

DOB  
10-Amt für Personal und Organisation  
In Absprache mit Amt/EB:  
01.01-Büro des Oberbürgermeisters  
01.02-Presse- und Öffentlichkeitsarbeit  
12-Bürgeramt  
17-EB Kommunales Gebietsrechenzentrum  
83-EB "Koblenz-Touristik"

Koblenz, 09.06.2017  
Tel.: 0261 129 1223

## **Stellungnahme zum Antrag**

**Nr. ST/0039/2017**

Beratung im **Stadtrat** am **29.06.2017**, TOP öffentliche Sitzung  
Beratung im **Haupt- und Finanzausschuss** am **19.06.2017**, TOP öffentliche Sitzung

**Betreff: Antrag der Ratsfraktion Bündnis 90/Die Grünen: Aktionsplan Vielfalt**

### **Stellungnahme:**

#### **1. a) Unterzeichnung der Charta der Vielfalt**

*Dieser Punkt wurde bereits in der Sitzung des Stadtrates am 06.04.2017 behandelt.*

#### **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.**

### **Stellungnahme der Verwaltung:**

Über allen Auswahlverfahren im öffentlichen Dienst steht bereits heute der verfassungsrechtliche Grundsatz des Artikels 33 Abs. 2 Grundgesetz (GG), der den freien Zugang zu allen öffentlichen Ämtern sowie das Prinzip der Bestenauslese sicherstellt. Diesem Prinzip gilt es unabhängig davon Rechnung zu tragen, ob das Verfahren in anonymisierter oder in personalisierter Form durchgeführt wird.

Dies bedeutet, dass sowohl die externen als auch die internen Stellenbesetzungsverfahren bei der Stadtverwaltung Koblenz auf der Grundlage des verfassungsrechtlich bzw. gesetzlich (u.a.

§ 9 Beamtenstatusgesetz, § 2 Laufbahnverordnung) verankerten Grundsatzes der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung durchzuführen sind.

Dieser Gesichtspunkt gilt unabhängig davon, ob es sich um die Besetzung freier Planstellen im Beamtenbereich oder um eine befristete bzw. unbefristete Stellenbesetzung im Tarifbeschäftigtenbereich handelt.

Ergänzt wird der Leistungsgedanke durch das Verbot der Benachteiligung von Bewerberinnen und Bewerbern aufgrund ihres Geschlechts, ihrer Abstammung, Rasse oder ethnischen Herkunft, Behinderung, Religion oder Weltanschauung, politischen Anschauungen, Herkunft, Beziehungen oder sexuellen Identität.

Hierzu werden insbesondere Art. 33 Abs. 3 GG, § 9 Beamtenstatusgesetz bzw. die einschlägigen Vorschriften des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) beachtet.

Die Frage, ob die Angabe des Namens oder die Beifügung eines Passfotos ggf. geeignet sein könnten, die zu treffende Personalentscheidung zu beeinflussen, ist vorrangig im Rahmen der externen Stellenausschreibungen von Bedeutung. Bei internen Stellenbesetzungen müssen keine umfassenden Bewerbermappen erstellt werden, da die Bewerberinnen und Bewerber der Verwaltung bereits bekannt sind und die wichtigsten Daten aus den bereits vorhandenen Personalakten und Abrechnungssystemen ermittelt werden können.

Bei externen Verfahren werden u.a. die folgenden Hinweise in den zu veröffentlichen Ausschreibungstext aufgenommen:

„Die Stadtverwaltung fördert aktiv die Gleichbehandlung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wir wünschen uns ausdrücklich Bewerbungen aus allen Altersgruppen, unabhängig von Geschlecht, einer Behinderung, dem ethnischen Hintergrund, der Religion, der Weltanschauung oder der sexuellen Identität. Bei gleichwertiger Eignung werden Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind sowie schwerbehinderte Menschen bevorzugt berücksichtigt.“

Schriftliche Bewerbungen mit den üblichen Unterlagen werden bis ...“

Aufgrund der Formulierung „mit den üblichen Unterlagen“ werden den externen Bewerberinnen und Bewerbern keine verpflichtenden Vorgaben gemacht, welche aussagekräftigen Belege und Nachweise diese in ihre Bewerbermappe konkret aufnehmen sollen. Dies bedeutet, dass die Übersendung eines Fotos bereits heute keine zwingende Vorgabe von Seiten der Stadtverwaltung Koblenz ist, sondern die Beifügung der Fotos ausschließlich auf der freien Entscheidung der Bewerberinnen und Bewerber beruht.

Aus der Übersendung oder Nichtübersendung sind in der Vergangenheit im Rahmen des Auswahlverfahrens keine Vorteile oder Nachteile für die Betroffenen entstanden und sind auch in Zukunft nicht zu erwarten.

Das Amt für Personal und Organisation legt in enger Abstimmung mit den bei der Vorauswahl und der Ermittlung des engeren Bewerberkreises beteiligten Fachämtern und Eigenbetrieben großen Wert auf die strikte Einhaltung des Leistungsgedankens, um die besten Einstellungskandidatinnen und –kandidaten für die Stadt Koblenz zu gewinnen.

In vielen Bereichen der Verwaltung geht nur eine sehr geringe Anzahl von Bewerbungen (z.B. Technische Berufe, EDV, Buchhaltung etc.) ein.

Daher ist es das ureigenste Interesse der Verwaltung, keine qualifizierten Bewerber/innen aus unsachlichen Gründen aus dem Verfahren auszuschließen.

Auch die enorme Bandbreite der Berufe und Qualifikationen, die im Bereich der Stadtverwaltung anzutreffen sind, könnte sich als schwierig erweisen, da sich nicht nur gut ausgebildete Fachkräfte, die über umfassende EDV-Kenntnisse verfügen, bewerben sondern erfahrungsgemäß auch solche, bei denen eine umfassende EDV-Erfahrung nicht automatisch vorausgesetzt werden kann. Hier könnte ein anonymisiertes Online-Verfahren zu einem Rückgang der Bewerbungen führen.

Bei der Auswahl neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geht es um die Ermittlung der leistungsstärksten individuellen Persönlichkeit, die im Rahmen ihrer Tätigkeit in die Strukturen und das kollegiale Umfeld integrierbar sein soll.

Dabei sind nicht nur die fachlichen Kompetenzen (z. B. Wissen, Ausbildung, Berufs- oder Lebenserfahrung) der jeweiligen Bewerberinnen und Bewerber bei der Auswahl zu berücksichtigen, sondern auch Fragen der individuellen persönlichen oder charakterlichen Eignung.

Damit sich eine möglichst gesicherte Grundlage für die zu treffende Personalentscheidung ergeben kann, sind alle Erkenntnismöglichkeiten durch die Verwaltung zu nutzen.

Im Rahmen eines anonymisierten bzw. standardisierten Bewerberportals auf der Basis einer vorgegebenen und EDV gestützten Bewerbermaske sieht die Verwaltung den Nachteil, dass gerade die individuellen Unterschiede der Eignung und Befähigung verwischen und die Entscheidungsgrundlage verfälschen könnten.

Da das Amt für Personal und Organisation grundsätzlich bei allen externen Einstellungsverfahren von Beginn beteiligt ist, ist die Besetzung der Stellen nach dem Prinzip der Bestenauslese nicht nur bei einer Anonymisierung der Bewerbungsunterlagen, sondern auch bei einer Durchführung in personalisierter Form sichergestellt.

Sowohl bei der Ermittlung des engeren Bewerberkreises als auch beim anschließenden Auswahlverfahren (in der Regel in strukturierter Form) erfolgt eine Dokumentation der Auswahlüberlegungen, die eine Entscheidung auf unsachlicher Basis ausschließt.

Darüber hinaus entscheidet ein Gremium über den abschließenden Einstellungsvorschlag, sodass ein subjektiver Aspekt einer einzelnen Person bei der Bewertung nicht den Ausschlag gibt.

Von Seiten der Verwaltung wird eine Änderung der bisherigen erfolgreichen Praxis nicht für zielführend erachtet, der ansonsten entstehende Mehraufwand sollte daher vermieden werden.

### **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.**

**Stellungnahme der Verwaltung:**

Die Seminarbausteine des Führungskräftenachwuchsprogramms "FORAN - Führungsorientiertes Ausbildungskonzept für Nachwuchskräfte" orientieren sich inhaltlich an den neuen Führungsleitlinien der Stadtverwaltung Koblenz.

In den Führungsleitlinien ist die soziale Kompetenz der Führungskräfte, und hier speziell das interkulturelle Verständnis, als bedeutsame Schlüsselkompetenz definiert.

Entsprechend der Führungsleitlinien, die die Anforderungen an Führung in der Stadtverwaltung Koblenz definieren, werden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer im Rahmen der Seminare von FORAN hinsichtlich ihrer interkulturellen Kompetenz sowie Diversity Management geschult.

In allen Seminarmodulen spielen die Vielfalt und die Unterschiede der Menschen im Arbeitskontext eine große Rolle. Die Führungsnachwuchskräfte setzen sich im Rahmen der Seminare mit unbewussten Denkmustern, Stereotypen zu ausgewählten Diversity-Dimensionen auseinander, werden angeleitet ihren Blick für die unterschiedlichen Stärken der Mitarbeitenden zu schärfen und erarbeiten und reflektieren konkrete Strategien und praktische Lösungen für persönliche Situationen im Führungsalltag.

Im Rahmen des vierten Seminarblocks "Rahmenbedingungen für Leistung schaffen" werden die Themen "Vielfältiges / typengerechte Führung, Interkulturelle Kompetenz und Gleichstellung" schwerpunktmäßig behandelt.

Gerne greift die Verwaltung die Anregung der Ratsfraktion Bündnis 90/DIE GRÜNEN auf, die Führungsnachwuchskräfte im Kontext Diversity hinsichtlich der Teilbereiche Geschlechtsidentität und sexuelle Vielfalt zu sensibilisieren. Dies wird kurzfristig mit der externen Referentin der Seminarmodule, Frau Teresa Komeyer-Schmitt, abgestimmt.

Für die Führungskräfte aller Ebenen wird derzeit eine neue Qualifizierungsreihe konzipiert. Die Anregung der Ratsfraktion Bündnis 90/DIE GRÜNEN wird gerne berücksichtigt, indem die Führungskräfte im Rahmen der Seminarmodule im Kontext Interkulturelle Kompetenz und Diversity Management, mitsamt des Teilbereichs Geschlechtsidentität und sexuelle Vielfalt, sensibilisiert 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.**

**Stellungnahme der Verwaltung:**

Die Verwaltung qualifiziert ihre Ausbilderinnen und Ausbilder der Fachämter seit 2014 durch spezifische Qualifizierungsangebote. Die Themenfelder Diversity / Vielfalt und interkulturelle Kompetenz im Kontext sozialer Kompetenz sind bereits in Teilaspekten Bestandteil der Seminarangebote.

Gerne greift die Verwaltung die Anregung der Ratsfraktion Bündnis 90/DIE GRÜNEN auf und berücksichtigt verstärkt die Themenfelder Diversity / Vielfalt und interkulturelle

Kompetenz bei der Konzeption der Seminare für Ausbilderinnen und Ausbilder für das Jahr 2018.

## **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.**

### **Stellungnahme der Verwaltung:**

Die Stadtverwaltung Koblenz strebt gegenwärtig eine komplette Neuaufstellung ihrer Internetseite koblenz.de und der dieser Seite zugrunde liegenden Systeme an. Nach Abschluss dieses Prozesses wird im Zuge der inhaltlichen Gestaltung geprüft, ob und in welchem Umfang die vorgeschlagene Einbindung eigener Seitenbereiche für die Themen "gleichgeschlechtliche Lebensweisen und Geschlechtsidentität", sowie "Barrierefreiheit", erfolgen wird.

### **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.**

### **Stellungnahme der Verwaltung:**

Das „Rainbow Cities Network“ (Netzwerk der Regenbogenstädte) ist ein internationaler Zusammenschluss von Städten, die über eine eigene Dienststelle für die Belange von Lesben, Schwulen, Bi-, Trans- und Intersexuellen verfügen (z.B. 3 ½ Stellen in München, 1 ½ Stellen in Köln).

Ziele dieser Vernetzung sind, kommunale Ansätze in der Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsarbeit für Lesben, Schwule, Transgender und intersexuelle Menschen auszutauschen, gemeinsame Strategien für eine lokale Antidiskriminierungsarbeit zu

entwickeln und durch den internationalen Austausch zusätzliche Impulse für den Einsatz für die rechtliche und gesellschaftliche Gleichstellung in den einzelnen Regenbogenstädten zu setzen.

Jede Regenbogenstadt verpflichtet sich u.a. dazu,

- eine aktive LGBTI-Gleichstellungsstrategie zu betreiben und zu fördern bzw. LGBTI-Themen in ihre allgemeine kommunale strategische Ausrichtung einzugliedern
- eine oder zwei für LGBTI-Themen verantwortliche Vertreter/innen der kommunalen Verwaltung zu benennen, die im Netzwerk mitwirken. Diese Vertretungen werden an jeder Jahresversammlung teilnehmen und sich aktiv am Austausch innerhalb des Netzwerkes beteiligen.

Vor diesem Hintergrund erklärt sich, dass es ausschließlich wesentlich größere Städte sind, die die zuvor genannten Voraussetzungen überhaupt erfüllen können.

Für die Stadt Koblenz ist dies gegenwärtig aufgrund nicht vorhandener Ressourcen nicht möglich. Ein Beitritt wird nicht erwogen.

#### **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.**

#### **Stellungnahme der Verwaltung:**

Die Wanderausstellung „Trans\*“ in der Arbeitswelt umfasst 12 Einzelporträts/ Fotos transgeschlechtlicher Menschen in ganz unterschiedlichen Berufen und Arbeitsumfeldern, die sich selbstbewusst mit ihrem Bild, ihrem Namen und ihrer Geschichte der Öffentlichkeit vorstellen.

Sie lädt dazu ein, über die Lebensgeschichten, Diskriminierungs- und Erfolgserfahrungen transgeschlechtlicher Menschen nachzudenken. Sie soll transgeschlechtliche Menschen ermutigen, offen auf Stellensuche zu gehen oder einen Transitionsprozess am Arbeitsplatz zu wagen, wenn sie innerlich dazu bereit sind. Und sie appelliert an Arbeitgebende, sich für Trans\*Menschen zu öffnen und das Potential zu erkennen, das in dieser Öffnung steckt.

Diese Ausstellung im Koblenzer Rathaus, also einem öffentlichen städtischen Gebäude zu präsentieren, ist für die Verwaltung ein positiv zu bewertender Schritt, das Thema Transidentität in angemessener Weise in die Öffentlichkeit zu tragen.

#### **Hintergrundinformationen zum Thema Transidente Menschen**

Transsexualität galt jahrhundertlang als schwere psychische Störung: Man ging davon aus, dass die persönliche Überzeugung, einem anderen Geschlecht anzugehören als dem genital festgelegten, eine Art Wahn o.ä. darstellt. Man glaubte, das „wahre“ Geschlecht werde durch die Genitalien exakt und unzweideutig angezeigt.

In den letzten 20 Jahren hat die Wissenschaft eine neue Ära der Bemühung eingeleitet, transsexuelle Menschen besser zu verstehen. Dank der Erkenntnisse neuro- und biowissenschaftlicher Untersuchungen wird Transsexualität nunmehr als angeboren betrachtet. Das explizite Bedürfnis der Betroffenen nach Angleichung von Körper und Lebensweise an das eigentliche Geschlecht wird aus heutiger Sicht als natürlich und nicht-pathologisch beurteilt.

(vgl. Goethe- Universität, Frankfurt am Main, 2016)

Transidente Menschen erfahren aber – im Vergleich zu anderen Identitätsgruppen - noch immer extrem starke Benachteiligungen. Eine Online-Befragung der Landesregierung von RLP von 2013 zur „Lebenssituation von Lesben, Schwulen, Bisexuellen, Transsexuellen, Transgender und Intersexuellen in Rheinland-Pfalz“ ergab:

- Gut 75 % der Transidenten gaben an, aufgrund ihrer geschlechtlichen Identität benachteiligt worden zu sein
- Am Arbeitsplatz beispielsweise waren transidente Personen deutlich häufiger als andere LSBTI- Gruppen Spott sowie Mobbing von Kolleginnen, Kollegen und Vorgesetzten ausgesetzt
- Darüber hinaus erlebten transidente Menschen spezifische Diskriminierungen im Umgang mit Ämtern, Behörden und dem Gesundheitssystem

(vgl. Staatssekretärin Dr. Christiane Rohleder, Landesbeauftragte für gleichgeschlechtliche Lebensweisen und Geschlechtsidentität – Lesben, Schwule, Bisexuelle, Transidente und Intersexuelle – RLP am 8. März 2017 im Fachausschuss Frauen)

#### Rahmenbedingungen der Ausleihe

1.

Die Berliner Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung hat die Koordination/Abwicklung der Ausleihe/ (freie Zeiträume) an die Agentur Ariadne an der Spree delegiert. Anfragen sind nur per e-Mail möglich.

2.

Die Ausstellung ist kostenfrei, es sind nur die Transportkosten zu tragen. Da die Porträts mit den Maßen 100 X 80 cm, auf Canvas gedruckt, als Rollen über DHL o.a. geliefert werden können, entstehen nur geringe Kosten.

3.

Man kann zusätzlich 3 Rollups mit Hintergrundinfos erhalten und auch noch weiteres Infomaterial ist über die Ariadne-Agentur erhältlich.

Die Stadt Mainz hat die Veranstaltung „Trans\*“ bereits durchgeführt, sodass von dort Erfahrungswerte bezüglich der entstandenen Kosten eingeholt werden konnten. Die Kosten beliefen sich insbesondere auf 230,00 € für den Transport der Kunstwerke sowie 880,00 € Versicherungsprämie.

#### **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 sichtbar machen 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.**

### **Stellungnahme der Verwaltung:**

Publikationen der Stadt Koblenz - ausgenommen Publikationen der Bereiche Koblenz-Touristik/Stadtmarketing - beinhalten eher selten Fotos in welchen Personen im Vordergrund stehen. Wenn dies der Fall ist, handelt es sich fast immer um Fotos, die tatsächlich in einer entsprechenden Situation entstanden sind. Es werden hier so gut wie keine "gestellten" (Emotions-)Fotos (z.B. von Agenturen, bzw. Fotowebseiten) verwendet, die eine Lebenswirklichkeit suggerieren sollen, sondern Motive, die echte Gegebenheiten wiedergeben.

### **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.**

### **Stellungnahme der Verwaltung:**

Die Verwaltung wird darauf hinwirken, dass diejenigen Stellen, die zu solchen Veranstaltungen einladen, zuvor prüfen, ob der jeweilige Veranstaltungsort vorhandene Barrieren aufweist und bei Einladungen eine Ansprechperson benennt, der interessierte Teilnehmer/innen ihre Bedarfe melden können. Ob im Einzelfall Abhilfe geschaffen werden kann, ist allerdings von den Umständen des Einzelfalles abhängig.

#### **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.**

### **Stellungnahme der Verwaltung:**

Der Anregung des Antrages wird gerne gefolgt.

### **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.**

### **Stellungnahme der Verwaltung:**

Vorausgesetzt, dass mit städtischen Krankenhäusern die Gemeinschaftsklinikum Mittelrhein gGmbH gemeint ist, ist voranzustellen, dass die Häuser des Gemeinschaftsklinikums keine

städtischen Krankenhäuser sind. Die Trägerschaft ist nicht öffentlich-rechtlich sondern freigemeinnützig.

Dem Gemeinschaftsklinikum Mittelrhein ist die Thematik vertraut und alle zuständigen Ärzte und Beschäftigten nehmen die Situation der betroffenen Menschen sehr ernst. Angesichts der biologischen Zusammenhänge und der Erlebniswelt von Menschen mit Varianten der Geschlechtsentwicklung bedarf es für die adäquate psychologisch-medizinische Begleitung und Behandlung einer Revision des tradierten normativen Menschbildes von Frau und Mann. Das Bewusstsein für die Unzulänglichkeit des Entweder/Oder von „Zweigeschlechtlichkeit“ ermöglicht dem Fachpersonal, gemeinsam mit den betroffenen Menschen und deren Angehörigen, das Feld des gelebten Geschlechts, sei es als Gesamtperson oder in spezifischen Verhaltensweisen, neu zu entdecken und zu definieren.

Dies definiert und dokumentiert auch eine aktuelle medizinische Leitlinie (Stand 07/2016), welche sich genau mit dieser Thematik beschäftigt: die S2k-Leitlinie „Varianten der Geschlechtsentwicklung“ der Deutschen Gesellschaft für Urologie (DGU) e.V., der Deutschen Gesellschaft für Kinderchirurgie (DGKCH) e.V., der Deutschen Gesellschaft für Kinderendokrinologie und -diabetologie (DGKED) e.V.

Diese Leitlinie gibt konkrete Handlungsempfehlungen für die Bereiche Psychologie/ Psychotherapie, Medizin und Selbsthilfe für Menschen mit einer Variante der Geschlechtsentwicklung zum Zeitpunkt der Geburt und im weiteren Lebensverlauf. Ziel ist die bestmöglich seelische und körperliche Entwicklung der Betroffenen.

Die Leitlinie empfiehlt u.a., generell auf korrigierende Eingriffe, insbesondere kosmetischer Art, bei nicht-einwilligungsfähigen Kindern zu verzichten. Sie entspricht insofern der Intention der Antragsteller/innen und findet im Gemeinschaftsklinikum Mittelrhein Anwendung. Dabei entfaltet sie auch eine Verbindlichkeit: Generell müssen praktizierende Ärzte über die für ihr Berufsfeld relevanten Leitlinien informiert sein. Begründetes Abweichen von Leitlinienempfehlungen ist im Einzelfall im Rahmen der Patientendokumentation festzuhalten. Ein Nicht-Einhalten der Leitlinie kann im Rahmen einer juristischen Auseinandersetzung zum Beispiel zu einer Umkehr der Beweislast führen: Hat ein Arzt eine Leitlinie nicht befolgt, wird von ihm möglicherweise der Nachweis verlangt, dass der dem Patienten zugefügte Schaden nicht durch das Nichtbefolgen der Leitlinie entstanden ist.

Da die Leitlinie Allgemeingültigkeit besitzt, gilt sie für alle Krankenhäuser.

Da die vorgestellte und aktuelle Leitlinie „Varianten der Geschlechtsentwicklung“ im Gemeinschaftsklinikum Anwendung findet und allgemeine Gültigkeit für alle Krankenhäuser besitzt, erübrigt sich eine Beschlussfassung.

#### **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**

### **Stellungnahme der Verwaltung:**

Mit dem Thema Sprache beschäftigt sich die Verwaltung gegenwärtig auf unterschiedlichen Ebenen der Qualifizierung und Fortbildung. In diesem Rahmen wird sie die Anregung des Antrages, den sogenannten Genderstar (\*) in offiziellen Schreiben zu nutzen, prüfen.

Die Verwaltung empfiehlt, die grundsätzliche Nutzung des sogenannten Genderstars (\*) zu prüfen.

### **Beschlussempfehlung der Verwaltung:**

Die Verwaltung empfiehlt die Beschlussfassung des Antrages entsprechend der Stellungnahmen der Verwaltung.