

Vorlage Nr.: 2023/0682

Verantwortlich: **Dez.**
Dienststelle: **POA**

Diversitätsmanagement ausbauen - Vielfalt stärken (GRÜNE-Gemeinderatsfraktion)

Beratungsfolge	Termin	Öffentlichkeitsstatus	Zuständigkeit
Gemeinderat	18.07.2023	ö	
Personalausschuss	06.12.2023	nö	Kenntnisnahme

Kurzfassung

Die Themen Diversität, Antirassismus und Antidiskriminierung werden bei der Stadtverwaltung berücksichtigt und durch unterschiedliche Maßnahmen gefördert. So ist das Diversitymanagement (DIM) ein fester Bestandteil der Personalarbeit und ist daher auch in die Handlungsfelder des Personal- und Organisationsamtes implementiert. Es wird beispielsweise umgesetzt im Rahmen von der Personalwerbung und Personalgewinnung, bei der Personalauswahl und dem Personaleinsatz, bei der Ausbildung und Personalentwicklung sowie in der Organisationsentwicklung.

Dadurch können die für die Handlungsfelder zuständigen Bereiche permanent und eigenverantwortlich Handlungsbedarf im Sinne von DIM erkennen und Aktionen initiieren. Die Amtsleitung kann auf einen Blick erkennen wer zuständig ist und wo - in Abhängigkeit der strategischen Gesamtziele - weitere Aktivitäten angestoßen werden sollten.

Finanzielle Auswirkungen	Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/>	
<input type="checkbox"/> Investition <input type="checkbox"/> Konsumtive Maßnahme	Gesamtkosten: Jährliche/r Budgetbedarf/Folgekosten:	Gesamteinzahlung: Jährlicher Ertrag:
Finanzierung <input type="checkbox"/> bereits vollständig budgetiert <input type="checkbox"/> teilweise budgetiert <input type="checkbox"/> nicht budgetiert	Gegenfinanzierung durch <input type="checkbox"/> Mehrerträge/-einzahlung <input type="checkbox"/> Wegfall bestehender Aufgaben <input type="checkbox"/> Umschichtung innerhalb des Dezernates	Die Gegenfinanzierung ist im Erläuterungsteil dargestellt.

CO₂-Relevanz: Auswirkung auf den Klimaschutz Bei Ja: Begründung Optimierung (im Text ergänzende Erläuterungen)	Nein <input type="checkbox"/>	Ja <input type="checkbox"/>	positiv <input type="checkbox"/> negativ <input type="checkbox"/>	geringfügig <input type="checkbox"/> erheblich <input type="checkbox"/>
IQ-relevant	Nein <input type="checkbox"/>	Ja <input type="checkbox"/>	Korridortheema:	
Abstimmung mit städtischen Gesellschaften	Nein <input type="checkbox"/>	Ja <input type="checkbox"/>	abgestimmt mit	

Erläuterungen

1. Die Stadtverwaltung überprüft die aktuelle Schwerpunktsetzung der Fortbildungsangebote zu den Themen Diversität, Antirassismus und Antidiskriminierung. Sie eruiert, ob es Sinn macht, bestehende Angebote zu bündeln oder zu streichen und durch neue Angebote zu ersetzen. Insbesondere prüft sie die Möglichkeit, das Thema Diversität mit allen Dimensionen der Vielfalt aufzugreifen.

Aktuell werden folgende Fortbildungen zum Thema Diversität, Antirassismus und Antidiskriminierung angeboten, bei denen sich Mitarbeitende und Führungskräfte fortbilden können:

- **Online-Vortrag:** AGG und Diskriminierungsschutz am Arbeitsplatz (VT- A 45, S. 36)
- **Vortrag:** Transsexualität, Transgender und Intergeschlechtlichkeit – Auseinandersetzung mit Vielfalt von Geschlecht (VT- A 40, S. 37)
- **Vortrag:** Diversity Management (VT-B 16, S. 49)
- **Seminar:** Umgang mit „Reichsbürgern“ und Verschwörungstheoretikern – psychologische Handlungsstrategien (SSW-C 78, S. 137)
- **Seminar:** Der Islam im Alltag (SSW-C 90, S. 139)
- **Seminar:** Gespräche in konfliktreichen Situationen souverän und zielorientiert führen – deeskalierende Gesprächsführung (SSW-D 6, S. 150)
- **Seminar:** Interkulturelle Kommunikation (SSW-D 28, S. 145)
- **Seminar:** Jede kann sich wehren – feministische Selbstbehauptung und Selbstverteidigung für Frauen (SSW-A 72, S. 81)
- **E-Learning:** Einführung in das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) (SSW-C 36, S. 119)
- **Seminar:** Diskriminierung erkennen und handeln! – rassismuskritisches Bewusstsein für den Berufsalltag (SSW-H 54, S. 197)
- **Seminar:** Wer oder was behindert? Achtsames Miteinander von Menschen mit und ohne Behinderungen (SSW-H 55, S. 205)
- **Online-Seminar:** Textergänzende Bilder für leichte Sprache (SSW-D 53, S. 157)
- **Seminar:** Erfolgreich arbeiten in internationalen Projekten (SSW- E 101, S. 169)
- **Seminar:** Der Weg zur objektiven Beurteilung (SSW-E 91, S. 187)

Diversität wird darüber hinaus bei der Konzeption von (Führungs-)Seminaren und Weiterqualifizierungsmaßnahmen berücksichtigt und stellt unter anderem einen Schwerpunkt im Seminar „Fit für Führung und Fachkarriere“ und im Curriculum zur Qualifizierung für Funktionen des höheren Dienstes bei der Stadt (Lust auf Perspektiven „LUP“), dar. Bei letzterem wird sich der nächste Durchgang, von der Konzeption des Zugangverfahren bis zu den inhaltlichen Bausteinen, auf das Schlüsselkompetenzmodells der KGSt stützen, welches Diversitykompetenz als eine von acht Schlüsselkompetenzen enthält. Bereits bei der Ausschreibung müssen die Personaldiagnostik-Unternehmen beziehungsweise die künftigen Trainer*innen aufzeigen, wie sie die Diversitykompetenz bereits beim Zugangverfahren berücksichtigen beziehungsweise durch die methodisch-didaktische und inhaltliche Ausgestaltung des Weiterqualifizierungsangebotes trainieren und fördern.

Darüber hinaus wird seit 2021 im Intranet das informative und ansprechende **E-Learning-Angebot „Baden-Württemberg: fair und verschieden! Diversity im Land“** der Landeszentrale für politische Bildung Baden-Württemberg (LpB BW) zum Thema Diversität angeboten. In den drei Modulen geht es um „Diversity definieren“, „Diversity wahrnehmen“ und „Diversity umsetzen“.

Auch weitere Seminarangebote tragen indirekt zur Sensibilisierung, Kompetenzerweiterung und Wissensvermittlung in Sachen Diversität bei oder unterstützen die Fachbereiche in entsprechenden Aufgabenfeldern. So zum Beispiel:

- **Seminar:** Teamarbeit im Generationenmix (SSW-H 58, S. 195)

- Seminar: Eigen- und Fremdwahrnehmung (SSW- H 21, S. 203)
- Seminar: Basiswissen der Kommunikation (SSW- D1, S. 142)
- Seminar: Lösungsorientierte Gesprächsführung (SSW- D 39, S. 150)
- Seminar: Systemisches Handeln im Berufsalltag (SSW- D 40, S. 153)
- Seminar: Systemische Beratung von Klientinnen und Klienten (SSW-D 50, S. 154)
- Sprachtrainings: Hier vermitteln wir individuelle Angebote je nach gewünschter Sprache, Level und Anwendungssituation.

Auch die Kolleginnen und Kollegen vom Bereich Ausbildung schaffen für die Auszubildenden immer wieder Angebote, Trainings und Maßnahmen.

2. Sie prüft Eignung, Attraktivität und Kosten neuer Formate und Inhalte für Schulungen/Trainings, die die Mitarbeitenden für die Dimensionen struktureller Diskriminierung sensibilisieren und ansprechen.

Die Bedarfs- und Zielgruppenorientierung sind zwei wichtige Säulen der Fortbildungskonzeption und wesentliche Voraussetzung für die Akzeptanz und den Erfolg von Fortbildungen. Im Rahmen der Fortbildungsplanung und damit einhergehenden Vergabe werden insbesondere bei der Aufnahme neuer Seminarthemen mehrere Angebote eingeholt und auf ihre Inhalte, Kosten und methodisch-didaktischen Gestaltung – also auch hinsichtlich des Formats – geprüft. Bei der anschließenden Ausgestaltung und Feinkonzeption mit der/dem Referierenden, wird darauf geachtet, die Aktualität und Attraktivität der Angebote und deren Nutzen für die Teilnehmenden im Seminausschreibungstext herauszustellen.

Dieses Vorgehen spiegelt sich auch in der Vielzahl der unterschiedlichen Angebote und Formate wider. Neben kurzen Vorträgen, die auf die Themen aufmerksam und neugierig machen sollen, gibt es mehrtägige Seminare und Workshops. Gleichzeitig kann durch die Formatauswahl die Heterogenität der Zielgruppe berücksichtigt werden. So sind zum Beispiel halbtägige Angebote für Teilzeitkräfte attraktiv oder E-Learnings ermöglichen, dass Inhalte in eigenem Lerntempo durchgeführt werden können.

Zur Sensibilisierung und Qualifizierung zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) steht den Mitarbeitenden ein E-Learning-Angebot im Intranet zur Verfügung (siehe: <https://intranet.karlsruhe.de/cocoon/portal/portallink?doctype=Navknoten&id=1321>).

Sowohl die E-Learning-Angebote als auch die anderen Lernangebote werden in regelmäßigen Abständen per Mail und Intranet beworben.

3. Die Verwaltung prüft die Möglichkeit, neben der obligatorischen Einführung in das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), sukzessive weitere verpflichtende Weiterbildungsangebote im Bereich Diversity einzurichten.

Nachhaltiges Lernen funktioniert, wenn sich die Lernenden aus eigenem Antrieb für die Themen öffnen und interessieren. Ein Fortbildungspflicht birgt die Gefahr, dass die Mitarbeitenden Widerstände gegen die Themen aufbauen und kann bewirken, dass die Akzeptanz für das Thema sinkt. Daher setzt die Stadtverwaltung bei ihren Seminarangeboten – sofern dem keine gesetzlichen Verpflichtungen entgegenstehen – generell auf Freiwilligkeit und versucht die Mitarbeitenden durch vielfältige und attraktive Angebote sowie ansprechende Seminartexte für einen Seminarbesuch zu begeistern. Das Fortbildungscontrolling zeigt, dass die Angebote zu den Themen Diversität, Antirassismus und Antidiskriminierung von den Mitarbeiter*innen angenommen werden.

Auch für das neue Fortbildungsprogramm 2024/2025 ist geplant, die Themen Diversität, Antirassismus und Antidiskriminierung wieder allgemein mit allen Dimensionen der Vielfalt aufzugreifen. Gleichzeitig muss berücksichtigt werden, dass wir, bei der Fülle an Themen, die wir mit unserem Fort- und

Weiterqualifizierungsangebot bedienen und gleichzeitig begrenzten Ressourcen, unser Angebot zur Diversität nicht immer weiter ausbauen können. Daher wechseln wir seit vielen Jahren die Angebote regelmäßig ab und setzen andere Schwerpunkte, um immer wieder neue Zielgruppen zu erreichen.

- 4. Die Leitungsebene der Stadtverwaltung formuliert die Bedeutung von Diversity als ein zentrales Zukunftsthema und macht das entsprechende Gesamtleitbild transparent und verbindlich. Alle Ebenen werden in die Planung und Umsetzung von Diversity-Strategien von Anfang an miteinbezogen und zur aktiven Mitarbeit eingeladen.**

Die Aspekte von Diversity sind in nationalen wie auch internationalen Gesetzen rechtlich verankert und damit ist Diversity eine Verpflichtung – auch für die Arbeitswelt. Für die Stadtverwaltung ist Vielfalt jedoch nicht nur eine Verpflichtung, sondern die Erkenntnis, dass Vielfalt gerecht, grundlegend bereichernd und ein Erfolgsfaktor ist.

Eine vielfältige Stadtverwaltung ist kreativer und flexibler, erreicht größere Zielgruppen und ist damit auch eine attraktive Arbeitgeberin. Entsprechend haben wir Diversität in unseren Leitlinien für Führung und Zusammenarbeit verankert: „Wir respektieren unsere Vielfalt und sehen diese als Chance.“

Diversitymanagement ist ein wichtiger Teilbereich der städtischen Personalpolitik und erfolgt stadtweit in den Handlungsfeldern:

- Personalwerbung und Personalgewinnung
- Personalauswahl und Personaleinsatz
- Ausbildung
- Personalentwicklung
- Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Demografiemanagement
- Lebensphasenorientierung
- Führung
- Organisationsentwicklung

Für eine erfolgreiche Umsetzung in der gesamten Stadtverwaltung ist es wichtig, die Diversitykompetenz von Mitarbeitenden und Führungskräften in den Dienststellen auszubauen und zu stärken. Aus diesem Grund wurden 2021 parallel zur Einführung des E-Learnings „Baden-Württemberg: fair und verschieden! Diversity im Land“ alle Dienststellen angeschrieben und explizit auf die Bedeutung des Themas sowie die entsprechenden Fortbildungsangebote hingewiesen.