

Aktionsplan für Vielfalt in Koblenz

Buntes Koblenz – Vielfalt verbindet

Koblenz ist eine vielfältige Stadt, geprägt in seiner Internationalität, religiösen und kulturellen Vielfalt, ebenso wie von seinen gesellschaftlichen Unterschieden und Gemeinsamkeiten.

Eben diese Unterschiede und Gemeinsamkeiten können wir als Stärke unserer Stadt verstehen. Um diese Stärke wirklich nutzen zu können, müssen wir aber ein Klima schaffen, in dem eine freie Entfaltung möglich ist.

1. Die Stadt als Arbeitsgeber*in

a) Charta der Vielfalt

Eines der einfachsten Zeichen für gelebte Vielfalt ist die Unterzeichnung der Charta der Vielfalt. Es ist eine Unternehmensinitiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen und Institutionen. Bundeskanzlerin Dr. Angela Merkel ist Schirmherrin. Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, Aydan Özoğuz, unterstützt die Initiative.

Die Initiative will die Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Vielfalt in der Unternehmenskultur in Deutschland voranbringen. Organisationen sollen ein Arbeitsumfeld schaffen, das frei von Vorurteilen ist. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen Wertschätzung erfahren – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität.

Die Charta der Vielfalt wurde von Daimler, der BP Europa SE (ehemals Deutsche BP), der Deutschen Bank und der Deutschen Telekom im Dezember 2006 ins Leben gerufen. Mehr als 2.450 Unternehmen und öffentliche Einrichtungen haben die Charta der Vielfalt bereits unterzeichnet und kontinuierlich kommen neue Unterzeichner hinzu.

Zu den Unterzeichner*innen gehören ebenso Kommunen und kommunale Unternehmen.

Die Stadt Koblenz und die städtischen Unternehmen sollen Unterzeichner*innen der Charter der Vielfalt werden.

b) Bewerbungsverfahren

In Bewerbungsverfahren muss die Eignung der Bewerber*innen im Vordergrund stehen. Über diverse Studien wurde belegt, wie Menschen durch ein Bewerbungsfoto oder durch Namen ungewollt Vorurteile in ihre Entscheidungen haben einfließen lassen. Einige Unternehmen gehen deswegen einen neuen Weg. Über Bewerbungsportale wird eine Bewerbung eingestellt, die entscheidenden Personen bekommen in ihren Unterlagen zur

Beurteilung allerdings nur noch eine Nummer und keine Namen angezeigt. Bewerbungsfotos werden nicht mehr verlangt.

Die Stadt Koblenz und die städtischen Unternehmen sollen ihr Bewerbungsverfahren umstellen. Das KGRZ kann in Zusammenarbeit mit Amt 10 hierzu ein Verfahren entwickeln.

c) Führungskräftebildungen

Ein wichtiger Bezugspunkt in der täglichen Arbeit sind die Führungskräfte. Mit der Führungskräftenachwuchsentwicklung „FORAN“ hat die Stadt einen Plan entwickelt, wie die Führungskräfte von morgen innerhalb der Stadt aufgebaut werden sollen. Seit Januar 2017 läuft die Seminarphase in diesem Projekt und soll bis Februar 2018 abgeschlossen sein.

In diese Projektphase soll ein Seminar für Interkulturelle Kompetenz und Diversity Management eingebaut werden.

Bisher gab es schon verschiedene Angebote für Führungskräfte für unterschiedliche Teilbereiche des Diversity Management (siehe Anfrage AF/0059/2015). Der Teilbereich Geschlechtsidentität und sexuelle Vielfalt war dabei bisher nicht vorhanden.

Diese Seminare sollen nach der Entwicklung auch als Inhouse Angebote an die Führungskräfte aller Ebenen angeboten werden.

d) Ausbildung

Im Rahmen der Ausbildung sind innerhalb der Verwaltung diverse Personen an der Entwicklung neuer Mitarbeiter*innen beschäftigt. Hierfür bietet die Stadt auch Seminare zur Ausbildung der Ausbilder*innen an.

Das Seminarangebot soll erweitert werden mit Seminaren zu interkultureller Kompetenz und Diversity Management.

2. Sichtbarkeit in der Stadt

f) Internetauftritt der Stadt

Für viele Informationen nutzt ein Großteil der Bevölkerung das Internet. Zu den Themenfeldern der gleichgeschlechtlichen Lebensweisen und Geschlechtsidentität ist derzeit nichts zu finden. Andere Städte, wie Mannheim, sind da schon weiter und bündeln verschiedene Hinweise auf einer Seite (<https://www.mannheim.de/lgbti>).

Die Stadt Koblenz soll eine Seite auf dem eigenen Internetauftritt für gleichgeschlechtliche Lebensweisen und Geschlechtsidentität aufbauen.

Zum Thema Barrierefreiheit wird lediglich auf den Behindertenbeauftragten hingewiesen. Barrierefreiheit wird in Koblenz allerdings noch größer geschrieben. Viele Zugänge innerhalb der Stadt sind in den letzten Jahren neu gestaltet worden. In Museen wird auf diverse Arten der Beeinträchtigungen acht genommen. Das muss die Zielgruppe aber auch einfach erfahren können ohne aufwendige Recherchearbeit. Die Stadt Hamburg hat dies mit einer eigenen Seite gewürdigt. (<http://www.hamburg.de/hamburg-barrierefrei/>)

Die Stadt Koblenz soll eine Seite zum Thema Barrierefreiheit in der Stadt auf der eigenen Internetpräsenz gestalten.

g) Rainbow Cities Network

Das "Rainbow Cities Network" ist ein Zusammenschluss europäischer Städte mit dem Ziel, auf lokaler Ebene die Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung und/ oder der Geschlechtsidentität zu bekämpfen. Dazu gehört, die Anliegen von queeren Menschen sichtbar zu machen, in der lokalen Politik zu berücksichtigen und sich allgemein in der Bevölkerung für ein Klima des Respekts einzusetzen. Dem Netzwerk gehören bis heute 19 Städte aus ganz Europa an – darunter auch Darmstadt, Mannheim oder auch Hamburg.

Koblenz soll dem Rainbow Cities Network beitreten.

h) Sichtbarkeit von Trans* erhöhen

Gerade die Gruppe von Trans* Menschen hat noch mit vielen Vorurteilen zu leben. Viele trauen sich eine lange Zeit nicht in ihrem wahren Geschlecht zu leben, da Stigmatisierungen und Diskriminierung hier noch sehr verbreitet sind. Einigen fehlen dabei sichtbare Held*innen des Alltags, Menschen, die emanzipiert voran gehen. Die „Deutsche Gesellschaft für Transidentität und Intersexualität e.V.“, kurz DGTI, hat hierfür eine Fotoausstellung vorbereitet, die vor einigen Monaten im Mainzer Rathaus ausgestellt wurde.

Die Wanderausstellung soll nach Koblenz eingeladen werden und im Rathaus Platz finden.

i) Sichtbarkeit in Publikationen der Stadt

In der Anfrage AF/0058/2015 wurden Publikationen aufgeführt, die in 2015 neu entstanden sind. Zur Frage, wie die Stadt neben der heteronormativen Bilderauswahl auch queere Familien sichtbarer zeigen möchte, verweist die Stellungnahme der Verwaltung auf die rheinland-pfälzische Tourismusstrategie mit dem definierten „typischen Rheinland-Pfalz-Gast“. Eine Gästezielgruppe kann auch aktiviert werden, wenn um sie geworben wird. Dazu steht in der Tourismusstrategie:

Der Weg zu „wirtschaftlich attraktiven Gästen“ führt über eine klare Zielgruppenorientierung, die schon in der Erstfassung der Tourismusstrategie angesprochen wurde und nun in einem themenübergreifenden Zielgruppenmodell konkret ausgerichtet werden soll. Die für das Reiseland Rheinland-Pfalz wichtigsten Themen Radwandern, Wandern, Wein und Weinkulturlandschaften sowie Gesundheit werden weiterhin genutzt, um konkrete Reiseanlässe zu schaffen. Sie sind sozusagen die Profilspitzen im Marketing, die auf das Land und seine Regionen aufmerksam machen.

Außerdem bezog sich die Anfrage nicht nur auf touristische Publikationen, so dass bei anderen Publikationen der Darstellung von queeren Familien nichts im Wege steht, es aber noch nicht umgesetzt wurde. In unserer inklusiven Gesellschaft gehören queere Familien, genau wie Menschen unterschiedlichster Herkunft und auch Menschen mit und ohne Behinderungen gleichwertig dazu.

Die Stadt Koblenz soll in allen neuen Publikationen die Vielfalt unserer Stadt berücksichtigen.

3. Strukturelle Diskriminierungen abbauen

a) Barrierefreiheit bei Bürger*innenversammlungen

In den Stadtteilen sind nicht immer barrierefreie Räume vorhanden, aber auch in den Stadtteilen leben Menschen mit Beeinträchtigungen. Teilweise kann bereits mit kleinen Maßnahmen ein Stück zur Barrierefreiheit beigetragen werden, wie mit mobilen Rampen oder mit Gebärdendolmetscher*innen. Diese könnten je nach Bedarf angefordert werden. Und diese Bedarfe müssen vorher abgefragt werden.

Die Stadt Koblenz soll bei Einladungen zu Veranstaltungen auf die vorhandenen oder nicht vorhandenen Barrieren aufmerksam machen und den Gästen eine Telefonnummer, Email oder eine Faxnummer anbieten, wo sie ihre individuellen, zusätzlichen Bedarfe anmelden können.

b) Ergänzungsausweis

Im Alltag eines Trans* Menschen - am Flughafen, bei einer Verkehrskontrolle oder einfach nur beim Urlaub im Ausland, braucht man Papiere, die einen eindeutig ausweisen. In der Phase des Alltagstests stimmen jedoch die Personalpapiere und das äußere Erscheinungsbild häufig für einige Zeit nicht überein, was unangenehme Nachfragen zur Folge haben kann, die auf Trans* Menschen belastend und erniedrigend wirken. Abhilfe könnten hier Dokumente schaffen, die von den behandelnden Psycholog*innen oder Arzt*innen ausgestellt werden. Diese haben allerdings den Nachteil, dass sie sehr unterschiedlich, einsprachig und ohne Bild in der erprobten geschlechtlichen Erscheinungsform sind. Der dgti-Ergänzungsausweis enthält alle personenbezogenen Daten des Personalausweises. Zudem ist ein Passfoto in den Ausweis eingeschweißt, so dass keine Diskrepanz zwischen den Papieren und der Person bleibt. Seine

Dreisprachigkeit in Deutsch, Französisch und Englisch ermöglicht die Verwendung auf Reisen ins Ausland. Eine Voraussetzung für den Erhalt dieses Ergänzungsausweises ist das Vorhandensein einer Bescheinigung des/ der behandelnden Arztes/Ärztin bzw. Psycholog*in über das Vorliegen oder den Verdacht einer "Transsexualität" oder die "Erprobung der Lebbarkeit der angestrebten Geschlechtsrolle". Derzeit ist das die einzige standardisierte Form eines Ausweispapieres, das der besonderen Situation betroffener Menschen Rechnung trägt. Er ist allen Innenministerien der Länder, dem Bundesministerium des Inneren, sowie verschiedenen anderen Behörden, Ministerien sowie verschiedenen Organisationen und Gesellschaften in Deutschland bekannt. Die Bekanntheit der Papiere in der Zielgruppe ist allerdings noch nicht sehr hoch.

Die Stadt Koblenz soll Informationsmaterial zum Ergänzungsausweis im Bürger*innenbüro zur Verfügung stellen.

c) Selbstverpflichtung der städtischen Krankenhäuser

Intersexuelle Menschen, die sich als Intersexuelle, Hermaphroditen, Inter* oder Zwitter bezeichnen, wurden in unserer Gesellschaft, die nur "Männer" und "Frauen" anerkennt, juristisch, politisch und sozial unsichtbar gemacht. Als "abnormal" klassifiziert werden ihre gesunden Körper zum medizinischen Notfall erklärt. Ohne die Einwilligung der intersexuellen Menschen selbst werden in der Regel im Kindesalter kosmetische Genitaloperationen an ihnen vollzogen, um das Genital zu "vereinheitlichen". Dabei wird in Kauf genommen, dass das sexuelle Empfinden vermindert oder gänzlich zerstört wird. In der Vergangenheit wurden intersexuelle Kinder systematisch ihrer Fortpflanzungsfähigkeit, zumeist durch Kastration beraubt. Eine solche Wegnahme der gesunden, hormonproduzierenden inneren Organe und eine lebenslange Substitution mit körperfremden Hormonen löst gesundheitliche Probleme aus. Die meisten Opfer dieser Praxis tragen massive psychische und physische Schäden davon, unter denen sie ein Leben lang leiden. Medizinische Studien belegen dies: (<http://www.springer.com/medicine/thema?SGWID=1-10092-2-513709-0>) Das durch solches Tun ausgelöste Leiden wurde durch den Dialog und die Prüfung des Deutschen Ethikrates in der Stellungnahme von 2011 bestätigt.

Menschen mit einer Besonderheit der geschlechtlichen Entwicklung sind ein Teil unserer Gesellschaft und haben als gleichberechtigte Bürger*innen ein Recht auf freie Entfaltung und Entwicklung sowie auf gleichberechtigte Teilhabe am Leben. Die an ihnen begangenen, medizinisch nicht notwendigen und traumatisierenden Zwangsbehandlungen stellen einen erheblichen Verstoß gegen ihr Menschenrecht auf körperliche Unversehrtheit, Selbstbestimmung und Würde dar. Es ist an dieser Stelle auf die Schatten- und Parallelberichte sowie den abschließenden Empfehlungen der UN-Ausschüsse der letzten Jahre zu verweisen (siehe Parallelberichte).

Die städtischen Krankenhäuser sollen eine Selbstverpflichtung unterzeichnen, in der versichert wird, solche Eingriffe nicht vor zu nehmen.

d) Sprache anpassen

Sprache ist das machtvollste Instrument in unserem Alltag. Sie kann ebenso inklusiv wirken wie ausgrenzen. In der derzeitigen Sprachregel wird häufig nur ein Geschlecht angesprochen, in Ausnahmefällen zwei Geschlechter. Mit der Verwendung des „*“ wird inklusiv signalisiert alle Menschen anzusprechen.

In allen offiziellen Schreiben der Stadt Koblenz soll der Genderstar (*) genutzt werden.