



# Ergebnisse zur Abfrage zu Awareness und Antidiskriminierungsarbeit bei der Stadt Karlsruhe

(Vorlage Nr.: 2025/0898)

## Methodik

Online-Abfrage unter allen städtischen Dienststellen und Gesellschaften  
Feldphase der Abfrage: 13. Oktober bis 28. Oktober 2025

Insgesamt wurde der Fragebogen 35 mal ausgefüllt. Die Aussagen beziehen sich auf 32 Dienststellen/Gesellschaften. Bei 60 Einladungen entspricht dies einer Beteiligung von 53,3 %.

# Ergebniszusammenstellung zur Beantwortung der Anfrage

## Frage 1 der Anfrage:

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

Dienststelle/Gesellschaft	Eckpunkte der Awareness-Konzepte
Schul- und Sportamt	Gleichstellungskonzept
Stabsstelle für Verwaltungs- und Managemententwicklung	monatliche Retrospektive; Externe Supervision
Team Sauberes Karlsruhe	Dienstvereinbarung zum partnerschaftlichen Verhalten
VBK/AVG/KVV/KASIG	Informationen zum Umgang miteinander und Antidiskriminierung in den Einstellungsunterlagen. Informationen zu Antidiskriminierung am Welcome Day. AGG Schulungen für alle Mitarbeitenden. Sensibilisierung der Führungskräfte durch Schulungen.

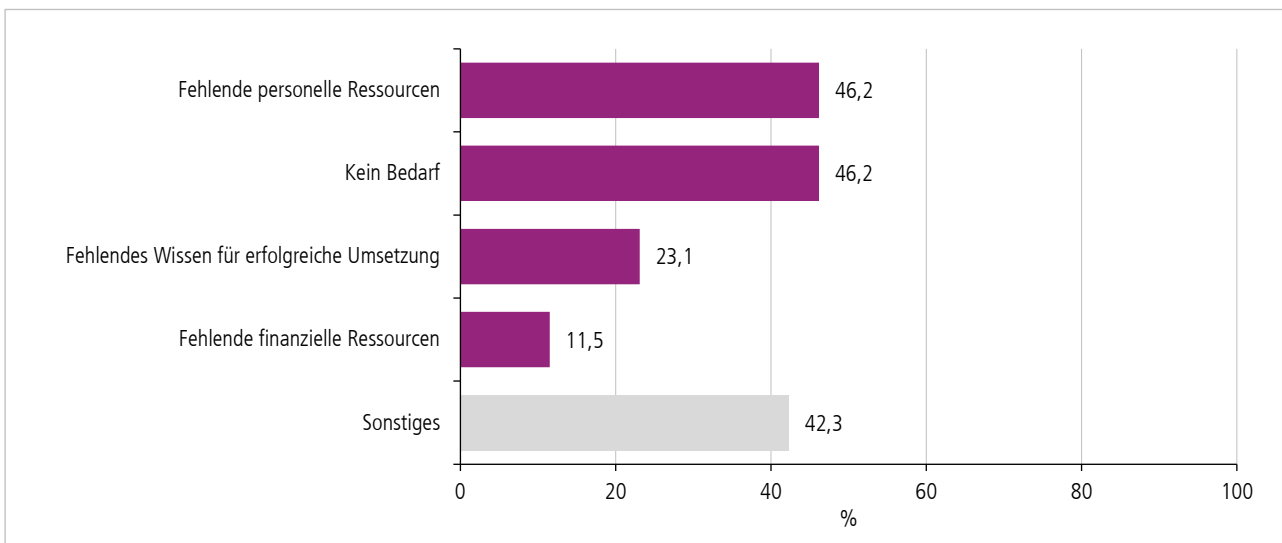
## Frage 2 der Anfrage:

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

Abbildung 1

### Hürden bei der Umsetzung von Awareness-Konzepten in der Mitarbeiterschaft<sup>TG, MFN</sup>

„Wieso kommen in keinem/nicht in allen Arbeitsbereichen Awareness-Konzepte zum Einsatz?“



TG Teilgruppe: Nur Dienststellen/Gesellschaften, bei denen in keinem/nicht in allen Arbeitsbereichen Awareness-Konzepte zum Einsatz kommen.

MFN Mehrfachnennungen möglich, daher Summe ungleich 100 %.

Basis: 26 Befragte mit Antwort.

Stadt Karlsruhe | Amt für Stadtentwicklung | Abfrage zu Awareness-Konzepten bei städtischen Dienststellen und Gesellschaften 2025.

## Antworten zu „Sonstiges“

AGG verpflichtet zum diskriminierungsfreien Umgang; Aware ist nach hiesiger Auslegung zudem Element der LFZ

Awareness-Konzept ist nicht spezifisch geplant, sondern für die gesamte Bäderlandschaft. Umsetzung Anfang 2026 geplant.

Bisher nicht auf der Agenda, da keine Nachfrage

Bisher wurden bei wenigen Fällen individuelle Lösungen mit den Mitarbeitenden gemeinsam entwickelt.

im Leitbild im Bereich Werte festgelegt inkl. Vernetzung mit den SDGs

Leitbild wird im Unternehmen gelebt, so dass Awareness bisher nicht gesondert bearbeitet wurde.

Ein achtsames Miteinander ist Grundlage jeglichen Handelns

Ein ausgearbeitetes Konzept gibt es zum aktuellen Zeitpunkt bei den SWK nicht. Jedoch gibt es bestehenden Aktivitäten, welche die Werte Respekt, Offenheit, Gleichbehandlung und gelebte Vielfalt widerspiegeln – auch wenn es sich bislang nicht um ein formelles Awareness-Konzept im engeren Sinne handelt. Beispiele hierfür sind: Bericht der Gleichstellungsbeauftragten, Aktionen im Rahmen von Ausbildung und Studium, Diversity Erklärung, Gender-Broschüre

Wir arbeiten aktuell an der Auswertung einer Mitarbeitenden-Umfrage, die wir zu den Themen Zufriedenheit im Arbeitsalltag, Achtsamkeit, Wertschätzung, Respekt, Feedback- und Konfliktkultur durchgeführt haben. Die Auswertung soll uns den Status Quo aufzeigen, worauf hin wir, bei Verbesserungsbedarf, entsprechende Maßnahmen planen und umsetzen wollen.

Wir haben kein separates Awareness-Konzept. Wir bemühen uns um Achtsamkeit als integralen Bestandteil unserer Teamkultur. Diese fördern wir durch achtsame Führung, eine transparente Kommunikationsstruktur, regelmäßige Teamreflexionen sowie konstruktives Feedback für Mitarbeitende.

Wir leben Awareness. Unsere Kund\*innen sind Kulturschaffende, keine Bürger\*innen im weitesten Sinne.

## Frage 3 der Anfrage:

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

Veranstaltungsformat	Dienststelle/Gesellschaft	Eckpunkte der Awareness-Konzepte
<b>DAS FEST</b>	KME Karlsruhe Marketing & Event GmbH	Grundsätze für das gemeinsame Miteinander, Kommunikation von Hilfsangeboten. (Teilweise) Awareness Point auf dem VA-Gelände, mobile Awareness Teams, Supervisions-Angebot, SOS-Inseln.
<b>SCHLOSSLICHTSPIELE</b>	KME Karlsruhe Marketing & Event GmbH	
<b>Karlsruher Stadtfest</b>	KME Karlsruhe Marketing & Event GmbH	
<b>STADTWERKE WINTERZEIT</b>	KME Karlsruhe Marketing & Event GmbH	
<b>Feste in der Seniorenresidenz am Wetterbach</b>	Heimstiftung Karlsruhe	<i>Noch in Planung</i>
<b>Feste im Seniorenzentrum Parkschlössle</b>	Heimstiftung Karlsruhe	
<b>Feste in Pflege und Wohnen Alte Mälzerei</b>	Heimstiftung Karlsruhe	
<b>Feste im Sybelzentrum</b>	Heimstiftung Karlsruhe	
<b>Veranstaltungen im Rahmen von Fundraising</b>	Heimstiftung Karlsruhe	
<b>Veranstaltungen zu Aktionstagen</b>	Büro der Gleichstellungsbeauftragten	
<b>Veranstaltungsreihe Forum</b>	Büro der Gleichstellungsbeauftragten	
<b>Themenspezifische Workshops</b>	Büro der Gleichstellungsbeauftragten	

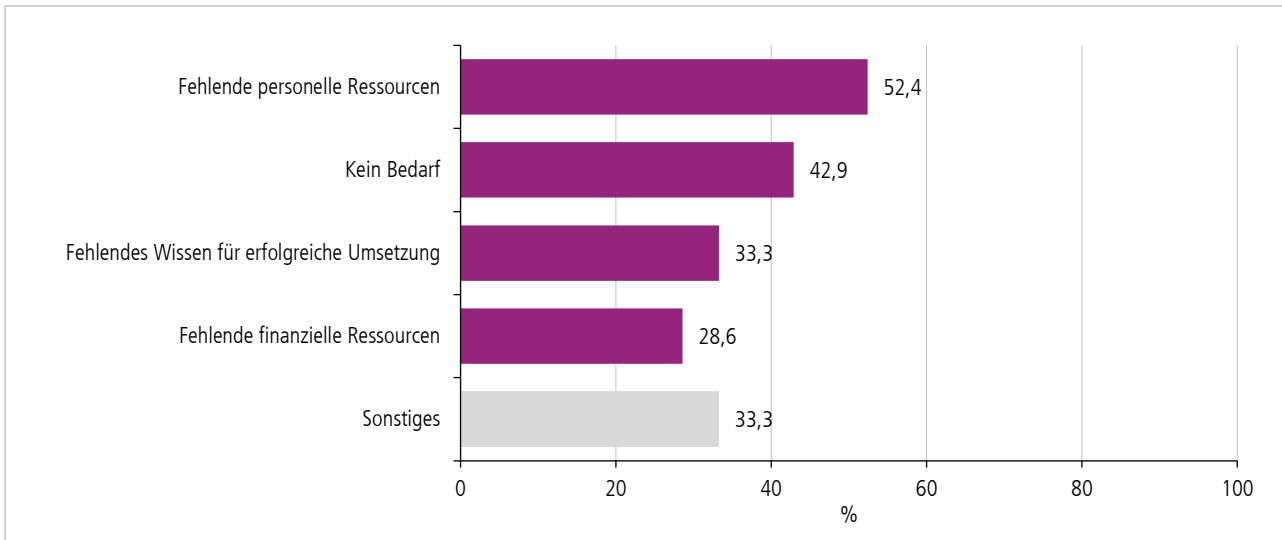
## Frage 4 der Anfrage:

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

Abbildung 2

### Hürden bei der Umsetzung von Awareness-Konzepten bei Veranstaltungen<sup>TG, MFN</sup>

„Wieso kommen bei keinen/nicht bei allen Veranstaltungen Awareness-Konzepte zum Einsatz?“



TG Teilgruppe: Nur Dienststellen/Gesellschaften, die Veranstaltungen durchführen und bei denen keine Awareness-Konzepte bei Veranstaltungen zum Einsatz kommen.

MFN Mehrfachnennungen möglich, daher Summe ungleich 100 %.

Basis: 21 Befragte mit Antwort.

Stadt Karlsruhe | Amt für Stadtentwicklung | Abfrage zu Awareness-Konzepten bei städtischen Dienststellen und Gesellschaften 2025.

### Antworten zu „Sonstiges“

Awareness-Konzept ist nicht veranstaltungsspezifisch geplant, sondern für die gesamte Bäderlandschaft inkl. Veranstaltungen. Umsetzung Anfang 2026 geplant.

Die Veranstaltungen sind überschaubar (max. 100 Personen) und das Personal ohnehin sensibilisiert.

Für separate Konzeptentwicklung fehlen personelle Ressourcen. Grundsätze von Awareness kommen auch ohne Konzept zum Einsatz

im Leitbild im Bereich Werte festgesetzt inkl. Vernetzung mit den SDGs

umfangreiches, erkennbares Sicherheitspersonal; i.d.R. keine "unbestimmte Masse" an Personen; Teilnehmende sind i.d.R. registriert, häufig Gastveranstaltungen, bei denen wir konzeptionell keinen oder beschränkten Einfluss haben; Bisher keine Vorfälle auf Veranstaltungen bekannt

Unsere Veranstaltungen sind i.d.R. Vernetzungs- und schulende Formate, die sich genau darum drehen: Antidiskriminierung und Antirassismus zu erkennen, zu begegnen und Kulturschaffende für diese Themen zu sensibilisieren. Dafür haben wir Betroffene und Expert\*innen eingeladen.

Veranstaltungen im Hinblick auf Abfallberatung und Aufklärung sind in der Regel an andere Veranstaltungen angehängt (z.B. Das Fest, Stadtfest, etc.). Dennoch liegen mehrsprachige Flyer aus.

## Frage 5 der Anfrage:

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

Arbeitsbereiche	Dienststelle/Gesellschaft	Eckpunkte der Awareness-Konzepte
<b>Fahrscheinprüfdienst/Sicherheitsdienst</b>	VBK/AVG/KVV/KASIG	Regelmäßige Schulungen und Sensibilisierungen
<b>Kundenzentren</b>	VBK/AVG/KVV/KASIG	Regelmäßige Schulungen und Sensibilisierungen
<b>Arbeit mit Angehörigen, Familien, Jugendlichen, jungen Erwachsenen, Seniorinnen</b>	Heimstiftung Karlsruhe	<i>Noch in Planung</i>

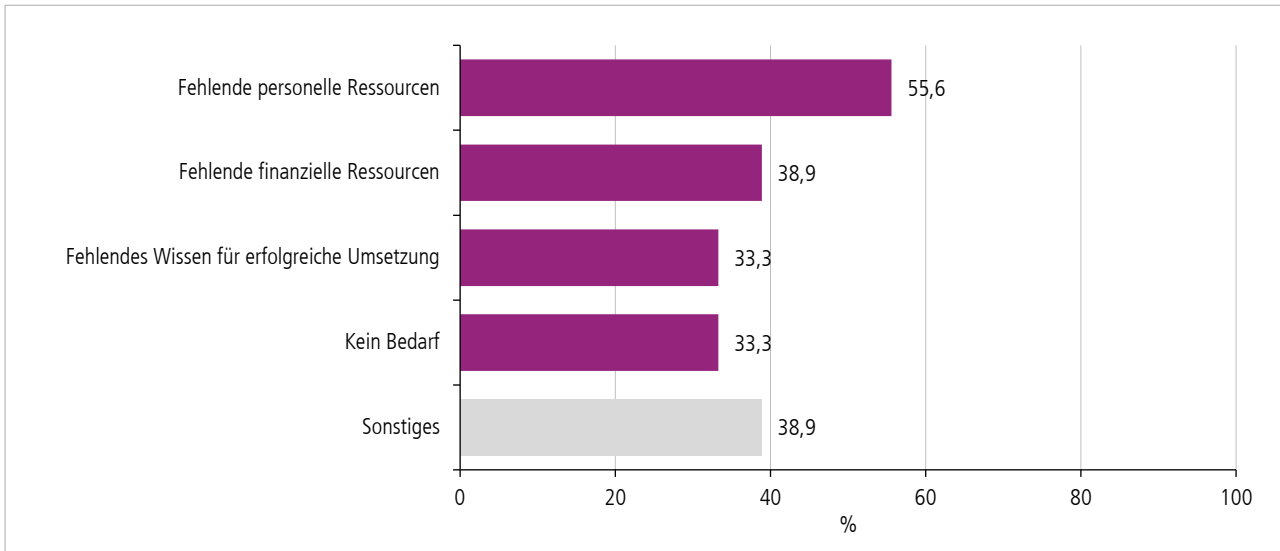
## Frage 6 der Anfrage:

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?

Abbildung 3

### Hürden bei der Umsetzung von Awareness-Konzepten im Kundenkontakt<sup>TG, MFN</sup>

„Wieso kommen bei keinen/nicht bei allen Veranstaltungen Awareness-Konzepte zum Einsatz?“



TG Teilgruppe: Nur Dienststellen/Gesellschaften mit Kundenkontakt, bei denen in keinen/nicht in allen Arbeitsbereichen Awareness-Konzepte zum Einsatz kommen.

MFN Mehrfachnennungen möglich, daher Summe ungleich 100 %.

Basis: 18 Befragte mit Antwort.

Stadt Karlsruhe | Amt für Stadtentwicklung | Abfrage zu Awareness-Konzepten bei städtischen Dienststellen und Gesellschaften 2025.

### Antworten zu „Sonstiges“

Awareness ist Teil der Grundhaltung einer Feuerwehr

Awareness-Konzept ist nicht arbeitsbereichsspezifisch geplant, sondern für die gesamte Bäderlandschaft. Umsetzung Anfang 2026 geplant.

Ein achtsames Miteinander ist Grundlage jeglichen Handelns

im Leitbild im Bereich Werte festgesetzt inkl. Vernetzung mit den SDGs

Im Leitbild ist Awareness enthalten, ein konkretes Awareness-Konzept liegt nicht vor.

Seit Jahrzehnten bestehendes umfangreiches Wissen im Team vorhanden zum Umgang mit Diversität

wenig diverse Besucher- und Nutzerschaft

## Frage 7 der Anfrage:

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

Dienststelle/Gesellschaft	Eckpunkte der Awareness-Konzepte
<b>Arbeitsförderung Karlsruhe gGmbH</b>	Über das Leitbild, das jedes Jahr in den Audits in den Fokus der Mitarbeitenden kommt.
<b>Badisches Konservatorium</b>	Gleichstellungsbeauftragte an der Dienststelle
<b>Bauordnungsamt</b>	Mitarbeitende und Führungskräfte sind sensibilisiert im Rahmen von Gleichstellungsarbeit, Nutzung Alarmierungssoftware, offene Kommunikationskultur mit direkten Führungskräften und ÖPR
<b>Branddirektion</b>	aktive Antidiskriminierung bei Auswahlverfahren unter Einbindung des z.B. Gleichstellungsbüros Schulungen
<b>Büro der Gleichstellungsbeauftragten</b>	Die Arbeit des Gleichstellungsbüros zielt auf strukturelle Antidiskriminierung und Teilhabe. Aktuell liegt der Fokus auf interner Personalentwicklung, geschlechtsspezifischer Gewalt und queerer Chancengleichheit.
<b>Heimstiftung Karlsruhe</b>	In der Pflege wird ein Konzept für die direkte Pflegearbeit entwickelt, dass Maßnahmen zur Antidiskriminierungsarbeit beinhaltet (Queere Pflege).
<b>Karlsruher Bäder (Bäderbetriebe, Karlsruher Bädergesellschaft mbH, Fächerbad GmbH)</b>	Kontakt mit Gleichstellungsbüro, Antidiskriminierungsstelle und Verein queerKastle
<b>KTG Karlsruhe Tourismus GmbH</b>	Im Zusammenhang mit der Zertifizierung zum nachhaltigen Reiseziel steht ein umfangreiches Verbesserungsprogramm - hier werden u.a. Maßnahmen im Bereich der sozialen Nachhaltigkeit umgesetzt, so u.a. ein umfangreiches Paket rund um das Thema "Reisen für alle"
<b>Kulturamt</b>	Ja, wir besuchen Schulungen und wenn wir selbst schulen, laden wir Expert*innen aus allen 7 Feldern der Diskriminierung ein, allen voran die ADS des StJA. Anlassbezogene Schulungen oder Seminare, z.T. zum Thema Antisemitismus
<b>Messe Karlsruhe</b>	Präventiv: Allgemeine Geschäftsbedingungen sowie gesonderte Abfrage bei den Gast-Veranstaltenden zur frühzeitigem Erkennen und ergreifen von Maßnahmen
<b>Ortsverwaltung Grötzingen</b>	- örtliche Gleichstellungsberatung einschließlich Gleichstellungsplan - Anwendung der Linien für Führung und Zusammenarbeit
<b>Stadtkämmerei</b>	In der Stadtkämmerei sind Ansprechpartner im Zuge des AGG und des Chancengleichheit etabliert, an die sich die Mitarbeitenden bei Bedarf wenden und welche den Chancengleichheitsplan der Dienststelle umsetzen. Ein weitergehendes Konzept ist leider auch hier aufgrund mangelnder Personalkapazitäten zum aktuellen Zeitpunkt nicht umsetzbar.

<b>Stadtwerke Karlsruhe</b>	Z. B. wird folgende Maßnahme/Aktion dieses Jahr noch stattfinden: Die Ausbildung plant dieses Jahr ein gemeinsames Frühstück. Unsere Auszubildenden und Studierenden haben sehr vielfältige Hintergründe und auch Flüchtlinge sind dabei. Dies soll die gegenseitige Verständigung fördern und Einblicke in die verschiedenen Kulturen ermöglichen: Jeder bringt etwas zu Essen aus seinem kulturellen Hintergrund mit und wir frühstücken gemeinsam. Die Eckpunkte sind aus unserer Sicht Wertschätzung, Akzeptanz und Toleranz.
<b>Team Sauberes Karlsruhe</b>	Ansprechpersonen für Gleichstellung inklusive regelmäßigen Austausch mit Betriebsleitung
<b>ZJD / GrBewSt</b>	Mit insgesamt 13 Mitarbeitenden sind wir gemeinsam für das Miteinander verantwortlich. Stellschrauben sind hier der tägliche persönliche Kontakt (bei 13 MA möglich) sowie die regelmäßigen Mitarbeitergespräche und Anlass bezogene Gespräche.

## Gesammelte Ergebnisse aus der Umfrage

### I. Angaben zu Veranstaltungen

**3. Werden von Ihrer Dienststelle/Gesellschaft an die Öffentlichkeit gerichtete Veranstaltungen organisiert oder durchgeführt?**

Ja **69,7 %** | **30,3 %** Nein (wenn nein -> Sprung zu Angaben zum Kundenkontakt)

**4. Wie viele verschiedene öffentliche Veranstaltungsformate werden von Ihnen im Jahr ungefähr organisiert oder durchgeführt?**

Wenn Sie zum Beispiel wöchentlich wiederkehrende Veranstaltungsformate durchführen, zählen Sie diese bitte nur als EIN Format.

Ungefähr: \_ \_ \_ Formate **Angaben zwischen 1 und 250 (Arithmetisches Mittel: 20; Median: 7)**

**5. Kommen bei diesen Veranstaltungen Awareness-Konzepte zum Einsatz oder ist der künftige Einsatz von Awareness-Konzepten geplant?**

**8,7 %** Ja, bei allen

**4,3 %** Ja, aber nicht bei allen

**87,0 %** Nein (wenn nein -> nächste Frage überspringen)

### II. Angaben zum Kundenkontakt

**8. Gibt es bei Ihnen Arbeitsbereiche, die im Arbeitsalltag intensiv mit Bürgerinnen und Bürgern in Kontakt stehen?**

Ja **62,5 %** | **37,5 %** Nein (wenn nein -> Sprung zu Angaben zur Mitarbeiterschaft)

**9. Kommen in diesen Arbeitsbereichen Awareness-Konzepte im Umgang mit Bürgerinnen und Bürgern zum Einsatz oder ist der Einsatz geplant?**

**10,0 %** Ja, bei allen

**5,0 %** Ja, aber nicht bei allen

**85,0 %** Nein (wenn nein -> nächste Frage überspringen)

## III. Angaben zur Mitarbeiterschaft

### 12. Kommen innerhalb Ihrer Mitarbeiterschaft im Betriebsalltag Awareness-Konzepte zum Einsatz oder ist der Einsatz geplant?

Ja **15,6 %** | **84,4 %** Nein (wenn nein -> nächste Frage überspringen)

## Weitere Angaben

### 15. Welche Hürden sehen Sie insgesamt bei der Umsetzung von Awareness-Konzepten bei der Stadtverwaltung Karlsruhe oder bei den Gesellschaften?

#### Antworten

aktuell gibt es keine Gleichstellungsbeauftragte; ab dem 01.12.2025 beginnt jedoch eine neue Kollegin und wird dann an diesem wichtigen Thema arbeiten

Bei uns im BOA benötigen wir weder im Umgang mit Kunden noch intern ein Awareness-Konzept. Auf Festivals wie DAS FEST usw. sind solche Konzepte auf jeden Fall sinnvoll und wichtig. Aber in den Dienststellen selbst, zumindest bei uns, macht das kein Sinn.

Wir haben ja bereits die Beschwerdestelle, Gleichstellungsbeauftragte, unseren ÖPR, wir haben unsere Führungskräfte, die immer ein offenes Ohr haben und sensibilisiert sind, wir nutzen die städtische Alarmierungssoftware usw.... das ist meines Erachtens bereits Awareness-Konzept genug.

Bei der Stadt existieren so viele Konzepte: Brandschutzkonzepte, Gleichstellungskonzepte, Checklisten etc. dies ist alles von den Dienststellen on top zu bearbeiten und jedes Jahr kommt ein neues Konzept hinzu. In unserem Arbeitsbereich sind Awareness-Konzepte daher überflüssig. Im Rahmen der Haushaltssicherung, wo die gleiche Arbeit auf immer mehr Schultern verteilt werden muss, sollte sich überlegt werden, ob man sich dann noch zusätzliche Verwaltungsarbeit auferlegen will und was dann tatsächlich der Benefit des Ganzen sein soll. Die gesamte Arbeit, Verwaltung, Dokumentation, Überprüfung, Benennung von Ansprechpersonen/ Beauftragten, entsprechende Schulungen, Workshops usw. für solche Konzepte, bleibt am Ende ja bei den Dienststellen hängen und kostet immense zeitliche, personelle und finanzielle Ressourcen.

Das Bewusstsein dafür muss geschaffen werden. Die Dienststellen müssen Awareness intern leben. Es entsteht in Kontakten mit Mitarbeiter\*innen der Eindruck, dass Mitarbeiter\*innen auf subtile Art evtl. auch Diskriminierung erfahren, sich dessen manchmal aber gar nicht bewusst sind.

- fehlende Kapazitäten und Ressourcen, sich in das komplexe Thema einzuarbeiten und Konzepte zu entwickeln; Aufwand ist im Arbeitsalltag nicht zu bewältigen

- fehlende Kompetenzen auf diesem Gebiet

Das Erstellen solcher Konzepte ist aufwendig.

Die Umsetzung wäre kein Problem, es fehlt an Ressourcen zur Erstellung von Konzepten und Schulungen dazu.

---

Durch die Personaleinsparungen wird die Masse der Aufgaben, die von den Dienststellen erledigt werden müssen, immer komprimierter für die einzelnen Mitarbeitenden. Dadurch sinken die Kapazitäten und die jeweilige Bereitschaft Aufgaben und Funktionen zu übernehmen, die über die normale Arbeit hinaus gehen. Für Awareness Konzepte sind in den Dienststellen bisher keine zusätzlichen Personalkapazitäten eingeplant, sodass für das Thema immer ein Mehraufwand nötig sein wird, der nach aktueller Personallage nicht umsetzbar ist.

---

Geringe bekannte Fallzahlen. Hohe Arbeitslast, so dass diesen Themen leider nicht die Bedeutung zugemessen bekommen, die sie bei einer modernen Arbeitgeberin haben sollten.

---

In den Leitlinien für Führung und Zusammenarbeit ist das Thema "Awareness" bereits verankert, allerdings nicht explizit benannt (intern). Die Haushaltssituation aktuell und in den nächsten Jahren, läßt weder personell noch finanziell eine intensivere Umsetzung von Awareness-Konzepten zu (extern).

---

In der Funktion einer Dienststelle sehe ich die Verantwortung der Umsetzung für Awareness-Konzepten beim Gesamtamt ZJD.

---

Kein Personal, das die dafür notwendige Zeit aufbringen könnte, keine Finanzen

---

Mangel an finanziellen und personellen Ressourcen

---

Neben begrenzten personellen und zeitlichen Ressourcen, gab es bisher nicht die Notwendigkeit sich dem Thema konzeptionell zu widmen.

---

Personelle Hürden: Für jede Einrichtung ist ein Team notwendig. Die meisten Mitarbeitenden arbeiten im Schichtdienst. Hier besteht immer wieder ein personeller Engpass.

Für die personellen Ressourcen gibt es keine Refinanzierung.

---

Personelle Ressourcen

Kommunikation über verschiedene Kanäle (z.B. Mitarbeitende ohne E-Mail Zugang)

Sprachbarrieren

---

Ressourcen sowie Knowhow der Führungskräfte (weiterer Schulungsbedarf)

---

Ressourcenmangel für Planung/Umsetzung inkl. Einbindung von Stakeholdern; ggf. lange Entscheidungsprozesse, langfristige Perspektiven vs. kurzfristige (politischer) Entscheidungen, Messbarkeit von Erfolgen schwierig, damit Investitionen schwerer zu Rechtfertigen

---

Sensibilisieren für die Themen Awareness und Antidiskriminierung;  
fehlende personelle und finanzielle Ressourcen für die Umsetzung;

---

Tragfähige Awareness-Konzepte setzen Haltung, Wissen, Sensibilität und Ressourcen voraus. In unserem aktuellen Arbeitskontext sind diese Voraussetzungen noch nicht ausreichend gegeben, um das Thema nachhaltig zu verankern.

---

Wir haben keine Hürden. Auch mit wenig finanziellen und personellen Ressourcen sind Konzepte umsetzbar.

---

Zeit- und Personalressourcen

---

Zeit, Geld, mehr Bürokratie

---

**16. Gibt es andere Maßnahmen zur strukturellen Antidiskriminierungsarbeit, die in Ihrer Dienststelle/Gesellschaft umgesetzt wurden oder in Planung sind?**

**Nein 44,8 % | 55,2 % Ja, und zwar:** *siehe Freitexte auf den Seiten 8 und 9*

**17. Haben Sie abschließend wichtige Anmerkungen oder Ideen zur Umsetzung von Awareness-Konzepten bei der Stadtverwaltung Karlsruhe oder bei den Gesellschaften, die Sie uns gerne mitteilen möchten?**

**Antworten**

- Es wäre ggf. sinnvoll, wenn die Dienststellen, die bereits Konzepte haben, diese den anderen zur Verfügung stellen würden.
- Es könnte ein zentrales Konzept erarbeitet werden, dass dann von den Dienststellen auf ihre jeweiligen Bedarfe angepasst werden.

---

Awareness sollte nicht nur im Kontakt mit Bürger\*innen Standard werden, sondern auch unter den Beschäftigten der Stadt Karlsruhe Standard sein und gepflegt werden. Durch die hierarchischen Strukturen und oftmals "cis-männlich" geprägten Funktionsträger\*innen, scheint es noch ein weiter Weg zu mehr Bewusstsein zu sein.

---

Eine grundlegende Sensibilität für Diskriminierung sollte fester Bestandteil der Arbeit aller Ämter sein.

---

Kooperation als Grundlage für lebendige Awareness-Konzepte; Gamification & Storytelling statt "Papiertiger", ernstgemeinte & aktivierende Beteiligungsformate statt wiederholter Abfragen

---

Vertraulichkeit und Sensibilität als Grundvoraussetzung für funktionierende Konzepte

---

**Vielen Dank für Ihre Teilnahme!**