

Vorlage Nr.: 2025/0898

Verantwortlich: **Dez. 2**

Dienststelle: **Kulturamt**

## Awareness und Antidiskriminierungsarbeit bei der Stadt Karlsruhe Anfrage: GRÜNE

Gremien	Termin	TOP	Ö / N	Zuständigkeit
Gemeinderat	25.11.2025	25	Ö	Kenntnisnahme

### Erläuterungen:

Zur Ermittlung der Antworten wurden mit einem Fragebogen des Amts für Stadtentwicklung über das Kulturamt und das Personal- und Organisationsamt alle städtischen Dienststellen und Gesellschaften abgefragt.

Dass dies nötig war, zeigt ebenso wie die hohe Anzahl der nicht antwortenden Organisationseinheiten und die große Spanne der Antworten, dass es bei der Stadt Karlsruhe kein einheitliches Vorgehen zur konkreten Umsetzung von Awareness und Antidiskriminierung gibt. Dies kann bei der großen Bandbreite der Strukturen und Aufgabenfelder auch nicht überraschen.

Die **Ergebnisse der Abfrage zu Awareness und Antidiskriminierungsarbeit** sind beigefügt (Anlage 1).

Grundsätzlich ist festzuhalten, dass die **Leitlinien für Führung und Zusammenarbeit (LFZ) als dem gemeinsamen Wertefundament der Stadt Karlsruhe** jede städtische Dienststelle und jede einzelne Mitarbeiterin und jeden einzelnen Mitarbeiter der Stadt Karlsruhe dazu verpflichtet, tagtäglich durch konkretes Verhalten und Handeln zur gemeinsamen Aufgabenerfüllung in Wertschätzung und Partnerschaft beizutragen – und dies in allen vier Zieldimensionen Bürgerzufriedenheit, Leistungssicherung, Wirtschaftlichkeit und Mitarbeiterzufriedenheit.

Der **Info-Flyer zu den LFZ** ist beigefügt (Anlage 2).

## Die sechs Leitlinien für Führung und Zusammenarbeit

1. **Miteinander Verantwortung tragen**  
Wir übernehmen Verantwortung für unsere Stadt.
2. **Miteinander wachsen**  
Wir sind offen für Neues und entwickeln uns weiter.
3. **Miteinander auf Augenhöhe**  
Nur gemeinsam sind wir stark.
4. **Miteinander Ziele erreichen**  
Unser Ziel: Wir machen Karlsruhe lebenswert.
5. **Miteinander Wissen teilen**  
Informationen bringen uns weiter.
6. **Miteinander reden**  
Kommunikation ist der Schlüssel für ein kollegiales Miteinander.

In Leitlinie 3 „Miteinander auf Augenhöhe“ sind als Konkretisierung benannt:

- Nur gemeinsam sind wir stark.
- Wir gehen offen, ehrlich und vertrauensvoll miteinander um.
- Wir achten uns und achten aufeinander.
- Wir respektieren unsere Vielfalt und sehen diese als Chance.

Mit Bezug auf die Leitlinien für Führung und Zusammenarbeit (LFZ), die einen Orientierungsrahmen für das Miteinander in der Stadtverwaltung Karlsruhe bilden, wird seit 2015 in der Stadtverwaltung Karlsruhe regelmäßig eine **Befragung zum Arbeitsklima** durchgeführt, an der sich alle Mitarbeitenden beteiligen dürfen und sollen. Der Fragebogen umfasst 16 Fragen - unter anderem zum Arbeitsklima, zur Arbeitsbelastung, zur Kommunikation im Arbeitsbereich und zur Zufriedenheit mit der direkten Führungskraft. Der letzte „LFZ-Klimacheck“ fand 2024 statt. Der nächste wird 2026 durchgeführt. Auf Grund der Arbeit des „Runden Tisches Antirassismus und Antidiskriminierung“ wurde angeregt, Fragen zu Diskriminierungserfahrungen aufzunehmen.

### Einige Einzelfacetten aus den Umfrage-Ergebnissen analog der Fragen:

1. **Welche Arbeitsgruppen, Ämter und Gesellschaften haben bereits Awareness-Konzepte in Umsetzung, die das interne Miteinander betreffen? Was sind die Eckpunkte dieser Konzepte?**

Vier Dienststellen / Gesellschaften gaben an, dass sie bereits Awareness-Konzepte für das interne Miteinander umsetzen, wobei die Herangehensweise sehr unterschiedlich zu sein scheint.

2. **Was sind die Hindernisse für die Bereiche, in denen noch kein Konzept im Einsatz ist?**

Als Hürden für die Einführung von internen Awareness-Konzepten wurden vor allem fehlende personelle und (in deutlich geringerem Ausmaß) finanzielle Ressourcen genannt, aber sehr oft wurde auch kein Bedarf gesehen.

**3. Bei welchen städtischen Veranstaltungen - und Veranstaltungen der Gesellschaften - kommen Awareness-Konzepte zum Einsatz? Was sind die Eckpunkte dieser Konzepte?**

Ausgereifte Awareness-Konzepte bei ihren Veranstaltungen setzt die KME um – und deckt damit die Mehrzahl der großen Publikumsmagnete und einen erheblichen Teil der Veranstaltungen ab, bei denen Grenzüberschreitungen durch den Veranstaltungszuschnitt überproportional zu erwarten beziehungsweise zu befürchten sind.

**4. Was sind die Hindernisse für den Einsatz bei den Veranstaltungen, bei denen noch kein Awareness-Konzept in Umsetzung ist?**

Auch hier zeigt sich, dass konzipierte Awareness bei Veranstaltungen meist an fehlenden Ressourcen scheitert – oft aber aufgrund der Art der Veranstaltungen auch kein Bedarf besteht oder gesehen wird.

**5. Welche Teams mit Kund\*innen- bzw. Bürger\*innen-Kontakt haben Awareness-Konzepte im Einsatz? Was sind die Eckpunkte dieser Konzepte?**

Ein Awareness-Konzept wird laut der Umfrage nur beim Sicherheitsdienst / Fahrscheinprüfdienst und in den Kundenzentren des lokalen ÖPNVs umgesetzt. Die Heimstiftung und „die Bäderlandschaft“ planen die Einführung eines Awareness-Konzepts.

**6. Was sind die Hindernisse für den Einsatz bei den Teams mit Kund\*innen- bzw. Bürger\*innenkontakt, in denen noch kein Awareness-Konzept in Umsetzung ist?**

Die genannten Haupthindernisse sind auch hier die fehlenden Ressourcen. Häufig genannt wurde aber auch das fehlende Wissen für die erfolgreiche Umsetzung eines Awareness-Konzepts. Hier könnten also Schulungen hilfreich sein – dies wird im RT ARAD-Prozess aufgegriffen werden.

**7. Welche weiteren Maßnahmen zur strukturellen Antidiskriminierungsarbeit wurden in welchem Amt bzw. welcher Gesellschaft bereits umgesetzt? Welche sind in Umsetzung, welche wann in Planung?**

Hier nannten die antwortenden Dienststellen und Gesellschaften sehr viele einzelne Maßnahmen, die den Seiten 8 und 9 des Umfrage-Ergebnisses zu entnehmen sind.

Konkrete Angaben, die einen tieferen Einblick in die Antidiskriminierungsbemühungen einzelner Dienststellen und Gesellschaften geben und die dabei genannten Herausforderungen zeigen, sind den Antworten Nr. 15 (Seiten 11, 12) und Nr. 17 (Seite 13) der Anlage 1 zu entnehmen.