



## Antwort

zur Anfrage Nr. AF/0051/2024

Vorlage: <b>AW/0046/2024</b>		Datum: 25.10.2024	
<b>Dezernat 1</b>			
Verfasser:	10-Amt für Personal und Organisation	Az.:	
<b>Betreff:</b>			
<b>Antwort zur Anfrage der Ratsfraktion Bündnis 90/Die Grünen zum Stand der Umsetzung Aktionsplan: Koblenz ist bunt - Vielfalt verbindet</b>			
Gremienweg:			
30.10.2024	Stadtrat	<input type="checkbox"/>	einstimmig
		<input type="checkbox"/>	mehrheitl.
		<input type="checkbox"/>	abgelehnt
		<input type="checkbox"/>	Kenntnis
		<input type="checkbox"/>	verwiesen
		<input type="checkbox"/>	vertagt
		<input type="checkbox"/>	ohne BE
		<input type="checkbox"/>	abgesetzt
		<input type="checkbox"/>	geändert
	TOP	<input type="checkbox"/>	Enthaltungen
	öffentlich	<input type="checkbox"/>	Gegenstimmen

**Antwort:**

Stand der Umsetzung Aktionsplan: Koblenz ist bunt - Vielfalt verbindet

1. Welche städtischen Unternehmen haben die Charta der Vielfalt unterzeichnet und welche Umsetzungsmaßnahmen wurden in dem Zusammenhang ergriffen?

Seit der Verabschiedung des Aktionsplans „Koblenz ist bunt – Vielfalt verbindet“ durch den Koblenzer Stadtrat im Jahr 2017 wurden zahlreiche Maßnahmen zur Förderung von Akzeptanz, Vielfalt und zum Abbau von Diskriminierungen in Koblenz umgesetzt.

Die Unterzeichnung der Charta der Vielfalt durch die Stadtverwaltung im Mai 2017 war dabei ein bedeutender Schritt, dieses Engagement auch offiziell zu verankern.

Koblenz ist eine vielfältige und offene Stadt, was sich auch in der Zusammensetzung der städtischen Belegschaft widerspiegelt. Aus diesem Grund widmet das Personalmanagementkonzept von 2021 den Kapiteln „Förderung von Diversität und Chancengleichheit“ sowie „Inklusion schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter Menschen“ besondere Aufmerksamkeit. Einige der umgesetzten Maßnahmen umfassen:

- Bestellung einer Inklusionsbeauftragten zur Förderung der Teilhabe von Menschen mit Behinderungen.
- Integration langzeitarbeitsloser Menschen im Rahmen des Teilhabechancengesetzes.
- Sichtbarmachung der Vielfalt innerhalb der Stadtverwaltung, unter anderem durch die Arbeitgeberkampagne „Großstädtchenliebe“ und die Ausbildungskampagne „Unvergesslich wie die erste Liebe“.
- Berücksichtigung von Gleichbehandlungsaspekten in bestehenden Beurteilungssystemen.
- Umsetzung des Gleichstellungsplans 2019–2024 zur Förderung der Chancengleichheit in der Verwaltung und aktuelle Fortschreibung.
- Sensibilisierung von Führungskräften und Mitarbeitenden im Rahmen der Personalentwicklung.

Durch die Charta der Vielfalt und die zahlreichen begleitenden Maßnahmen konnte das Bewusstsein für Diversität und Inklusion in der gesamten Stadtgesellschaft gestärkt werden. Koblenz setzt sich weiterhin aktiv dafür ein, Vielfalt zu fördern und Diskriminierung abzubauen.

2. In wie weit besteht inzwischen die Möglichkeit einer anonymen Bewerbung bei der Stadt Koblenz, bzw. werden anonyme Bewerbungen bei der Stadt Koblenz anerkannt? Gibt es dazu eine innerbetriebliche Dienstanweisung bzw. Betriebsvereinbarung?

Bei der Stadt Koblenz erfolgt die Bewertung von eingegangenen Bewerbungen anhand des im

Ausschreibungstext definierten Anforderungsprofils. Dabei wird geprüft, ob die Bewerberin oder der Bewerber die erforderlichen Qualifikationen erfüllt. Persönliche Angaben spielen bei dieser Überprüfung keine Rolle.

Auch anonyme Bewerbungen werden von der Stadt Koblenz akzeptiert und nach denselben Kriterien geprüft wie reguläre Bewerbungen. Falls erforderlich, können Unterlagen oder Nachweise nachgefordert werden, die zur Überprüfung der im Anforderungsprofil geforderten Qualifikationen notwendig sind.

Es gibt derzeit keine spezifische innerbetriebliche Dienstanweisung oder Betriebsvereinbarung, die den Umgang mit anonymen Bewerbungen regelt.

3. Wie viele Seminare für Führungskräfte im Kontext „interkulturelle Kompetenz“ wurden in den letzten 7 Jahren durchgeführt? Wie viele Führungskräfte haben daran teilgenommen? Gibt es weitere Seminare, die den Inhalt der Charta der Vielfalt zum Gegenstand haben?

In den letzten sieben Jahren wurden im Rahmen des jährlichen Fortbildungsprogramms der Stadt Koblenz mehrere Seminare zu interkultureller Kompetenz und Inklusion angeboten, die sich sowohl an Mitarbeitende als auch Führungskräfte richteten (2017 – 2023 insgesamt 5 Veranstaltungen). Zudem war das Thema Inklusion und inklusive Kommunikation Inhalt von 6 Veranstaltungen im Jahr 2022.

Darüber hinaus wurden im Rahmen der letzten Führungskräfteentwicklung (2019–2021) rund 180 Führungskräfte gezielt zu „Diversity Management“ geschult (siehe auch Antwort zu Frage 4).

Weitere Seminare, die spezifische Inhalte der Charta der Vielfalt thematisieren, wurden bisher nicht als separate Veranstaltungen durchgeführt. Die genannten Fortbildungen zur interkulturellen Kompetenz und Inklusion greifen jedoch zentrale Inhalte der Charta auf und fördern ein Bewusstsein für Vielfalt und diskriminierungsfreie Kommunikation im Arbeitsumfeld.

4. Wie viele Seminare für Führungskräfte im Kontext „Diversity Management“ mit dem Teilbereich „geschlechtliche Identität und sexuelle Vielfalt“ wurden in den letzten 7 Jahren durchgeführt? Wie viele Führungskräfte haben daran teilgenommen?

Im Bereich „Diversity Management“ mit dem Schwerpunkt „geschlechtliche Identität und sexuelle Vielfalt“ wurden in den letzten sieben Jahren Schulungen im Rahmen der Führungskräfteentwicklung durchgeführt.

Im Rahmen der Führungskräfteentwicklung (2019–2021) wurden rund 180 Führungskräfte gezielt im Bereich „Diversity Management“ geschult, insbesondere zu den Themen „Umgang mit Vielfalt“ und „Unconscious Bias“.

Darüber hinaus sind die Themen Vielfalt, Inklusion, Gleichstellung und Frauenförderung fester Bestandteil eines 2-tägigen Moduls im Führungsnachwuchsprogramm „FOrAN“. Dieses Modul wurde seit 2017 insgesamt vier Mal durchgeführt und richtete sich an 40 Nachwuchsführungskräfte und Führungskräfte der Stadtverwaltung Koblenz.

5. In welcher Form wurden die Themenfelder „Diversity / Vielfalt“ und „interkulturelle Kompetenz“ für die Seminare der Ausbilder\*innen der Stadt Koblenz berücksichtigt? Wie findet die Vermittlung dieser Felder in der Ausbildung der Auszubildenden der Stadt Koblenz statt?

Die Themen „Diversity/Vielfalt“ und „interkulturelle Kompetenz“ werden im Rahmen der Seminare für Ausbilderinnen und Ausbilder der Stadt Koblenz wie folgt berücksichtigt:

#### **Themenfeld „Diversity/Vielfalt“:**

Für Ausbilderinnen und Ausbilder werden mehrere Seminare im internen Fortbildungsprogramm angeboten, die sich mit Aspekten von Vielfalt und Kommunikation befassen. Dazu gehören:

## **Grundlagenwissen für erfolgreiche Ausbilder:innen**

Zielsetzung / Inhalte:

Ausbildungsziel, sowie meine Aufgaben und Pflichten als Ausbilder:in

- Werte, Merkmale, Kommunikation und Einstellungen der unterschiedlichen Generationen
- Lernen im beruflichen Kontext – Was heißt das für junge Auszubildende?
- Meine Haltung als Ausbilder:in
- Tools für gelungene Kommunikation
- Austausch zwischen den Auszubildenden wird gestärkt

## **Herausfordernde Situationen im Ausbildungsalltag**

Zielsetzung / Inhalte:

- Persönlichkeitstypen: die anderen sind anders als ich, und jetzt?
- SCARF – elementare Grundbedürfnisse des Menschen die eine kooperative und vertrauensvolle Zusammenarbeit aller Beteiligten möglich machen
- Was braucht unser Gehirn für eine gewinnbringende Zusammenarbeit?
- Was bedeutet das für mein Verhalten?
- Umgang mit und in Konflikten
- Feedback und Feedforward Bearbeitung individueller Herausforderungen

## **Auszubildende und Nachwuchskräfte der neuen Generation – Talente entdecken, verstehen und integrieren**

Zielsetzung / Inhalte:

- Wie ticken junge Menschen?
- Die verschiedenen Generationen in der Ausbildung - Wertewandel
- Neurowissenschaftliche Erkenntnisse und die Bedeutung für die Praxis
- Psychologische Grundlagen der Motivation und der Kommunikation
- Umgang mit herausfordernden Situationen – Fallbeispiele
- Kollegiale Beratung

In diesen Seminaren werden insbesondere die Unterschiede in den Werten und Kommunikationsstilen verschiedener Generationen, Persönlichkeitstypen und der Umgang mit Vielfalt angesprochen. Der Fokus liegt dabei auf der Entwicklung der Kommunikationskompetenz der Ausbilder:innen.

Die Vermittlung der Inhalte erfolgt durch:

- Anleitungen und Austausch durch die Dozentinnen und Dozenten während der Seminare
- Austausch der Ausbilderinnen und Ausbilder untereinander
- Besprechungen im Rahmen der Ausbilderkonferenz.

## **Themenfeld „interkulturelle Kompetenz“:**

Das Themenfeld interkulturelle Kompetenz wurde nicht explizit in den Seminaren für Ausbilderinnen und Ausbilder behandelt. Der Aspekt der Kommunikation, der in den Seminaren eine zentrale Rolle spielt, bildet jedoch eine Grundlage für den Umgang mit Menschen aus verschiedenen kulturellen Hintergründen.

6. Welche Schritte wurden bereits für einen barrierefreien Internetauftritt der Stadt Koblenz unternommen? Wie weit ist die Umsetzung des barrierefreien Internetauftritts der Stadt Koblenz? Welche weiteren Maßnahmen sind geplant für einen barrierefreien Ausbau des Internetauftritts der Stadt?

Websites öffentlicher Stellen müssen seit 23. September 2020 barrierefrei sein. Für Rheinland-Pfalz ist dies geregelt in § 10 des Landesinklusionsgesetzes sowie in der Barrierefrei-

Informationstechnik-Verordnung (BITV RP).

Die Webseite der Stadt Koblenz unter koblenz.de wurde im November 2021 durch die Überwachungsstelle für barrierefreie IT (ÜBIT) beim Landesamt für Steuern geprüft. Der Großteil der im Rahmen der Überprüfung beanstandeten Punkte waren technische Fragen, welche im unmittelbaren Nachgang in Absprache zwischen dem externen Hersteller des Redaktionssystems der Webseite, sowie der ÜBIT geregelt wurden.

Aus dieser Sicht sollte die Webseite der Stadt Koblenz seither weitgehend den Anforderungen der ÜBIT an die Barrierefreiheit genügen. Gleiches sollte somit für die städtischen Webseiten gelten, welche ebenfalls innerhalb des städtischen Redaktionssystems aufgebaut sind (servicebetrieb.koblenz.de, koblenzkultur.de, wahlen.koblenz.de, koveb.de, koblenzbaut.de, jubuez.de, kgrz-koblenz.de, familienbuendnis.koblenz.de, stadtwerte-koblenz.de, sowie demnächst die Webseite der Musikschule Koblenz).

Im Zuge eines weiteren Ausbaus der Barrierefreiheit von koblenz.de ist geplant, das Thema der einfachen bzw. leichten Sprache in den Fokus zu nehmen.

7. In welcher Form wird die Vielfalt der Stadt bei Publikationen der Stadt, sowie der städtischen Unternehmen, berücksichtigt?

Aktuell liegt keine umfassende Übersicht über die Publikationen der Stadt Koblenz und der städtischen Unternehmen vor. Im Zuge der Entwicklung eines neuen Konzeptes der Öffentlichkeitsarbeit ist jedoch vorgesehen, eine Übersicht zu erstellen. Ziel ist es, alle städtischen Publikationen systematisch zu erfassen und diese im Sinne eines einheitlichen Corporate Designs sowohl optisch als auch inhaltlich zu überarbeiten. Diese Überarbeitung wird darauf abzielen, die Bürgerfreundlichkeit und Verständlichkeit der Inhalte zu verbessern.

8. In wie weit sieht die Stadt die Bedingungen inzwischen für erfüllt dem Rainbow Cities Network beizutreten? Wenn diese noch nicht erfüllt sind, wann werden die nötigen Maßnahmen umgesetzt werden? Was ist noch nötig für die Umsetzung?

Das Thema „Rainbow Cities Network“ wurde in der Stadtratssitzung am 22.09.2022 thematisiert und im Anschluss im Gleichstellungsausschuss eingebracht. Der Gleichstellungsausschuss beschloss am 15.03.2023 keinen Beitritt zum Rainbow Cities Network anzustreben, da zum einen die formalen Beitrittsvoraussetzungen (hauptamtliche Stellenanteile sowie Haushaltsmittel) nicht vorliegen und zum anderen die/der Queerbeauftragte zunächst Aktivitäten und Projekte aufbauen sollte, um die geforderten Inhalte im Rahmen der Netzwerkarbeit beitragen zu können.

Die Verwaltung ist grundsätzlich der Ansicht von Netzwerken im Sinne der Rainbow Cities Network profitieren zu können und ist offen dafür neue Perspektiven zu entwickeln und Synergieeffekte zu schaffen. Die formalen Beitrittsvoraussetzungen können derzeit nicht erfüllt werden. Die für einen Beitritt notwendige Ausgestaltung würde eine deutliche Kostensteigerung, (Personalkosten, Reisekosten, Mitgliedsbeitrag, Projektarbeit) in diesem Bereich nach sich ziehen. Es handelt sich hierbei um neue, freiwillige Leistungen. Mit der Wahl der ehrenamtlichen Queerbeauftragten Patricia Pederzani für die neue Ratsperiode 2024-2029 ist die Verwaltung gut aufgestellt und möchte zunächst von ihr geplante Aktivitäten und Projekte für die neue Ratsperiode abwarten bzw. unterstützen.

## **Auswirkungen auf den Klimaschutz:**

## **Finanzielle Auswirkungen:**