüft und angepasst. Maßnahmen zum Schutz vor Diskriminierung werden entwickelt.

Maßnahmen-/Umsetzungsbeispiele

- Etablierung von Diversity Schulungen in der Personalentwicklung der Stadt. Sowohl für Mitarbeitende als auch für Führungskräfte sowie im Schulungsmodul „neu in Führung“. Darüber hinaus, Nutzung von VR Brillen für das direkte Erleben von unbewusster Voreingenommenheit.
- Einführung der Leitlinie für wertschätzende Kommunikation bei der Stadt Köln, inklusive Einführung des Gender-Sterns.
- Etablierung eines Diversity AK für die Amtsleitungen der Stadt, sowie ein Arbeitskreis mit den Töchtergesellschaften der Stadt und den dortigen Diversity zuständigen.
- Diversity als sechstes Leitziel – Wir leben Vielfalt! – in den städtischen Leitlinien für Führung und Zusammenarbeit der Stadt Köln.

Kontakt

Chancengleichheitsstelle der Stadt Konstanz

Julika Funk • julika.funk@konstanz.de • www.konstanz.de/chancengleichheit

Wo ist das Thema angesiedelt?

Wie ist die personelle Ausstattung?

Bei der Chancengleichheitsstelle der Stadt, Stabsstelle des Oberbürgermeisters der Stadt Konstanz, sowie bei der Stabsstelle Konstanz International und dem Beauftragten für Menschen mit Behinderung.

Gibt es einen offiziellen Umsetzungsbeschluss?

Die Stadt Konstanz hat 2015 die Charta der Vielfalt unterzeichnet. 2012 beschloss der Gemeinderat bereits eine „Konstanzer Erklärung FÜR eine Kultur der Anerkennung und – GEGEN Rassismus“. Ziele und Maßnahmen aus den Teilbereichen wurden mit dem Chancengleichheitsplan, dem Integrationskonzept sowie dem Aktionsplan Inklusion vom Gemeinderat beschlossenen, mit regelmäßigen Berichterstattungen.

Welche Ziele werden mit der Entwicklung und Umsetzung von Diversity Management in der Verwaltung und Stadtgesellschaft verfolgt?

Ziele in der Verwaltung sind:

- Chancengleichheit als durchgängiges Leitprinzip in allen Aufgabenbereichen
- ein Arbeitsumfeld, in dem alle Mitarbeiter*innen Wertschätzung erfahren – unabhängig von Geschlecht, ethnischer Herkunft, Religion, Behinderung, Alter, sexueller Identität
- eine Organisationskultur geprägt von gegenseitigem Respekt und partnerschaftlichem Verhalten
- Chancengleichheit in allen Personalprozessen und allen kommunalen Dienstleistungen sicherstellen

Ziele für die Stadtgesellschaft:

- eine Gesellschaft, an der alle teilhaben können
- Vielfalt in der Gesellschaft anerkennen und Chancengleichheit aller fördern
- Achtsames Miteinander leben, in dem gegenseitige Achtung, Respekt und Solidarität, gegenseitige Rücksichtnahme und selbstbewusste, freie Entfaltung wachsen können

Maßnahmen-/Umsetzungsbeispiele

- Regelmäßige interne Fortbildungen für Mitarbeiter*innen der Stadtverwaltung zu Diversity, Chancengleichheit und Interkulturellen Kompetenzen
- Individuelles Beratungs- und Beschwerdeangebot im Bereich Antidiskriminierung nach dem AGG für alle Mitarbeiter*innen der Stadtverwaltung
- Regelmäßige Öffentlichkeitsarbeit in Kooperation und mit einer übergreifenden Diversity-Perspektive mit internen und externen Partner*innen in Form von Veranstaltungen, Ausstellungen und Aktionen zu den Themen Interkulturalität, Gleichstellung, LSBTTIQ, Inklusion, und zum Diversity-Tag



Kontakt

Dezernat V, Soziales, Gesundheit und Vielfalt, Referat für Migration und Integration

Manuela Andrich • migration.integration@leipzig.de • www.leipzig.de/integration

Wo ist das Thema angesiedelt?

Wie ist die personelle Ausstattung?

Die einzelnen Aspekte des Diversity Managements werden in verschiedenen Verwaltungseinheiten bearbeitet: im Personalamt, im Referat für Migration und Integration (15 Beschäftigte, davon 4 über Drittmittel), im Referat für Gleichstellung von Mann und Frau (5 Beschäftigte), im Referat Beauftragte für Senioren und Menschen mit Behinderungen (3 Beschäftigte).

Gibt es einen offiziellen Umsetzungsbeschluss?

Explizit zum Thema Diversity gibt es keinen Umsetzungsbeschluss. Viele Schnittpunkte zum Thema hat das im Januar 2020 verabschiedete fortgeschriebene Gesamtkonzept zur Integration der Migrantinnen und Migranten in Leipzig

(VI-DS-08033-NF-02). https://static.leipzig.de/fileadmin/mediendatenbank/leipzig-de/Stadt/02.1_Dez1_Allgemeine_Verwaltung/18_Ref_Migration_und_Integration/Gesamtkonzept_zur_Integration/Broschure_VIEL-FALT_LEBEN.pdf.

Welche Ziele werden mit der Entwicklung und Umsetzung von Diversity Management in der Verwaltung und Stadtgesellschaft verfolgt?

Ein alle Verwaltungsbereiche übergreifendes Diversity Management gibt es bisher nicht. Eine Umstrukturierung im Oktober 2020 eröffnet allerdings neue Perspektiven für die intersektorale Zusammenarbeit, da alle Verwaltungseinheiten der Beauftragten für Migration/Integration, Gleichstellung, Senioren und Menschen mit Behinderungen nun im gleichen Dezernat verortet sind.

Die Stadt Leipzig ist seit 2009 Mitglied der Europäischen Städtekoalition gegen Rassismus und hat 2013 die Charta der Vielfalt unterzeichnet und sich damit zu den Zielen dieser Bündnisse bekannt.

Maßnahmen-/Umsetzungsbeispiele

Maßnahmenbeispiele aus dem im Januar 2020 vom Stadtrat beschlossenen fortgeschriebenen Gesamtkonzept zur Integration der Migrantinnen und Migranten in Leipzig:

- Thema Diversity in Führungskräfteklausur verankern,
- Im Rahmen des Personalmarketings werden Strategien und Maßnahmen für mehr Vielfalt in der Personalstruktur entwickelt,
- Fortführung der Beteiligung am IQ Netzwerk Sachsen im Handlungsschwerpunkt Interkulturelle Qualifizierung/ Diversity Management der Arbeitsmarktakteure und Institutionen

Kontakt

OB-Dezernat/Fachbereich Demokratie und Strategie

Christian Hübel • Christian.huebel@mannheim.de •
www.mannheim.de/strategie

Wo ist das Thema angesiedelt?

Wie ist die personelle Ausstattung?

Das Vielfaltsmanagement der Stadt Mannheim ist von den einzelnen Vielfaltsbeauftragungen gemeinsam umzusetzen. Die Vielfaltsbeauftragten sind im Fachbereich Demokratie und Strategie verortet und koordinieren dort mit den Kolleg*innen das Leben in Vielfalt in Mannheim im Rahmen des Leitbilds Mannheim 2030: „Mannheim ist durch eine solidarische Stadtgesellschaft geprägt und Vorbild für das Zusammenleben“.

Gibt es einen offiziellen Umsetzungsbeschluss?

- OV Anonymisiertes Bewerbungsverfahren (2020)
- Ratsbeschluss „Leitbild Mannheim 2030“ mit einem strategischen Ziel zur „Vielfältigen Stadtgesellschaft“ (2019)

- Gemeinderat beschließt die „Mannheimer Erklärung für ein Zusammenleben in Vielfalt“ (2016)
- Einrichtung einer Beauftragtenstelle für LSBTI als erste Stadt in Ba-Wü (2015)
- Stadt Mannheim zeichnet die „Charta der Vielfalt“ (2014)
- Ratsbeschluss zum Aufbau eines dauerhaften „Mannheimer Bündnis für ein Zusammenleben in Vielfalt (2014)

Welche Ziele werden mit der Entwicklung und Umsetzung von Diversity Management in der Verwaltung und Stadtgesellschaft verfolgt?

Wirkungsbeitrag zu den (Diversity-bezogenen) Nachhaltigkeitszielen der UN (SDGs) durch Umsetzung des Leitbilds „Mannheim 2030“ intern

- Integrierter, zielgruppenübergreifender Ansatz „Vielfalt als Chance“ in der Gesamtorganisation
- Einrichtung eines „Runden Tisches Vielfalt“ zur internen Steuerung eines Vielfaltsansatzes
- Vielfaltskompetentes Verwaltungshandeln extern

- „Mannheimer Bündnis für ein Zusammenleben in Vielfalt“ (Mannheimer Erklärung): Zusammenschluss von Akteur*innen aus allen Bereichen der Stadtgesellschaft zur Stärkung und Promotion eines respektvollen Zusammenlebens und gegen Diskriminierung; Freiwillige Selbstverpflichtung zu „Haltung und Handeln“ (<http://www.mannheimer-buendnis.de>)
- Aufbau eines professionellen, nach Bundesstandards arbeitenden Anti-Diskriminierungs-Beratungsnetzwerkes/ Antidiskriminierungsbüro Mannheim (seit 2017) (<https://adb-mannheim.de>)

Maßnahmen-/Umsetzungsbeispiele

- Organisationsverfügung zum Anonymisierten Bewerbungsverfahren der Stadt Mannheim (2020)
- Beteiligungsworkshops für Diversity-Zielgruppen im Rahmen des Leitbildprozesses „Mannheim 2030“ (2019)
- einander.Aktionstage des Mannheimer Bündnisses für ein Zusammenleben in Vielfalt (s. www.einander-MAnifest.de) (seit 2016 jährlich im Oktober)
- Rund 100 Mannheimer Institutionen erarbeiten die „Mannheimer Erklärung für ein Zusammenleben in Vielfalt“, die bis heute über 300 institutionelle Unterzeichner und damit Bündispartner verzeichnet (2015-2016)
- CHANGE²-Projekt „Vielfaltsmanagement“ (2013)

Landeshauptstadt München



Landeshauptstadt
München

Kontakt

Gleichstellungsstelle für Frauen

Irene Ketterer • gst@muenchen.de

Stelle für interkulturelle Arbeit

Antje Herbst • interkulturellarbeit.soz@muenchen.de •

<https://www.muenchen.de/rathaus/Stadtpolitik/>

Gleichstellung-und-Antidiskriminierung.html

Wo ist das Thema angesiedelt?

Wie ist die personelle Ausstattung?

Die Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsstellen haben zur Planung und Koordination der gemeinsamen Arbeit ein Arbeitsgremium gebildet, welches sich unter der Federführung der Gleichstellungsstelle für Frauen regelmäßig trifft. Gemeinsam arbeiten hier folgende Stellen zusammen: Beteiligung und Inklusion von Menschen mit Behinderungen, Betriebliche Gleichstellung, Gleichstellungsstelle für Frauen, Koordinierungsstelle zur Gleichstellung von LGBTIQ*, Stelle für interkulturelle Arbeit, zentrale Beschwerdestelle nach AGG und zentrale Beschwerdestelle für sexuelle Belästigung.

Gibt es einen offiziellen Umsetzungsbeschluss?

Der Stadtrat der Landeshauptstadt München hat die Arbeit der Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsstellen mit dem Beschluss vom 05.07.2012 auf eine gemeinsame Grundlage gestellt. Zum Rahmen: Die bestehende, ausdifferenzierte Struktur der Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsarbeit in der Stadtverwaltung ist über Jahrzehnte gewachsen und hat sich bewährt. Die Stellen sind effektiv und sichtbar. Sie stehen mit den jeweiligen Zielgruppen und sozialen Bewegungen in engem Kontakt. Sie befördern eine gesellschaftliche Veränderung mit dem Ziel einer diversitätssensiblen, offenen Stadtgesellschaft.

Welche Ziele werden mit der Entwicklung und Umsetzung von Diversity Management in der Verwaltung und Stadtgesellschaft verfolgt?

Im Stadtentwicklungskonzept „Perspektive München“ ist in der strategischen Leitlinie „Solidarische und engagierte Stadtgesellschaft“ das folgende Ziel verankert: „München fördert die Teilhabe, die Chancengleichheit und den Abbau von Diskriminierung aller in München lebenden Menschen, unabhängig von Alter, Geschlecht, kultureller und sozialer Herkunft, Behinderung, sexueller Identität, Weltanschauung und Religion.“

In der strategischen Leitlinie „Weitsichtige und kooperative Steuerung“ heißt es: „München anerkennt und berücksichtigt die vielfältigen Lebensweisen, Bedürfnisse und Fähigkeiten seiner Bürgerinnen und Bürger. Die Stadt setzt auf Gender Mainstreaming, Inklusion, interkulturelle Orientierung und Öffnung sowie aktive Antidiskriminierungs- und Antirassismuserarbeit.“

Maßnahmen-/Umsetzungsbeispiele

- Broschüre des Personal- und Organisationsreferates für Beschäftigte mit Informationen rund um das Thema AGG, Beschwerdemöglichkeiten und Anlaufstellen.
„Gemeinsam. Für Respekt. Gegen Diskriminierung.“
- Stadtratsfachgespräch. Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsarbeit in der Münchner Stadtverwaltung am 15.11.2018
- Gemeinsame Erarbeitung „Gleichstellungs- und Vielfaltskompetenz für Stellenausschreibungen“

Stadt Nürnberg



Kontakt

Bürgermeisteramt

Stabsstelle Menschenrechtsbüro & Gleichstellungsstelle

Martina Mittenhuber und **Christine Burmann** •

menschenrechte@stadt.nuernberg.de •

www.menschenrechte.nuernberg.de

Wo ist das Thema angesiedelt?

Wie ist die personelle Ausstattung?

Wird als Querschnittsthema bearbeitet: regelmäßig tagende Arbeitsgruppe aus relevanten Dienststellen, u.a. Menschenrechtsbüro & Gleichstellungsstelle, Bürgermeisteramt, Inklusionsbeauftragte, Integrationsrat, Seniorenamt.

Gibt es einen offiziellen Umsetzungsbeschluss?

partiell: z.B. Diversitycheck für Stadtratsvorlagen und Interkulturelle Öffnung der Verwaltung basieren auf Umsetzungsbeschlüssen des Stadtrats.

Welche Ziele werden mit der Entwicklung und Umsetzung von Diversity Management in der Verwaltung und Stadtgesellschaft verfolgt?

Umsetzung des Leitbilds der Stadt Nürnberg:

„Wir verpflichten uns auf Grund der besonderen geschichtlichen Verantwortung Nürnbergs zur aktiven Verwirklichung der Menschenrechte. [...] Wir berücksichtigen die unterschiedlichen Lebensverhältnisse von Frauen, Männern und Kindern und fördern die Gleichberechtigung.[...] Wir setzen uns ein für die Integration aller in Nürnberg lebenden Menschen und ermöglichen ihre Mitwirkung am öffentlichen Leben.[...] Wir orientieren die städtischen Angebote am Bedarf der Bürgerinnen und Bürger.[...] Die Stadt Nürnberg versteht sich als soziale Arbeitgeberin, die auf die jeweiligen Lebensverhältnisse der Beschäftigten Rücksicht nimmt und für humane Arbeitsbedingungen sorgt. (Nürnberg, 2001)

Maßnahmen-/Umsetzungsbeispiele

1. Diversitycheck aller Stadtratsvorlagen
2. Kommunale Antidiskriminierungsstelle
3. Strategie der interkulturellen Öffnung der Verwaltung

Landeshauptstadt Stuttgart



Kontakt

Geschäftskreis des Oberbürgermeisters, Abteilung für individuelle Chancengleichheit von Frauen und Männern

Dr.in Ursula Matschke • poststelle.chancengleichheit@stuttgart.de • <https://www.stuttgart.de/buergerinnen-und-buerger/chancengleichheit-und-diversity/>

Wo ist das Thema angesiedelt?

Wie ist die personelle Ausstattung?

Die Gesamtkoordination des Themas liegt bei der Abteilung für individuelle Chancengleichheit von Frauen und Männern, die dem Geschäftsbereich des Oberbürgermeisters der Landeshauptstadt Stuttgart zugeordnet ist.

Gibt es einen offiziellen Umsetzungsbeschluss?

- Ratsbeschluss 2001 und Organisationsverfügung 2002 zur Konzeptionierung und Umsetzung einer gesamtstädtisch integrierten Chancengleichheitspolitik, 2006 – lfd. zur Umsetzung eines kommunalen Gender/Diversity-Managements

- Unterzeichnerin der Charta der Vielfalt 2007 und Charta zur Gleichstellung des RGR 2009
- DV Chancengleichheit 2016 mit der Übertragung der Geschäftsführung der AG an die Stabsstelle zur Erstellung und Umsetzung jeweils zweijähriger Aktionspläne

Welche Ziele werden mit der Entwicklung und Umsetzung von Diversity Management in der Verwaltung und Stadtgesellschaft verfolgt?

Die Abteilung hat das Ziel, dass die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen* und Männern* als Managementprozess in allen kommunalen Aufgabenbereichen Berücksichtigung findet, dass strukturelle Ungleichbehandlungen aufgezeigt und geeignete Unterstützungsmaßnahmen entwickelt werden. Die Zielgruppe umfasst Frauen* und Männer*, die aufgrund eines oder mehrerer Diskriminierungsmerkmale ungleich behandelt werden. Die intersektionale Perspektive ermöglicht es, multiple Ungleichheiten in ihren Zusammenhängen zu analysieren. Dies ist über die Kategorie Geschlecht allein nicht möglich. Unter dem Blickwinkel Diversity erweitert die Abteilung ihr Selbstverständnis mit dem Ziel, innerhalb der Stadtgesellschaft und Stadtverwaltung eine Kultur der Wertschätzung von Vielfalt zu fördern und Diskriminierungen abzubauen.

Maßnahmen-/Umsetzungsbeispiele

- Geschäftsführung des Arbeitskreises LSBTTIQ mit aktueller Beschlussvorlage 132/2020 „Förderung und strukturelle Verankerung des Bereichs Sexuelle Orientierung und geschlechtliche Vielfalt“.
- Divers und interdisziplinär geplantes Konzept einer Mitarbeiter*innenbefragung und eines darauf aufsetzenden partizipativen Analyseprozesses. Ziel des Prozesses ist die Entwicklung von Handlungsempfehlungen für die Verbesserung der Chancengleichheit der Mitarbeiter*innen der LHS Stuttgart.
- Zweiter Stuttgarter Männer*tag „Mann* von Beruf“: Festveranstaltung für die Stuttgarter Beschäftigten* zum Internationalen Männertag am 19. November mit partizipativen Charakter. Die Ergebnisse der Festveranstaltung werden von einem ämterübergreifenden Organisationssteam ausgewertet und weiterbearbeitet.

Stadt Ulm

Stadt Ulm

ulm

Kontakt

Oberbürgermeisterbereich, Zentralstelle,
Chancengerechtigkeit und Vielfalt

Artan Balaj • a.balaj@ulm.de • <https://www.ulm.de/leben-in-ulm/chancengerechtigkeit-und-vielfalt/chancengleichheit-und-vielfalt-in-ulm>

Wo ist das Thema angesiedelt?

Wie ist die personelle Ausstattung?

Das Sachgebiet Chancengerechtigkeit & Vielfalt ist der Zentralstelle im OB-Bereich zugeordnet. Das Team koordiniert die vielfältigen Aktivitäten im Bereich Stadtgesellschaft und Vielfalt und umfasst die Fachkompetenzteams Koordinierungsstelle Ulm: internationale Stadt, das Frauenbüro/Kommunale Gleichstellungsbeauftragte, den Inklusionsbeauftragten sowie die Jugendbeteiligung der Stadt Ulm.

Gibt es einen offiziellen Umsetzungsbeschluss?

- Das neue Sachgebiet Chancengerechtigkeit und Vielfalt wurde mit der Beschlussvorlage GD218/20 am 17.06.2020 beschlossen
- Die Charta der Vielfalt wurde mit der Schaffung des neuen Sachgebiets am 01.10.2020 unterschrieben.

Welche Ziele werden mit der Entwicklung und Umsetzung von Diversity Management in der Verwaltung und Stadtgesellschaft verfolgt?

Das Team Chancengerechtigkeit & Vielfalt hat den Auftrag, einen Diversity-Ansatz in Ulm einzuführen. Dies wirkt in die Verwaltung und in die Stadtgesellschaft hinein. Alle relevanten Diversity-Dimensionen werden berücksichtigt. Ulm als frauenbewegte, inklusive, internationale und vielfältige Stadt wird seit vielen Jahren durch verschiedene Beauftragte, Stellen und Aktivitäten mit großem Engagement vorangetrieben. Im neuen Sachgebiet arbeiten die Fachkompetenzteams u.a. an folgenden Themen eng zusammen.

- Verbesserter Zugang zu verschiedenen Zielgruppen auf dem Arbeitsmarkt:
 - Förderung gleichberechtigter Teilhabe
 - Arbeitserleichterung durch mehr Flexibilität und Vielfaltskompetenz im Handeln nach innen und außen.
 - Wirtschaftliches Wachstum durch den Erhalt eines von Akzeptanz und Weltoffenheit geprägten gesellschaftlichen Klimas

Maßnahmen-/Umsetzungsbeispiele

- Entwicklung des Konzepts „Chancengerechtigkeit und Vielfalt“ mit breiter Beteiligung der Stadtgesellschaft.
- Diversity Vortragsreihe/Podcasts
- Standortstrategie make it in ulm: u.a. Stärkung des Arbeitsmarktzugangs von Migrant*innen, Fokus zugewanderte Frauen (Anerkennung Bildungsabschlüsse, Teilzeitfalle, equal pay etc.)
- Diversity-Impulsgeber in zukunftsstrategischen Projekten der Stadt: Zukunftsstadt, Quartier Alter Eselsberg, Innenstadtdialog, Wiblingen Stadtteilentwicklung, Partnerschaft für Demokratie etc.

Bundesländer



Kontakt

Ministerium für Soziales und Integration
Antidiskriminierungsstelle des Landes Baden-Württemberg

Dr. Nina Guérin • lads@sm.bwl.de • www.lads-bw.de

Wo ist das Thema angesiedelt?

Wie ist die personelle Ausstattung?

Die Koordination der Themen Diversity und Antidiskriminierung obliegt der Abteilung Integrationsabteilung im Ministerium für Soziales und Integration des Landes Baden-Württemberg. Die Antidiskriminierungsstelle des Landes (LADS) hat den Auftrag als Erstanlaufstelle für Betroffene zu fungieren, Diversity und Antidiskriminierung strategisch zu verankern und ein landes- bzw. europaweites Netzwerk im Bereich Diversity- und Antidiskriminierung zu pflegen.

Gibt es einen offiziellen Umsetzungsbeschluss?

2012: Beitritt des Landes zur Charta der Vielfalt.

2013: Beitritt des Landes zur „Offensive für eine diskriminierungsfreie Gesellschaft“.

2013: Beginn der Förderung der Antidiskriminierungsberatung durch das Land Baden-Württemberg.

2014: Veröffentlichung der Broschüren „Die Charta der Vielfalt“ und „Land der Vielfalt – Land der Chancen“.

2018: Einrichtung der LADS auf der Basis des damaligen Koalitionsvertrags zwischen Bündnis 90/Die Grünen und CDU.

Welche Ziele werden mit der Entwicklung und Umsetzung von Diversity Management in der Verwaltung und Stadtgesellschaft verfolgt?

Durch die Schaffung der Antidiskriminierungsstelle des Landes (LADS) signalisiert die Landesregierung Baden-Württemberg, dass Diskriminierung nicht geduldet wird. In Bezug auf die Verwaltung verfolgt die LADS das Ziel, eine Organisationskultur zu schaffen, in der

- die Berücksichtigung und Wertschätzung von Vielfalt selbstverständliche Grundlage des Verwaltungshandelns ist,
- Diskriminierungen sofort erkannt sowie sanktioniert werden und Betroffene uneingeschränkten Rückhalt genießen.

Darüber hinaus strebt die LADS an,

- rechtliche Instrumente zur Bekämpfung von Diskriminierung auf Bundes- sowie Länderebene zu stärken bzw. zu schaffen,
- Unterstützungsstrukturen für Menschen, die von Diskriminierung betroffen sind, weiter auszubauen.

Maßnahmen-/Umsetzungsbeispiele

Die überregionale Beratungsstelle für Betroffene von Diskriminierung

... sichert allen Menschen in Baden-Württemberg den Zugang zu Antidiskriminierungsberatung, auch jenen Ratsuchenden die aktuell noch nicht von einer lokalen Beratungsstelle in ihrer Nähe beraten werden können.

Eine Umfrage zu allen Diversity- und Antidiskriminierungsmaßnahmen der Landesverwaltung

... liefert Erkenntnisse zum Umsetzungsstand der Maßnahmen, die bspw. in der „Charta der Vielfalt“ oder dem „Landesaktionsplan zur Umsetzung der UN-BRK“ verankert sind und zeigt Verbesserungspotenziale auf.

Interkulturelle Trainings für Mitarbeitende der öffentlichen Verwaltung

... sensibilisieren diese für diskriminierende Verhaltensweisen. Auf diese Art und Weise wird präventiv ein Bewusstsein für Diskriminierung geschaffen, um diesen langfristig entgegenzuwirken.



Kontakt

Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung, Abteilung Antidiskriminierung, Referat Diversity & Chancengleichheit

Dr. Sonja Dudek • Sonja.Dudek@senjustva.berlin.de •
<https://www.berlin.de/sen/lads/schwerpunkte/diversity/>

Wo ist das Thema angesiedelt?

Wie ist die personelle Ausstattung?

Das Thema Diversity ist in der Abteilung Antidiskriminierung und dort im Referat Diversity und Chancengleichheit angesiedelt. Das Referat hat aktuell insgesamt 6 Mitarbeitende.

Gibt es einen offiziellen Umsetzungsbeschluss?

Ja, gibt es.

08.09.2020: Beschluss eines Diversity-Landesprogramms mit 37 Maßnahmen in den Handlungsfeldern Diversity und Personal und Diversity und Sprache/Bilder. Das Landesprogramm enthält

außerdem das Leitbild „Weltoffenes Berlin – chancengerechte Verwaltung!“, das mit Führungskräften und weiteren Akteur_innen der Berliner Verwaltung erarbeitet wurde

04.06.2020: Beschluss eines Landesantidiskriminierungsgesetzes (LADG), das einen eigenen Abschnitt zur Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt enthält

Welche Ziele werden mit der Entwicklung und Umsetzung von Diversity Management in der Verwaltung und Stadtgesellschaft verfolgt?

- Die Berliner Verwaltung steht in ihrer Rolle als Arbeitgeberin, als Dienstleisterin und als Auftraggeberin in Bezug auf den eigenen Umgang mit Vielfalt in der Verantwortung.
- Innerhalb der Verwaltung geht es darum, eine Organisationskultur zu schaffen, in der die Berücksichtigung und Wertschätzung von Vielfalt selbstverständliche Grundlage für das Verwaltungshandeln ist.
- Diversity und Antidiskriminierung sind untrennbar miteinander verbunden: Eine Kultur der Wertschätzung von Vielfalt lässt sich nur etablieren, wenn bestehende Diskriminierungen thematisiert werden und entschieden gegen diese vorgegangen wird.

- Mit dem Diversity-Landesprogramm wird das Ziel verfolgt, Chancengleichheitspolitik im Land Berlin deutlich zu stärken, u.a. dadurch, dass diese Ansätze systematischer als bislang mit zentralen Themen und Aktionsprogrammen der Verwaltung verbunden werden.

Maßnahmen-/Umsetzungsbeispiele

- Entwicklung und Umsetzung eines Diversity-Landesprogramms mit den folgenden Bausteinen:
 - Leitbild „Weltoffenes Berlin – chancengerechte Verwaltung!“ (bereits verabschiedet, siehe oben),
 - Ziele und Maßnahmen im Handlungsfeld „Diversity und Personalmanagement“,
 - Ziele und Maßnahmen im Handlungsfeld „Diversity und Sprache/Bilder“, inklusive eines Leitfadens für die Verwaltung,
 - Etablierung von Diversity-Ansprechpersonen in den Senats- und Bezirksverwaltungen.
- LADS-Akademie: Angebot von Diversity-Trainings und Schulungen zu verschiedenen Schwerpunkten für Verwaltung und Zivilgesellschaft.
- Konzeption und Umsetzung des Projekts „Diversity und Justizvollzug“: Ermittlung konkreter Bedarfslagen in Bezug auf den Umgang mit Vielfalt im Justizvollzug, u.a. durch Interviews mit Führungskräften. Aus den Ergebnissen wurden Empfehlungen für die Organisationsentwicklung generiert.

Freie Hansestadt Bremen



Kontakt

Senator für Finanzen, Abteilung Personal- und
Verwaltungsmanagement

Heidemarie Mahlmann und **Gülcan Yoksulabakan-Üstüay** •
heidemarie.mahlmann@finanzen.bremen.de,
guelcan.yoksulabakan-uestueay@afz.bremen.de •
<https://www.finanzen.bremen.de/sixcms/detail.php?gsid=bremen53.c.2132.de>

Wo ist das Thema angesiedelt?

Wie ist die personelle Ausstattung?

Die Gesamtkoordination und die Steuerung des Themas Diversity liegt in der Abteilung Personal- und Verwaltungsmanagement des Senators für Finanzen. Als Querschnittsaufgabe wird das Thema Diversity von allen Verwaltungseinheiten bearbeitet. Derzeit stehen für die Umsetzung des Diversity Konzepts und für die Beratung der Dienststellen zwei Stellen zur Verfügung.

Gibt es einen offiziellen Umsetzungsbeschluss?

Die Charta der Vielfalt wurde 2007 unterzeichnet. Im November 2020 hat der Bremer Senat das „Diversity Management Konzept der Freien Hansestadt Bremen“ (FHB) beschlossen.

Welche Ziele werden mit der Entwicklung und Umsetzung von Diversity Management in der Verwaltung und Stadtgesellschaft verfolgt?

Ziel der FHB ist es, durch ein strategisches, integratives und gemeinwohlorientiertes Diversity-Management vielfältiger und inklusiver zu werden. In der Zusammensetzung des Personals soll sich- in allen Bereichen und auf allen Hierarchieebenen- die Vielfalt der Bevölkerung abbilden. Im Verhältnis zwischen Bürger*innen und Verwaltung geht es insbesondere darum, im Verwaltungshandeln der Vielfalt der Bremer*innen –durch Barrierefreiheit, Verständlichkeit und Chancengleichheit- gerecht zu werden. Voraussetzung für ein gelungenes Diversity Management ist die Etablierung einer inklusiven d.h. diskriminierungskritischen, beteiligenden und diversitätskompetenten Verwaltungskultur, die Vielfalt als Stärke wahrnimmt.

Maßnahmen-/Umsetzungsbeispiele

Im Diversitykonzept gibt es Maßnahmen in fünf Handlungsfeldern:

1. Diversitybewusste Personalgewinnung
2. Qualifizierung und Partizipation der Beschäftigten im Bereich Diversity
3. Gegen Diskriminierung wirken
4. Diversityorientierter Bürger*innen-Service
5. Ressortübergreifende Zusammenarbeit, Unterstützung und Öffentlichkeitsarbeit zum Thema Diversity

Konkrete Beispiele: Diversity-orientierte Datenerhebung durch Beschäftigten-Befragung „Bremische Beschäftigtenstruktur und Migrationshintergrund“ ; Mentoring-Programme für Frauen und für Menschen mit Migrationsbiografie; Etablierung von Diversity als Querschnittsthema in alle bestehenden Führungskräfte-Fortbildungsreihen

Brandenburg



Kontakt

Ministerium für Soziales, Gesundheit, Integration und Verbraucherschutz – Landestelle für Chancengleichheit und Antidiskriminierung (Referat Frauen, Gleichstellung, Antidiskriminierung, Queere Lebensweisen)

Gudrun Lange • gudrun.lange@msgiv.brandenburg.de •
<https://msgiv.brandenburg.de/msgiv/de/ministerium/landesantidiskriminierungsstelle>

Wo ist das Thema angesiedelt?

Wie ist die personelle Ausstattung?

Die Themenfelder Diversity, Vielfalt und Antidiskriminierung sind in der Landesregierung Brandenburg an mehreren Stellen verortet. Zielgruppenorientiert werden sie von der Landesgleichstellungsbeauftragten, der Integrationsbeauftragten, der Landesbehindertenbeauftragten und den Fachreferaten wahrgenommen; merkmalsübergreifend von der Landestelle für Chancengleichheit und Antidiskriminierung.

Gibt es einen offiziellen Umsetzungsbeschluss?

2011: Beitritt Brandenburgs zur „Offensive für eine diskriminierungsfreie Gesellschaft“

2017: Landtagsbeschluss zur finanziellen und personellen Stärkung der seit 2010 bestehenden Landesstelle für Chancengleichheit und Antidiskriminierung

2017: Beschluss des Landtags Brandenburg „Diskriminierung verhindern und eine Kultur der Wertschätzung und Vielfalt fördern“

Welche Ziele werden mit der Entwicklung und Umsetzung von Diversity Management in der Verwaltung und Stadtgesellschaft verfolgt?

- Ziel ist, in der Zivilgesellschaft sowie innerhalb der Verwaltung das Bewusstsein für und die Akzeptanz von Vielfalt zu stärken und gegen Diskriminierungen vorzugehen.
- Zur Erreichung dieses Ziels unterstützt die Landesregierung Netzwerke, Beratungsstrukturen und Projekte und fördert diese auch finanziell.

- Die Landesstelle für Chancengleichheit und Antidiskriminierung berät und unterstützt von Diskriminierung betroffene Personen auf Grundlage des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes; auch bei etwaigen Benachteiligungen durch die öffentliche Verwaltung.
- Im Rahmen der Charta der Vielfalt werden die Beschäftigten der Landesregierung für die Anliegen Diversity und Diskriminierungsschutz sensibilisiert, z.B. durch Veranstaltungen zum Diversity-Tag.
- Bei der Personalgewinnung legt vor allem das MSGIV großen Wert auf Vielfalt und bringt dies in Stellenanzeigen gezielt zum Ausdruck.

Maßnahmen-/Umsetzungsbeispiele

- 2017:** Erweiterung der Aufgaben der Landesstelle für Chancengleichheit und Antidiskriminierung, u.a. auf merkmalsübergreifende Beratung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz
- 2017:** Aktionsplan für Akzeptanz von geschlechtlicher und sexueller Vielfalt, für Selbstbestimmung und gegen Homo- und Transphobie (Aktionsplan „Queeres Brandenburg“)
- 2017:** Zweites Behindertenpolitisches Maßnahmenpaket der Landesregierung 2.0

- 2017:** Aktualisierung des Landesintegrationskonzept
Brandenburg – Zuwanderung und Integration als
Chance für Brandenburg
- 2018:** Bericht der Landesregierung Brandenburg über die
Arbeit der Landesstelle für Chancengleichheit und
Antidiskriminierung
- 2019:** Bericht der Landesregierung Brandenburg zur
Umsetzung des Aktionsplans „Queeres Brandenburg“
- 2020:** Erarbeitung des dritten Gleichstellungspolitischen
Rahmenprogramms

Freie und Hansestadt Hamburg



Kontakt

Personalamt, Personalmanagement

Isabella Krause und Michaela Völker-Klein •

diversity@personalamt.hamburg.de •

<https://www.hamburg.de/personalamt>

Wo ist das Thema angesiedelt?

Wie ist die personelle Ausstattung?

Personalamt der Freien und Hansestadt Hamburg

Personelle Ausstattung: Zwei-Personen-Team mit
ca. 1,4 Vollzeitäquivalenten

Gibt es einen offiziellen Umsetzungsbeschluss?

Das Thema Diversity ist in der Freien Hansestadt Hamburg als strategisches Thema des Personalmanagements etabliert.

Es ist eines von sechs Schwerpunkten des strategischen Personalberichtswesens. In der Strategie des Personalamtes heißt es dazu: „(...) Vor allem gilt es, das Wissen um

Aktivitäten und Maßnahmen in der FHH zu vergrößern, die Akteurinnen und Akteure im Sinne eines Voneinander-Wissens und Voneinander-Lernens besser zu vernetzen und mögliche lohnende neue Handlungsfelder zu identifizieren (...).“

Welche Ziele werden mit der Entwicklung und Umsetzung von Diversity Management in der Verwaltung und Stadtgesellschaft verfolgt?

„Mit der Globalisierung, dem demografischen Wandel und der Digitalisierung erhöhen sich die Anforderungen an eine moderne, leistungsfähige Verwaltung und die Aufgaben und Herausforderungen werden komplexer. Auch die Kundinnen und Kunden und die Belegschaft der Verwaltung werden zum Beispiel von ihrer Herkunft, ihrer Lebenssituation, ihren Erwartungen und Wünschen her vielfältiger. Mit dieser Vielfalt muss sich der Arbeitgeber auseinandersetzen (...). Nicht zuletzt braucht es vielfach unterschiedliche Perspektiven und Ideen, um gute Lösungen und Antworten auf die komplexen Fragestellungen des Arbeitsalltags zu finden. Vielfältige Belegschaften entwickeln oft mehr Innovationskraft, sind nachhaltiger und erfolgreicher. In diesem Sinne benötigt die FHH alle Talente, um ihre Potenziale voll nutzen, flexibel auf sich schnell verändernde Rahmenbedingungen reagieren (...) zu können.“ (Personalbericht 2019)

Maßnahmen-/Umsetzungsbeispiele

- 1. Nachhaltiger Kompetenzerwerb:** 2019-2020 wurde eine umfassende, praxisnahe Qualifizierung: „diversity@work – Diversitätsbewußtes Handeln in der Verwaltung“ (i.H.v. ca.150 h) von 15 Beschäftigten aus unterschiedlichen Dienststellen durchgeführt. Die Qualifizierung wird 2021 mit neuen Teilnehmenden fortgesetzt.
- 2. Vernetzung:** Gründung eines Beschäftigten-Diversity Netzwerkes „diversity@work“
- 3. Sensibilisierung:** Im Personalportal der Beschäftigten wurde ein Diversity-Quiz veröffentlicht.

Hessen

HESSEN



Hessisches Ministerium
für Soziales und Integration

Kontakt

Hessisches Ministerium für Soziales und Integration

Dr. Sange Addison-Agyei • charta@hsm.hessen.de •

<https://integrationskompass.hessen.de/>

Wo ist das Thema angesiedelt?

Wie ist die personelle Ausstattung?

Das Themenfeld Diversity ist koordinierend – mit Blick auf die gesamte Landesverwaltung – sowohl in der Abteilung Integration, als auch in der Stabsstelle Antidiskriminierung des Ministeriums angesiedelt.

Gibt es einen offiziellen Umsetzungsbeschluss?

Das Land Hessen ist 2011 der Charta der Vielfalt und 2013 der Koalition gegen Diskriminierung beigetreten. Mit dem Beitritt zur Charta der Vielfalt wurde ein weiterer Schritt auf dem Weg zu einer interkulturell geöffneten Verwaltung gegangen. War der Fokus zunächst stärker auf die Dimensionen „ethnische Herkunft, Nationalität“ gerichtet, so hat sich der Fokus im

Laufe der Arbeit auf alle Merkmale des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) erweitert.

Welche Ziele werden mit der Entwicklung und Umsetzung von Diversity Management in der Verwaltung und Stadtgesellschaft verfolgt?

Die Arbeit des Ministeriums zielt zunächst darauf ab, die Mitarbeiter*innen für Vielfalt zu sensibilisieren, diese wertzuschätzen, und Diskriminierungen zu erkennen und diesen entgegenzuwirken. Akteur*innen außerhalb der Landesverwaltung sollen für den Diversity-Gedanken und die Antidiskriminierungsarbeit gewonnen und es sollen Möglichkeiten des Austausches und der Vernetzung geboten werden

Maßnahmen-/Umsetzungsbeispiele

- Teilnahme an den Deutschen Diversity-Tagen mit unterschiedlichen Aktivitäten.
- Schaffung und Durchführung eines Gender&Diversity-Jour-Fixe in Kooperation mit der Hessischen Landeszentrale für politische Bildung zum Austausch, zur Vertiefung und Vernetzung innerhalb der Landesverwaltung zu Diversity-Themen.
- Förderung von vier regionalen Antidiskriminierungsnetzwerken (AdiNet) und Beauftragung einer hessenweiten Antidiskriminierungsberatung (ADiBe)



Kontakt

Ministerium für Familie, Frauen, Jugend, Integration und Verbraucherschutz, Abteilung Familie

Mechthild Gerigk-Koch • antidiskriminierungsstelle@
mffjiv.rlp.de • [https://mffjiv.rlp.de/de/themen/vielfalt/
antidiskriminierungsstelle](https://mffjiv.rlp.de/de/themen/vielfalt/antidiskriminierungsstelle)

Wo ist das Thema angesiedelt?

Wie ist die personelle Ausstattung?

Das Referat „Antidiskriminierung und Vielfalt“ ist organisatorisch in der Abteilung Familie, Kinder und Jugend angesiedelt. Die Landesantidiskriminierungsstelle hat zwei Personalstellen (1,75 VZÄ) und einen Haushaltstitel für Maßnahmen mit 50.000 Euro pro Jahr.

Gibt es einen offiziellen Umsetzungsbeschluss?

2012: Einrichtung des Fachreferats auf der Basis des damaligen Koalitionsvertrags von SPD und Bündnis 90/Die Grünen

2016: Fortführung auf Basis des neuen Koalitionsvertrags zwischen SPD, FDP und Bündnis90/Die Grünen

Welche Ziele werden mit der Entwicklung und Umsetzung von Diversity Management in der Verwaltung und Stadtgesellschaft verfolgt?

Die Landesregierung versteht Vielfalt als ein ganzheitliches, gesellschaftliches Gestaltungskonzept (Diversity Mainstreaming). Mit der rheinland-pfälzischen Landesantidiskriminierungsstelle will sie der Öffentlichkeit wirksam signalisieren, dass Diskriminierung und die Verletzung der Menschenrechte nicht geduldet werden. Mittel- und langfristig will die Landesregierung Rheinland-Pfalz erreichen, dass Vielfalt in der Verwaltung ihren selbstverständlichen Platz hat. Sie nutzt dazu die Strategie Vielfalt der Landesregierung, die in Verbindung mit der Charta der Vielfalt umgesetzt wird (<https://mffjiv.rlp.de/de/themen/vielfalt/antidiskriminierungsstelle/strategie-vielfalt/>)

Maßnahmen-/Umsetzungsbeispiele

1. 2015: Verabschiedung der Strategie Vielfalt der Landesregierung Rh.-Pfalz, Weiterentwicklung 2020 unter Beteiligung der Zivilgesellschaft, mit dem Ziel, Vielfalt stärker in der Landesverwaltung zu gestalten und zu nutzen.
2. Entwicklung des Landesaktionsplans gegen Rassismus und Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit für die Zivilgesellschaft 2020, der merkmalsübergreifende Maßnahmen mit Außenwirkung in der Breite umsetzen wird.
3. 2017: Rechtsgutachten zur Prüfung der Umsetzungsbefehle der vier europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien auf Landesebene (etwa für öffentlich-rechtliches Handeln) im Hinblick auf ein Landesantidiskriminierungsgesetz, mit dem Ergebnis, dass auch die Bundesländer entsprechende Gesetze erlassen müssen, um den Geltungsbereich der EU-Richtlinien vollständig abzudecken, 2018 Einrichtung der kostenlosen rechtlichen Erstberatung bei Diskriminierung nach AGG.

Kontakt

Sächsisches Ministerium für Justiz, Demokratie, Europa und Gleichstellung, Antidiskriminierung, Gewalt- und Opferschutz inkl. Landeskoordinierungsstelle Gewaltschutz, Referat V.4

Claudia Lempert und **Sophie Ruby** • Claudia.Lempert@smj.justiz.sachsen.de, Sophie.Ruby@smj.justiz.sachsen.de • <https://www.gleichstellung.sachsen.de/antidiskriminierung>

Wo ist das Thema angesiedelt?

Wie ist die personelle Ausstattung?

Die Antidiskriminierungsarbeit ist im Referat Antidiskriminierung, Gewalt- und Opferschutz in der Abteilung Demokratie, Bürgerbeteiligung und Gleichstellung des Sächsischen Ministeriums der Justiz und für Demokratie, Europa und Gleichstellung angesiedelt.

Gibt es einen offiziellen Umsetzungsbeschluss?

- Beitritt zur Koalition gegen Diskriminierung 2017
- Kabinettsstrategie zum Schutz vor Diskriminierung und zur Förderung von Vielfalt im Freistaat Sachsen von Januar 2017
- Landesaktionsplan zur Förderung der Akzeptanz von Vielfalt von 2017

- Beitritt zur Charta der Vielfalt im Juni 2019; Koalitionsbeschluss zur Umsetzung der Charta der Vielfalt

Welche Ziele werden mit der Entwicklung und Umsetzung von Diversity Management in der Verwaltung und Stadtgesellschaft verfolgt?

- Bearbeitung der ressortübergreifenden Aufgaben der Antidiskriminierungspolitik
- Bearbeitung von Querverbindungen zwischen den für die einzelnen Diskriminierungsmerkmale zuständigen Fachebenen, besonders unter dem Gesichtspunkt von Mehrfachdiskriminierungen
- fachliche Anlaufstelle für die Netzwerkpartner auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene

Maßnahmen-/Umsetzungsbeispiele

- Im Rahmen der Umsetzung des Landesaktionsplanes zur Akzeptanz der Vielfalt von Lebensentwürfen fand 2018 unter anderem ein Fachtag statt unter dem Thema „Diversität in der Verwaltung leben – Herausforderungen als Chance“.
- Ein modernes Gleichstellungsgesetzes soll in dieser Legislaturperiode entwickelt werden.
- Ein ressortübergreifendes Arbeitsgremium für die AGG-Beschwerdestellen begleitet die Beschwerdestellen in deren konzeptioneller und inhaltlicher Arbeit.

Kontakt

Thüringer Staatskanzlei, Stabsreferat für Bürger*innenanliegen und Landesservicestelle für Bürger*innenbeteiligung; Antidiskriminierungsstelle; Kontaktstelle für Betroffene und deren Angehörige bei Terroranschlägen und Amoktaten

Anja Salberg • anja.salberg@tsk.thueringen.de • <https://www.staatskanzlei-thueringen.de/arbeitsfelder/lads>

Wo ist das Thema angesiedelt?

Wie ist die personelle Ausstattung?

Die Themenfelder Diversity und Antidiskriminierung sind im Stabsreferat für Bürger*innenanliegen in der Thüringer Staatskanzlei angesiedelt. Die Stabsstelle ist damit beauftragt, für den öffentlichen Dienst des Freistaats Thüringen eine Diversitätsstrategie zu entwickeln sowie Verwaltungen bei der Entwicklung und Umsetzung von eigenen Diversity-Maßnahmen zu unterstützen.

Gibt es einen offiziellen Umsetzungsbeschluss?

2013: Beitritt des Freistaats Thüringen zur Koalition gegen Diskriminierung

2015: Konzept zur Personalentwicklung des Thüringer Landesdienstes bis zum Jahr 2015 (PEK 2015), welches u.a. die Entwicklung einer Vielfalts- und Diversitätsstrategie für den öffentlichen Dienst des Freistaats Thüringen beinhaltet

Welche Ziele werden mit der Entwicklung und Umsetzung von Diversity Management in der Verwaltung und Stadtgesellschaft verfolgt?

- Entwicklung und Verstetigung von Maßnahmen, die die gesellschaftliche Vielfalt auch in öffentlicher Verwaltung, in Bildungseinrichtungen oder bei der Polizei widerspiegeln und ihr Rechnung tragen
- Diversity-orientierter Umgang mit demografischem Wandel
- Sensibilisierung für Vielfalt
- Verbesserung der Diversity-Kompetenzen für Führungskräfte
- Gestaltung von vielfältigen, diskriminierungsfreien und wertschätzenden Arbeitsumfeldern

Maßnahmen-/Umsetzungsbeispiele

- Aufnahme des Diskriminierungsverbotes aufgrund ethnischer Herkunft und/oder Religion bei der Kontrolle des Einlasses in eine Gaststätte oder beim Aufenthalt in einer Gaststätte (schließt Diskos/Clubs mit ein) als Ordnungswidrigkeit in das Thüringer Gaststättengesetz (§ 10 Abs. 1 Nr. 12 ThürGastG vom 9. Oktober 2017); ein Verstoß kann mit einem Bußgeld von bis zu 10.000 EUR geahndet werden
- Verpflichtung zur Bestellung eines/einer Diversitätsbeauftragten an Thüringer Hochschulen (§ 7 Thüringer Hochschulgesetz vom 10. Mai 2018)

Kontakt



Stadt Köln

Amt für Integration und Vielfalt
Abteilung Vielfalt
Nina Rehberg
Kleine Sandkaul 5
50667 Köln



Land Berlin

Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und
Antidiskriminierung, Abteilung Antidiskriminierung,
Referat Diversity & Chancengleichheit
Dr.in Sonja Dudek
Salzburgerstr. 21–25
10825 Berlin

Das Diversity Netzwerk auf kommunal- und Landesebene wurde gegründet von der Stadt Köln und dem Land Berlin in Kooperation mit



Internationale Gesellschaft für Diversity Management

Andreas Merx

Postfach 44 04 45

D-12004 Berlin



Die Oberbürgermeisterin

Amt für Integration und Vielfalt
Amt für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

Gestaltung
Zentrale Dienste der Stadt Köln

Bildnachweis
S. 12: iam2mai/Shutterstock.com; S. 13: iam2mai/Shutterstock.com,
Benvenuto Cellini/Shutterstock.com

