



Antwort zur Anfrage Nr. 0193/2024 der Stadtratsfraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN betreffend Gelebte Toleranz bei der Arbeitgeberin Stadt Mainz (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)

Die Anfrage wird wie folgt beantwortet:

- 1) Die Website der Charta der Vielfalt gibt an, dass die Stadt Mainz seit 2012 Unterzeichnerin ist und lediglich 2018/19 an zwei Aktivitäten (Teilnahme am Diversity-Tag und Teilnahme an der Diversity Challenge) teilgenommen hat. Welche Maßnahmen hat die Stadt Mainz darüber hinaus getroffen, um als Arbeitgeberin eine Atmosphäre der Akzeptanz zu stärken?
- 2) Welche Vielfaltsdimensionen adressiert die Stadt Mainz mit ihren bisherigen Aktivitäten?
- 3) Macht die Stadt Mainz ihren Mitarbeitenden Schulungsangebote im Kontext Vielfalt oder auch zu verwandten Themengebieten, wie z.B. dem Umgang mit Hetze und Fake News? Wenn ja, bitte Inhalte und Regelmäßigkeit der Schulungen angeben.
- 4) Inwiefern ist die Umsetzung der Charta der Vielfalt gelebte Praxis für die Mitarbeitenden der Stadt Mainz?

Antwort zu 1-4):

Die Stadt Mainz hat seither an keinen im Sinne der oben genannten Aktivitäten teilgenommen. Die Atmosphäre der Akzeptanz ist arbeitgeberseitig schon in den mit vielen Mitarbeitenden der Stadtverwaltung erstellten Führungsleitlinien verankert und wird von allen Führungskräften gelebt und gefordert. Das Thema Vielfalt ist seit Jahren Inhalt der Führungskräfteentwicklung (Führungskräftegewinnung, Führungskollegs, Führungskräfte-Feedbacks usw.).

Darüber hinaus deckt die Verwaltung mit ihren Fachabteilungen und Stabsstellen alle sieben Vielfaltsdimensionen ab. Die Umsetzung erfolgt durch Beratungsangebote, Publikationen z.B. zu fairer und gendergerechter Sprache, Seminare für Mitarbeiterinnen oder durch die Erhöhung der Barrierefreiheit bei Neubau oder der Sanierung städtischer Gebäude. Darüber hinaus gibt es kommunale Beiräte, sowie eine verwaltungsinterne LSBTIQ*-Arbeitsgemeinschaft, die die Vielfaltsdimensionen adressieren aber auch regelmäßige Aktivitäten wie beispielsweise die Interkulturelle Woche.

Seit dem Fortbildungsprogramm 2022 gibt es eine eigene Rubrik Diversity, Beruf und Familie. Auch in Kommunikationsseminaren werden die Themen Vielfalt und Umgang mit Hetze aufgegriffen, zum Beispiel in den Seminaren Umgang mit Reichsbürgern und Verschwörungstheorien. Bei der aktuellen Planung des Programms 2025 ist vorgesehen, in diesem Bereich das Angebot weiter auszuweiten.

Einen guten Einblick bietet darüber hinaus der Personalbericht der Stadt Mainz zu diesem Thema. So kann nachfolgend genannt zum Beispiel werden:

Es arbeiten mehr Frauen als Männer bei der Stadtverwaltung. Über 10 % der Beschäftigten haben eine ausländische Staatsangehörigkeit (aus 54 Nationen). Die Beschäftigten der Stadtverwaltung mit Migrationshintergrund bilden über ein Drittel und entsprechen damit in etwa dem Bevölkerungsanteil in der Stadt Mainz.

Seit vielen Jahren übererfüllt die Stadtverwaltung die geforderte Quote an schwerbehinderten Menschen (5 %) mit einem durchschnittlichen Anteil zwischen 5,80 % und 6,59 % in den letzten zehn Jahren.

Mainz, 25. Januar 2024

Gez.
Nino Haase
Oberbürgermeister