



## Anfrage

<b>Vorlage-Nr.:</b>	AF/0059/2015		<b>Datum:</b>	20.05.2015			
<b>Verfasser:</b>	03-Ratsfraktion Bündnis 90/Die Grünen	<b>Az:</b>					
<b>Gremienweg:</b>							
12.06.2015	Stadtrat	<input type="checkbox"/>	einstimmig	<input type="checkbox"/>	mehrheitlich	<input type="checkbox"/>	ohne BE
		<input type="checkbox"/>	abgelehnt	<input type="checkbox"/>	Kenntnis	<input type="checkbox"/>	abgesetzt
		<input type="checkbox"/>	verwiesen	<input type="checkbox"/>	vertagt	<input type="checkbox"/>	geändert
	TOP		öffentlich	<input type="checkbox"/>	Enthaltungen	<input type="checkbox"/>	Gegenstimmen
<b>Betreff:</b>							
	<b>Anfrage der Ratsfraktion Bündnis 90/ DIE GRÜNEN zum Diversitymanagement</b>						

Die Vielfalt des Menschen zu erkennen und zu würdigen ist der erste Schritt sein Potenzial zu entfalten. Mehrere Studien beweisen, wie wichtig ein offenes Arbeitsumfeld für die persönliche Entfaltung aber auch für die Produktivität ist. Hierbei wird in Koblenz schon einiges gegen die Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen, Altersdiskriminierung und für die Gleichberechtigung von Mann und Frau getan. Der Bereich sexuelle Vielfalt findet bisher kaum Beachtung. Die Studie von Dominic Frohn, „Out im Office?! – Sexuelle Identität, Antidiskriminierung und Diversity am Arbeitsplatz regt an, die Ergebnisse mit eigenen Erfahrungen und Einschätzungen zu vergleichen. Sie will Lesben und Schwule, sowie Personalverantwortliche in Unternehmen dazu bewegen, Homosexualität aus dem Bann des Verschweigens zu befreien und ihnen– ebenso wie heterosexuelle Lebensweisen – eine Thematisierung am Arbeitsplatz ermöglichen. Immerhin verbringen wir einen nicht unbedeutenden Teil unseres Lebens mit Arbeit bzw. am Arbeitsplatz. Viele Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber signalisieren diese Offenheit, unter anderem mit der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt. In der Stellungnahme der Verwaltung zum Antrag der Fraktionen Bündnis 90/DIE GRÜNEN, BIZ und FDP zum / zur Queerbeauftragten stellte die Verwaltung eine Abdeckung des Themas durch die Gleichstellungsstelle fest.

Fragen:

1. Hat die Stadt Koblenz die Charta der Vielfalt unterzeichnet? Wenn ja, wann? Wenn nein, warum nicht und wann wird es nachgeholt?
2. Wie werden die Führungskräfte im Bereich Diversitymanagement geschult? Welche Themenfelder werden hier angesprochen? Welche Methoden werden hierzu verwendet? Wie viele Zeitstunden werden für die einzelnen Themenfelder aufgebracht? Wie oft werden Führungskräfte in dem Themenbereich sensibilisiert?
3. Hat die Gleichstellungsstelle neben der koordinierenden Aufgabe der Bearbeitung von Anfragen aus der Bevölkerung auch eine Beratungsfunktion zum Thema Outing am Arbeitsplatz? Wenn nein, wer hat diese Verantwortung? Welche Fortbildung oder Qualifikation hat diese Person im Bereich Homosexualität am Arbeitsplatz? Welche Fortbildung und Qualifikation hat diese Person im Bereich Transidentität?