

Bericht

über die Umsetzung des Zweiten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplans

- Einführung zum Bericht über die Umsetzung des
Zweiten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplans
- Europäische Charta der Gleichstellung von Frauen und
Männern auf lokaler Ebene
- Evaluation des Zweiten Kaiserslauterer
Gleichstellungs-Aktionsplans

**Vorgelegt von der Gleichstellungsbeauftragten
Marlene Isenmann-Emser
1. Halbjahr 2016**

Inhaltsverzeichnis

	Abbildungs- und Tabellenverzeichnis	2
	Vorworte	3
	Vorwort des Oberbürgermeisters Dr. Klaus Weichel	3
	Vorwort der Gleichstellungsbeauftragten Marlene Isenmann-Emser	4
1	Einführung zum Bericht über die Umsetzung des Zweiten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplans ...	5
2	Europäische Charta der Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene	6
3	Evaluation des Zweiten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplans	8
	3.1 Erstellung des Zweiten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplans	8
	3.2 Erfolgreich umgesetzte sowie abgeschlossene Aktionen ...	10
	3.3 Erfolgreich umgesetzte, aber fortzuschreibende Aktionen .	31
	3.4 Teilweise umgesetzte sowie nicht umgesetzte, aber fortzuschreibende Aktionen	48
	3.5 Modifiziert aufzunehmende teilweise umgesetzte Aktionen	71
4	Fazit und Ausblick	86

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Tab. 1	Auflistung Grundsatz und Artikel (Quelle: Stadtverwaltung Kaiserslautern)	9
Tab. 2	Übersicht Aktionen (Quelle: Stadtverwaltung Kaiserslautern)	10
Tab. 3	Erfolgreich umgesetzte sowie abgeschlossene Aktionen (Quelle Stadtverwaltung Kaiserslautern)	11
Abb. 1	Ausstellung (Quelle: Stadtverwaltung Kaiserslautern)	17
Abb. 2	Eltern-Kind-Zimmer (Quelle: Stadtverwaltung Kaiserslautern)	21
Abb. 3	Werbung für Frauen beim ASK (Quelle: Thomas Brenner)	23
Abb. 4	Straßenschild: Familienparkplatz (Quelle: Stadtverwaltung Kaiserslautern)	25
Tab. 4	Erfolgreich umgesetzte, aber fortzuschreibende Aktionen (Quelle: Stadtverwaltung Kaiserslautern)	31
Abb. 5	Hempel Sisters (Quelle: Chawwerusch-Theater)	35
Abb. 6	Maria Vollmer (Quelle: Oniro Media)	35
Abb. 7	Schülerinnen der „Delta School of Nursing“ (Quelle: Flyer NALAM e.V.)	36
Abb. 8	Kinder-Ferienbetreuung im Siegelbacher Zoo (Quelle: Stadtverwaltung Kaiserslautern)	44
Abb. 9	Frei leben ohne Gewalt „NEIN zu Gewalt an Frauen“ (Quelle: Terre des femmes)	46
Tab. 5	Teilweise umgesetzte sowie nicht umgesetzte, aber fortzuschreibende Aktionen (Quelle: Stadtverwaltung Kaiserslautern)	48
Abb. 10	Geschlechtergerechte Sprache (Quelle: Stadtverwaltung Kaiserslautern)	57
Tab. 6	Modifiziert aufzunehmende teilweise umgesetzte Aktionen (Quelle: Stadtverwaltung Kaiserslautern)	71
Abb. 11	Erfolgsmodell Partnermonate (Quelle: Stadtverwaltung Kaiserslautern)	81
Abb. 12	Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung (Quelle: Stadtverwaltung Kaiserslautern)	85

Vorwort des Oberbürgermeisters Dr. Klaus Weichel



Kaiserslautern ist als erste Stadt in Rheinland-Pfalz der Europäischen Charta der Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene beigetreten. Das erfüllt mich als Oberbürgermeister mit großer Freude, denn – so kann ich sagen - wir sind mit gutem Beispiel vorgegangen. Ich freue mich natürlich jetzt auch, dass in den letzten Jahren viele weitere Kommunen in Rheinland-Pfalz der Charta beigetreten sind.

Der vorliegende Bericht über die Umsetzung des Zweiten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplans informiert die Politik, die Bürgerinnen und Bürger der Stadt Kaiserslautern sowie die Mitarbeitenden der Stadtverwaltung und vor allem interessierte Menschen in den Kommunen Europas über den Stand der Umsetzung.

Diese Evaluation beinhaltet einerseits die Historie zum Beitritt zur Europäischen Charta und andererseits die Inhalte dieser Charta. Ferner enthält er zum einen die Erstellung des Zweiten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplans mit seinen 86 Aktionen sowie zum anderen dessen gute Ergebnisse, neue Erkenntnisse und vielfältige Erfolge.

Der Bericht verdeutlicht, dass für die Umsetzung dieser großen Anzahl an Aktionen die zwei Jahre, die hierfür geplant waren, nicht ausreichten. Deshalb werden die meisten Aktionen zeitlich fortgeschrieben, was auch der Nachhaltigkeit dient. Diese Aktionen finden selbstverständlich Eingang in den Dritten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplan.

An dieser Stelle erinnere ich gerne daran, dass Gleichberechtigung von Frauen und Männern eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe unseres Staates ist, so wie es die Verfassung vorschreibt. Deshalb ist die tatsächliche Erreichung der Gleichstellung von Frauen und Männern Aufgabe aller Menschen in einer demokratischen Gesellschaft.

Gerne bedanke ich mich bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Stadtverwaltung Kaiserslautern sowie sonstigen Akteurinnen und Akteuren in der Stadt, die sowohl an der Erstellung des Zweiten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplans, als auch an der Umsetzung der Aktionen aktiv beteiligt waren und noch sind. Ich bedanke mich sehr herzlich für ihr besonderes Engagement, das sicherlich eines großen Durchhaltevermögens bedarf und auch nicht immer von Erfolg gekrönt ist.

Aktuell wird auch der Dritte Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplans entwickelt. Hierfür bitte ich erneut um aktive Mitarbeit innerhalb der Stadtverwaltung Kaiserslautern und um rege Mitwirkung und Beteiligung außerhalb des Rathauses durch Akteurinnen und Akteure in unserer Stadt.

A handwritten signature in blue ink that reads "Klaus Weichel". The signature is written in a cursive, flowing style.

Vorwort der Gleichstellungsbeauftragten Marlene Isenmann-Emser



Im Juli 2007, gleich zu Beginn meines Amtsantritts, gab es eine große Herausforderung für mich. Die Stadt Kaiserslautern beschloss den Beitritt zur Europäischen Charta der Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene. Dies war für mich verbunden mit neuen, unbekannten und vielfältigen Aufgaben.

Die Erfüllung dieser Aufgaben, davon einige im vorliegenden Bericht zur Umsetzung konkret beschrieben sind, gipfelte im Juli 2009 im Ersten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplan mit 61 Aktionen und im Juli 2013 im Zweiten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplan mit 86 Aktionen. Alle diese Aktionen wurden mit großem Einsatz vieler Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Bürgerinnen und Bürgern formuliert und befinden sich in der Umsetzungsphase. Die Aktionen basieren selbstverständlich auf Artikeln der Europäischen Charta.

Die Idee des Rates der Gemeinden und Regionen Europas und seinen Partnern (RGRE), eine Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern zu erarbeiten, fußte auf der Feststellung, dass in allen Staaten Europas die Gleichstellung von Frauen und Männern zwar gewollt, aber noch nicht erreicht ist.

Für Deutschland ist die Gleichberechtigung von Frauen und Männern im Grundgesetz (GG) im Artikel 3 Absatz 2 verankert. Dort heißt es: „Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ Da mit dem benannten Staat sowohl die Behörden als auch alle Menschen in Deutschland gemeint sind, ist jede und jeder dafür zuständig, dass auf der Grundlage des gleichen Rechts für alle Menschen auch die Gleichstellung tatsächlich verwirklicht wird. Diese Erkenntnis ist die Basis für die Erstellung und Umsetzung von Gleichstellungs-Aktionsplänen. Nur gemeinsam ist das Ziel des Denkens über eines fairen, gleiches, geteiltes und soziales Handeln möglich. Bei der Erstellung und der Umsetzung sowohl des Ersten, also auch des Zweiten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplans war und ist dieses Denken und Handeln Grundlage ebenso wie bei der Erstellung des vorliegenden Umsetzungsberichts.

An dieser Stelle bedanke mich gerne für das Engagement und die Zusammenarbeit mit den beteiligten Referaten, Stabsstellen, Umsetzungsbeauftragten sowie der Arbeitsgruppe Gleichstellung, verbunden mit der Bitte, weiterhin mit mir gemeinsam die Gleichstellung von Frauen und Männern gerne und aktiv voranzutreiben. Dies erbitte ich auch für die Erstellung und Umsetzung des Dritten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplans, wofür ich mich jetzt schon herzlich bedanke.

Marlene Isenmann-Emser

1 Einführung zum Bericht über die Umsetzung des Zweiten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplans

Der deutsche Städtetag verbreitete 2006 in Deutschland die Europäische Charta der Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene (Charta), indem zum Beitritt eingeladen wurde. Die Charta wurde vom Rat der Gemeinden und Regionen Europas und seinen Partnern (RGRE) im Rahmen eines Projekts in den Jahren 2005 und 2006 erarbeitet. Im Nachgang ratifizierte die Stadt Heidelberg als erste Stadt in Deutschland die Charta im März 2007 und die Stadt Kaiserslautern als zweite Stadt im Juli 2007. Die Stadt Kaiserslautern trat damit als erste Stadt in Rheinland-Pfalz dieser Charta bei.

Mit der Charta wird in Europa die den Bürgerinnen und Bürgern nahe stehenden Regierungsebenen, also den Lokal- und Regionalbehörden, ein Instrument an die Hand gegeben, um bestehende und neu gebildete Ungleichheiten zu beseitigen und zu verhindern.

Dies ist notwendig, obwohl der Grundsatz der Gleichstellung von Frauen und Männern als ein Grundrecht in den Demokratien Europas mittlerweile überall verankert ist. Die Gleichstellung ist nach dem Gesetz also gesichert, tatsächlich haben Frauen und Männer in Europa jedoch nicht die gleichen Rechte. Trotz vielfältiger Anstrengungen bis heute und den daraus hervorgegangenen Fortschritten ist die wahrhaft egalitäre Gesellschaft noch nicht geschaffen. Um die Charta zu verwirklichen, sind Gleichstellungs-Aktionspläne zu erstellen und umzusetzen.

Die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Kaiserslautern Marlene Isenmann-Emser nahm sich der Umsetzung der Europäischen Charta an und initiierte und koordinierte die notwendigen Arbeitsschritte. Sie erstellte mit Hilfe einiger Referate zuerst den Ersten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplan mit der Laufzeit von Juli 2009 bis Juli 2011. Danach wurde der entsprechende Umsetzungsbericht geschrieben. Im Anschluss erfolgte die Erstellung des Zweiten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplans mit der Laufzeit von Juli 2013 bis Juli 2015 ebenfalls unter Mitwirkung von Referaten und auf der Grundlage einer Befragung.

Der vorliegende Bericht über die Umsetzung des Zweiten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplans gliedert sich im Nachgang zu den Vorworten in vier Kapitel:

- Obige Einführung zur Umsetzung des Zweiten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplans verdeutlicht den thematischen Hintergrund (Kapitel 1).
- Es schließt sich eine Zusammenfassung der wichtigen Teile der Europäischen Charta der Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene an (Kapitel 2).
- Darauf folgt die Evaluation des Zweiten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplans (Kapitel 3) beginnend mit erstens seiner Erstellung (Abschnitt 3.1), zweitens mit den erfolgreich umgesetzten sowie abgeschlossenen Aktionen (Abschnitt 3.2) sowie drittens mit erfolgreich umgesetzten, aber fortzuschreibenden Aktionen (Abschnitt 3.3). Die Evaluation umfasst viertens teilweise umgesetzte sowie nicht umgesetzte, aber fortzuschreibende Aktionen (Abschnitt 3.4) und fünftens modifiziert aufzunehmende teilweise umgesetzte Aktionen (Abschnitt 3.5).
- Ein Fazit und ein Ausblick beschließen den Bericht zur Umsetzung (Kapitel 4).

2 Europäische Charta der Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene

Nach dem Beitritt zur Charta unterzeichnete am 12. Juli 2007 der damalige Oberbürgermeister Bernhard J. Deubig in Anwesenheit der Presse das Verpflichtungsdokument. Dies ratifizierte den Beitritt zur Charta offiziell, die Stadt Kaiserslautern war damit Vorreiterin in Rheinland-Pfalz. Die Charta insgesamt ist wie folgt zusammengesetzt:

- Eine Einleitung sowie eine Präambel erläutern Sinn und Zweck der Charta.
- Als Teil I schließen sich die Grundsätze der Charta an.
- Die Umsetzung der Charta und die enthaltenen Verpflichtungen bedeuten Teil II.
- Neun Themenschwerpunkte mit 30 Artikeln bilden den wichtigen Teil III der Charta.
- Ein Verpflichtungsformular komplettiert die Charta.

Zur besseren Verständlichkeit, und um den gesamten Chartatext (einzusehen auf der Homepage der Stadtverwaltung Kaiserslautern Im Bereich Soziales und Gesellschaft „Frauen“) nicht komplett lesen zu müssen, sind die wichtigsten Inhalte hier zusammengefasst:

In der **Einleitung** verweist die Charta darauf, dass sie sich an die Lokal- und Regionalregierungen Europas richtet, mit der Bitte, sie zu unterzeichnen, sich zum Grundsatz der Gleichstellung von Frauen und Männern zu bekennen sowie Gleichstellungs-Aktionspläne zu erstellen und umzusetzen. Das Grundrecht auf Gleichstellung muss Ziel sein und angewendet werden in Politik, Wirtschaft, Gesellschaft und Kultur. Ungleichheiten und Stereotypen sind entgegenzuwirken und eine umfassende Einbeziehung von Frauen in die Entwicklung und Umsetzung lokaler und regionaler Politiken ist zu ermöglichen. Ein Zitat aus der Einleitung der Charta fasst das Ziel der Charta treffend zusammen: „In der Welt von heute und morgen ist eine echte Gleichstellung von Frauen und Männern auch der Schlüssel zu unserem wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Erfolg – nicht nur auf europäischer oder nationaler Ebene, sondern auch in unseren Regionen, Städten und Gemeinden.“ Die **Präambel** beinhaltet die Namen der Partnerinnen und Partner, mit denen der RGRE die Charta erstellt hat, sowie neun Themenschwerpunkte, die die Notwendigkeit, Wichtigkeit und Gerechtigkeit herausstellen, die der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern innewohnen.

Teil I beinhaltet die **Grundsätze** der Charta:

1. Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein Grundrecht.
2. Vielfältige Diskriminierungen und Benachteiligungen müssen bekämpft werden, um die Gleichstellung von Frauen und Männern zu garantieren.
3. Die ausgewogene Mitwirkung von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen ist eine der Grundbedingungen einer demokratischen Gesellschaft.
4. Die Beseitigung von Geschlechterstereotypen ist von grundlegender Bedeutung für die Gleichstellung von Frauen und Männern.
5. Die Einbeziehung der Geschlechterperspektive in alle Aktivitäten von Lokal- und Regionalregierungen ist für die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern erforderlich.
6. Entsprechend dotierte Aktionspläne und Programme sind notwendige Instrumente zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern.

Der **Teil II** liefert die **Verpflichtung**, die **Umsetzung** der Bestimmungen durchzuführen:

- (1) Innerhalb von zwei Jahren ist ein Gleichstellungs-Aktionsplan zu entwickeln und anschließend umzusetzen.
- (2) Im Gleichstellungs-Aktionsplan sind Ziele, Prioritäten, Maßnahmen und Ressourcen festzulegen und ein Zeitrahmen für die Umsetzung darzulegen.
- (3) Es ist eine Vielzahl von Meinungen vor der Annahme des Gleichstellungs-Aktionsplanes einzuholen, für seine weite Verbreitung zu sorgen und über die gemachten Schritte öffentlich zu berichten.
- (4) Je nach Erfordernis sind der Gleichstellungs-Aktionsplan zu revidieren und neue Pläne zu entwickeln für nachfolgende Perioden.
- (5) Es ist künftig mit einem noch zu schaffenden Bewertungssystem zu kooperieren, um die Fortschritte beurteilen zu können. Zu diesem Zweck wird der Gleichstellungs-Aktionsplan öffentlich zur Verfügung gestellt.
- (6) Der RGRE ist schriftlich darüber zu informieren, an welchem Tag die Charta unterzeichnet wurde, auch zur weiteren Zusammenarbeit im Hinblick auf die Charta.

Neun Themenschwerpunkte mit insgesamt 30 Artikeln bilden **Teil III** der Charta. Nachfolgend sind die neun Themenschwerpunkte aufgelistet mit den Ziffern der untergeordneten Artikel:

- Demokratische Verantwortung: Artikel 1
- Politische Rolle: Artikel 2 bis 7
- Allgemeiner Rahmen für die Gleichstellung: Artikel 8 bis 10
- Rolle als Arbeitgeber: Artikel 11
- Öffentliches Beschaffungs- und Vertragswesen: Artikel 12
- Rolle als Dienstleistungserbringer: Artikel 13 bis 23
- Planung und nachhaltige Entwicklung: Artikel 24 bis 28
- Rolle als Regulierungsbehörde: Artikel 29
- Städtepartnerschaften und internationale Kooperation: Artikel 30

Das **Verpflichtungsformular**, das am Ende der Charta angefügt ist, dient zum einen als Dokument des Beitritts und ist zum anderen als unterzeichnete Kopie an den RGRE zu senden.

Die Verpflichtung aus Teil II, Gleichstellungs-Aktionspläne zu erstellen, wurde zum zweiten Mal erfüllt, die Umsetzung der meisten Aktionen läuft insgesamt prozesshaft. Im vorliegenden Umsetzungsbericht wird auf die Artikel eingegangen, die als Basis für die Aktionen dienten. Sie werden in der Evaluation der Aktionen als Bezug zur Charta beschrieben. Die Evaluation des Zweiten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplans ist Inhalt des nachfolgenden Kapitels.

3 Evaluation des Zweiten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplans

Auf der Grundlage des Ersten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplans sowie des dazu gehörigen Umsetzungsberichts mit dessen Ergebnissen, Erkenntnissen und Erfolgen der dortigen 61 Aktionen und mit Hilfe vieler Beteiligter wurde der Zweite Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplan erstellt und wird nachfolgend hier evaluiert.

Reichhaltige Vorarbeiten waren vonnöten, um viele Artikel der Charta umzusetzen und um den Zweiten Gleichstellungs-Aktionsplan erstellen zu können. Die vorliegende Evaluation ist auch eine Verpflichtung aus der Charta, die mit diesem Bericht zur Umsetzung erfüllt wird. Die Ausführungen des Kapitels „Evaluation“ gliedern sich in fünf Abschnitte:

- Der Abschnitt 3.1: „Erstellung des Zweiten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplans“ liefert Hinweise zu seiner Entstehung.
- Es schließen sich alle erfolgreich umgesetzten sowie abgeschlossenen Aktionen an (Abschnitt 3.2).
- Danach folgen die erfolgreich umgesetzten, aber fortzuschreibenden Aktionen (Abschnitt 3.3).
- Teilweise umgesetzte sowie nicht umgesetzte, aber fortzuschreibende Aktionen bilden den Abschnitt 3.4.
- Letztlich sind die modifiziert aufzunehmenden teilweise umgesetzten Aktionen beschrieben (Abschnitt 3.5).

3.1 Erstellung des Zweiten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplans

Der Zweite Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplan wurde auf der Basis von vier Säulen erstellt. Die Grundlage der ersten Säule bildeten nicht umgesetzte sowie modifizierte Aktionen des Ersten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplans. Als zweite Säule flossen die Maßnahmen des Audits berufundfamilie ein, die im Zertifizierungszeitraum 2009 bis 2012 aus unterschiedlichen Gründen nicht mehr erledigt werden konnten, jedoch noch umzusetzen waren. Ideen, die von Behörden und sozialen Einrichtungen – ansässig in der Stadt Kaiserslautern – sowie von Frauengruppen, Gleichstellungsbeauftragten, Partei- oder Ratsmitgliedern ebenso wie von Ortsvorstehenden, Vereinen, Referaten und Stabsstellen der Stadt Kaiserslautern mit Hilfe einer Fragebogenaktion geliefert wurden, formten die Aktionen der dritten Säule. Die vierte Säule bilden Aktionen mit gleichstellungspolitischer Relevanz.

Die so generierten **86 Aktionen** sind als **Zweiter Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplan** zusammengefügt und dort jeweils inhaltsmäßig wie folgt aufgefächert:

- Name der Aktion, laufende Nummer und Kurzbeschreibung
- Bezug zur Charta
- Zielgruppe und Ziel
- Zuständigkeiten
- Zeitraum der Umsetzung

Im Rahmen der Evaluation ist im Umsetzungsbericht die Reihung um die beiden nachfolgenden Teilbereiche ergänzt:

- Ergebnis bzw. Erfolg der Aktion
- Wenn vorhanden: Bildmaterial

Der Zweite Gleichstellungs-Aktionsplan besteht konkret aus zwei Teilen. Zum einen aus einer Auflistung der Titel der 86 Aktionen in der Reihenfolge der **Artikel** der Charta, beginnend mit dem Grundsatz 6. Die Auflistung ist mit Seitenzahlen versehen, damit die Beschreibungen der einzelnen Aktionen leicht zu finden sind. Zum anderen besteht der zweite Teil aus der Auffächerung nach den Inhalten wie oben ausgeführt.

Insgesamt wurden aus der Charta der Grundsatz 6 aus Teil I und aus Teil III 23 von 30 Artikeln aufgegriffen und Aktionen dazu formuliert. Rechnerisch sind dies mehr als drei Viertel (76,6%) aller Artikel aus Teil III. Das sind zehn Prozent mehr als im Ersten Gleichstellungs-Aktionsplan zur Definition von Aktionen genutzt wurden, damals waren es zwei Drittel. Die nachfolgende Tabelle zeigt auf, wie oft zum einen Grundsatz (G-S.) 6 und zum anderen die genannten 23 Artikel (Art.) die Grundlage für Aktionen bildeten.

G-S. 6: 1x	Art. 1: 2x	Art. 2: 6x	Art. 3: 5x	Art. 4: 6x	Art. 5: 8x
Art. 6: 4x	Art. 8: 2x	Art. 9: 7x	Art. 10: 6x	Art. 11: 10x	Art. 12: 1x
Art. 13: 6x	Art. 14: 4x	Art. 15: 1x	Art. 16: 5x	Art. 17: 2x	Art. 18: 4x
Art. 19: 1x	Art. 20: 1x	Art. 21: 4x	Art. 22: 2x	Art. 25: 2x	Art. 30: 3x

Tab. 1: Auflistung Grundsatz und Artikel (Quelle: Stadtverwaltung Kaiserslautern)

Der Artikel 11 – Rolle als Arbeitgeber führt mit zehn Nennungen das Ranking an, das heißt, dass in diesem Bereich viele Aktionen formuliert sind. Der zweite Platz mit acht Nennungen betrifft den Artikel 5 – Zusammenarbeit mit Partnern zur Förderung der Gleichstellung. Erwähnenswert ist, dass manchen Aktionen zwei Artikel zu Grunde liegen, weil diese inhaltlich miteinander verwoben sind.

Nicht befasst wurde sich mit den Artikeln 7, 23, 24, 26, 27, 28 und 29.

Zur **Evaluation** war die Mitwirkung vieler Beteiligter notwendig. Um den Umsetzungsbericht verfassen zu können, wurden die Umsetzungsbeauftragten und andere Zuständige direkt nach Beendigung der Laufzeit (Juli 2015) von der Gleichstellungsbeauftragten angeschrieben oder angefragt, um aktuelle Ergebnisse zu erhalten. Somit hat sich beim Verfassen der Kurzberichte zu den einzelnen Aktionen widerspiegelt, wie gut das Zusammenwirken bei der Umsetzung des Zweiten Aktionsplans funktionierte. Um die Kurzberichte zu generieren, wurden sie entweder von der Gleichstellungsbeauftragten als Vorschlag vorformuliert und danach von den Beteiligten ergänzt oder verändert oder sie wurden von den Zuständigen fertig an die Gleichstellungsbeauftragte gesendet, die dann die Kurzberichte zum vorliegenden Umsetzungsbericht zusammengefasst hat.

Die nachfolgenden vier Abschnitte befassen sich mit der **Evaluation** aller 86 Aktionen. Es handelt sich um die erfolgreich umgesetzten sowie abgeschlossenen Aktionen, um die erfolgreich umgesetzten, aber fortzuschreibenden Aktionen und um teilweise umgesetzte so-

wie nicht umgesetzte, aber fortzuschreibende Aktionen. Ferner geht es um die modifiziert aufzunehmenden teilweise umgesetzten Aktionen sowie um die insgesamt umgesetzten und die nicht umgesetzten Aktionen. In den einzelnen Abschnitten sind jeweils die zugehörigen Zahlen und Fakten vorangestellt. Das gesamte Zahlenwerk ist hier zur besseren Übersicht komplett dargestellt.

Erfolgreich umgesetzte Aktionen	15	17,4%
Abgeschlossene Aktionen	9	10,5%
Erfolgreich umgesetzte Aktionen fortzuschreiben	16	18,6%
Teilweise umgesetzte Aktionen fortzuschreiben	20	23,3%
Nicht umgesetzte Aktionen fortzuschreiben	10	11,6%
Modifiziert aufzunehmende teilweise umge- setzte Aktionen	16	18,6%
Summe fortzuschreibende Aktionen	62	72,1%
Mit sich befassten Aktionen gesamt	77	89,5%
Nicht umgesetzte Aktionen gesamt	9	10,5%

Tab. 2: Übersicht Aktionen (Quelle: Stadtverwaltung Kaiserslautern)

Diese Tabelle zeigt alle Ergebnisse auf, die in den nächsten vier Abschnitten in Teilbereichen erläutert werden. Wissenswert ist hier zusätzlich dargestellt, dass sich mit 77 von 86 Aktionen befasst wurde, das sind 89,5 Prozent. Davon werden 15 nicht fortgeschrieben (17,4%), weil sie bereits in Gänze umgesetzt wurden. 62 Aktionen, also 72,1 Prozent, werden fortgeschrieben und bilden damit bereits den Grundstock für den Dritten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplan. Lediglich mit neun Aktionen wurde sich nicht befasst, das sind 10,5 Prozent. Verglichen mit der Umsetzungsquote aus dem Ersten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplan handelt es sich um eine Steigerung von 23 Prozent.

3.2 Erfolgreich umgesetzte sowie abgeschlossene Aktionen

In diesem Abschnitt geht es einerseits um erfolgreich umgesetzte sowie andererseits um abgeschlossene Aktionen. Die „erfolgreich umgesetzten“ Aktionen sind gleichzeitig als erledigt zu betrachten, das heißt auch, sie finden keinen Eingang in den Dritten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplan. Mit „abgeschlossen“ sind hier Aktionen gemeint, die erstens aus personellen, zeitlichen oder organisatorischen Gründen nicht umgesetzt werden konnten oder auch zukünftig nicht umgesetzt werden können. Zweitens sind Aktionen gemeint, die in die Zuständigkeiten Dritter gehören und drittens handelt es sich um Aktionen, für deren Um-

setzung Desinteresse bestand. Die abgeschlossenen Aktionen finden ebenfalls keinen Eingang in den Dritten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplan.

Erfolgreich umgesetzte Aktionen	15	17,4%
Abgeschlossene Aktionen	9	10,5%

Tab. 3: Erfolgreich umgesetzte sowie abgeschlossene Aktionen (Quelle: Stadtverwaltung Kaiserslautern)

Es gibt 15 erfolgreich umgesetzte Aktionen, das sind 17,4 Prozent aller 86 Aktionen und neun abgeschlossene Aktionen, also 10,5 Prozent. Dieser Wert 10,5 Prozent gilt auch als Negativwert im Bereich aller nicht umgesetzter Aktionen des Zweiten Gleichstellungs-Aktionsplans, denn die übrigen 14 nicht umgesetzten Aktionen (Positivwert) werden fortgeschrieben, das sind 16,3 Prozent. Sie werden künftig umgesetzt.

Zur besseren Übersicht sind zuerst die 15 erfolgreich umgesetzten, danach die neun abgeschlossenen Aktionen im ersten Schritt unter dem jeweiligen Aktionsnamen aufgelistet und mit der entsprechenden Seitenzahl des Umsetzungsberichts versehen, so dass jeder Kurzbericht einfach gefunden werden kann. Im Nachgang zur Auflistung folgt im zweiten Schritt der jeweils zugehörige Kurzbericht, dem stets alles Wissenswertes aus dem Zweiten Gleichstellungs-Aktionsplan vorangestellt ist:

3.2.1	Berichterstattung über die erzielten Fortschritte bei der Umsetzung des Gleichstellungs-Aktionsplans	12
3.2.2	Erweiterung des Netzwerks Kaiserslauterer Gleichstellungsbeauftragten der ansässigen Behörden und Unternehmen	13
3.2.3	Überprüfung der Büroräume hinsichtlich geschlechterdiskriminierender Bilder, Plakate und Sprüche	14
3.2.4	Gendergerechte Gestaltung des Sommerferienprogramms	15
3.2.5	Fortbildung zur geschlechtssensiblen Pädagogik im Kita-Bereich	15
3.2.6	Aufbau einer Arbeitsgruppe zur Beförderung der Umsetzung des Zweiten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplans	16
3.2.7	Beachten geschlechtergerechter sowie diskriminierungsfreier Werbung	18
3.2.8	Informationen für Mädchen und Jungen über Gleichstellungsthemen und deren sozialpolitische Auswirkungen	19
3.2.9	Führung in Teilzeit zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie	20
3.2.10	Einrichtung eines Eltern-Kind-Zimmers	20
3.2.11	Prüfung von Lehrmitteln an Bildungseinrichtungen wie Schulen zur Förderung nichttraditioneller Entscheidungen in der Berufswahl	22
3.2.12	Werbung zur künftigen Einstellung von Frauen beim ASK	22
3.2.13	Erhalt des Standbades Gelterswoog als einer Erholungsoase	24

3.2.14 Ausweisung weiterer „Familienparkplätze“ in der Innenstadt	24
3.2.15 Herstellung und Verteilung von Werbemittel für die Internetadresse www.frauenportal-kl.de	25
3.2.16 Wiederholung der Gespräche mit Trägern und Einrichtungen zur Umsetzung der Europäischen Charta der Gleichstellung	26
3.2.17 Überprüfung der Aufnahme der Charta-Grundsätze in die Ausschreibungskriterien	26
3.2.18 Erstellung einer Dienstvereinbarung sowie entsprechende Fortbildungen zur „leichten Sprache“	27
3.2.19 Überprüfung des Stellenplans auf Entgeltunterschiede	27
3.2.20 Prüfung zur Ermöglichung gerechter Öffnung von Beschäftigungs- und Qualifizierungsmaßnahmen für beide Geschlechter	28
3.2.21 Kaiserslauterer Tage der Gesundheit, des sozialen und freiwilligen Engagements	29
3.2.22 Initiierung einer Arbeitsgruppe	29
3.2.23 Überprüfung der Wirksamkeit der ganzheitlichen Beratung von Kundinnen und Kunden im Hinblick auf Zuständigkeiten	30
3.2.24 Überprüfung der Wirkung der Unterstützung bei der Wohnungssuche in Einzelfällen	30

3.2.1 Berichterstattung über die erzielten Fortschritte bei der Umsetzung des Gleichstellungs-Aktionsplans

Aktion 14

Kurzbeschreibung: Der Stadtrat verabschiedete im Juli 2007 die Europäische Charta der Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene und stimmte in diesem Kontext der Erstellung und Umsetzung von Gleichstellungs-Aktionsplänen zu. Über die erzielten Fortschritte zur Gleichstellung ist regelmäßig und öffentlich zu berichten. Dies passiert als Vortrag im Rahmen von Stadtratssitzungen, über schriftliche Berichte und durch Pressemitteilungen.

Bezug zur Charta: Im Artikel 4 – Öffentliches Engagement für Gleichstellung, Absatz 1 heißt es unter Spiegelpunkt 2, dass eine öffentliche und regelmäßige Berichterstattung über die bei der Umsetzung des Gleichstellungs-Aktionsplans erzielten Fortschritte zu erfolgen hat.

Zu berichten sind den **Zielgruppen** „Stadtratsmitglieder“ sowie den „Bürgerinnen und Bürgern der Stadt“, was zu dem **Ziel** führen soll und kann, dass Menschen in der Stadt Kaiserslautern die Fortschritte im Rahmen der Gleichstellung von Frauen und Männern kennen.

Zuständigkeiten: Referat Organisationsmanagement, Gleichstellungsbeauftragte

Zeitraum der Umsetzung: Juli 2013 bis Juli 2015

Ergebnis und Erfolg der Aktion: Diese Aktion ist umgesetzt. Berichte über die erzielten Fortschritte bei der Umsetzung des Zweiten Gleichstellungs-Aktionsplans erfolgten und erfolgen regelmäßig auf unterschiedliche Art und Weise. Als neues Medium ist das Amtsblatt der Stadt Kaiserslautern im Umsetzungszeitraum hinzugekommen, so dass die Berichterstattung ausgebaut werden konnte. Seit dieser Zeit ist gewährleistet, dass die Öffentlichkeit regelmäßig informiert ist sowie beispielsweise am 23. Juli 2015. Dort ist ein Interview abgedruckt mit der Gleichstellungsbeauftragten Marlene Isenmann-Emser zum Abschluss des Zweiten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplans. Die Pressestelle der Stadtverwaltung Kaiserslautern wird sich auch künftig für Gleichstellungsthemen einsetzen und die Themen an unterschiedlichen Stellen positionieren. Die Aktion ist somit erfolgreich abgeschlossen.

3.2.2 Erweiterung des Netzwerks Kaiserslauterer Gleichstellungsbeauftragten der ansässigen Behörden und Unternehmen

Aktion 24

Kurzbeschreibung: Das am 6. April 2011 gegründete Netzwerk mit den in der Stadt Kaiserslautern bestellten Gleichstellungsbeauftragten bei Unternehmen und Behörden ist zu erweitern, um die Gleichstellungspolitik in der Stadt auf eine breitere Basis zu stellen. Seit der Gründung des Netzwerks ist es eine Aufgabe aller Teilnehmerinnen dafür Sorge zu tragen, dass weitere Gleichstellungsbeauftragte bei Behörden und Unternehmen bestellt werden. Um dies zu erreichen ist im Netzwerk eine geeignete Strategie zu konzipieren.

Bezug zur Charta: Der Artikel 5 – Zusammenarbeit mit Partnern zur Förderung der Gleichstellung, beinhaltet in Absatz 1 die Verpflichtung mit Partnerinnen und Partnern aus dem öffentlichen und privaten Sektor sowie zivilgesellschaftlichen Organisationen zusammenzuarbeiten, „um die Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen des Lebens im eigenen Hoheitsgebiet zu fördern.“

Als **Zielgruppe** sind die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in Behörden und Unternehmen in der Stadt Kaiserslautern definiert und als **Ziel** angestrebt, dass das Netzwerk sich erweitert und somit durch die Zusammenarbeit von öffentlichen, privaten sowie zivilgesellschaftlichen Organisationen die Gleichstellung von Frauen und Männern befördert wird.

Zuständigkeit: Gleichstellungsbeauftragte

Zeitraum der Umsetzung: Juli 2013 bis Juli 2015

Ergebnis und Erfolg der Aktion: Im Umsetzungszeitraum trafen sich die Gleichstellungsbeauftragten zwei Mal jährlich. Vielfältige Themen wurden besprochen wie zum Beispiel die Vorgabe des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) zur Erstellung und Umsetzung eines Frauenförderplans. Auch wurde die Novellierung des LGGs, das am 30. Dezember 2015 dann in Kraft getreten ist, aktiv begleitet. Ferner wurde sich über die Notwendigkeit und den Nutzen des Netzwerks verständigt mit dem Ergebnis, dass das Netzwerk nur Vorteile hat, weil auf diesem Wege die Gleichstellung auf vielen Schultern verteilt wird und somit schneller und zielführender erreicht werden kann. Die Anzahl der Gleichstellungsbeauftragten bei Behörden und Unternehmen zu erhöhen, was Inhalt der Aktion 24 darstellt, ist auf der Ebene der Stadt Kaiserslautern nur durch gesetzliche Vorgaben möglich. Eine geeignete Strategie konnte deshalb nicht konzipiert werden. Im Umsetzungszeitraum hat sich aber zweierlei getan, was dennoch zur Erhöhung der Anzahl von Gleichstellungsbeauftragten führen kann.

Zum einen wurde wie schon erwähnt das LGG novelliert, das für die Behörden relevant und bindender ist. Zum anderen wird in der Bundesregierung weiterhin die Notwendigkeit gesehen für die Privatwirtschaft - anstatt weiterhin auf deren freiwillige Selbstverpflichtung zu hoffen - ein Gesetz zu verabschieden, das lauten soll: „Gleichstellung in der Privatwirtschaft“. Auf dem Weg dahin, gab es im Umsetzungszeitraum bereits einen ersten Schritt, denn es trat ferner am 1. Mai 2015 das „Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst“ in Kraft. Dieses enthält neue Regelungen für den öffentlichen Dienst des Bundes und gesetzliche Regelungen für die Wirtschaft. Diese Aktion ist deshalb als umgesetzt zu betrachten.

3.2.3 Überprüfung der Büroräume hinsichtlich geschlechterdiskriminierender Bilder, Plakate und Sprüche

Aktion 27

Kurzbeschreibung: Die Stadtverwaltung Kaiserslautern als Unterzeichnerin der Europäischen Charta der Gleichstellung hat sich unter anderem verpflichtet sprachliche Wendungen und Bilder zu bekämpfen, welche auf stereotypen Geschlechterrollen von Frauen und Männern beruhen. Deshalb hat die Führungsebene dafür Sorge zu tragen, dass keine geschlechterdiskriminierenden Bilder, Plakate oder Sprüche in den Büros der Stadtverwaltung Kaiserslautern angebracht sind und auch zukünftig nicht angebracht werden dürfen. Entsprechend vorhandenes diskriminierendes Material ist zu entfernen.

Bezug zur Charta: Der Artikel 6 – Kampf gegen Stereotype, Absatz 1 weist konkret darauf hin, dass sprachliche Wendungen und Bilder zu bekämpfen und zu verhindern sind „welche auf der Vorstellung der Über- oder Unterlegenheit eines Geschlechts oder auf stereotypen Geschlechterrollen für Frauen oder Männer beruhen.“

Um diesem Artikel gerecht zu werden sind als **Zielgruppe** die Führungskräfte benannt, die dafür Sorge zu tragen haben, dass das **Ziel** geschlechterdiskriminierungsfreie Büroräume zu erhalten, erreicht wird.

Zuständigkeiten: Gleichstellungsbeauftragte

Zeitraum der Umsetzung: Juli 2013 bis Juli 2015

Ergebnis und Erfolg der Aktion: Mittels eines Schreibens wurden im Mai 2014 alle Referate darauf hingewiesen, sich dieser Aktion anzunehmen und entsprechend zu agieren. Alle Referate überprüften in der Folge ihre Räume und teilten die Ergebnisse schriftlich mit. Die Prüfung dauerte bei den verschiedenen Referaten zeitlich unterschiedlich lange. Beispielsweise waren beim Referat Jugend und Sport viele Gebäude zu überprüfen, dies dauerte dort – auch auf Grund von Ferienzeiten – etwas länger. Manche Referate überprüften ihre Büroräume binnen einer Woche. Einzelne Referate wurden im zweiten Halbjahr 2014 erneut angeschrieben, um an die Aktion zu erinnern. Die Gleichstellungsbeauftragte war auf Wunsch bei ein paar Referaten konkret in die Überprüfung einbezogen. Sie sollte beispielsweise ihre Einschätzung abgeben, welche Fotos oder Sprüche diskriminierend sind, entfernt werden müssen oder auch nicht. Leider ist trotz mannigfaltiger Interventionen der Gleichstellungsbeauftragten in einem städtischen Gebäude bislang ein sexistisches Plakat (noch) nicht entfernt worden. Weitere Interventionen werden in diesem Kontext folgen. Die Aktion ist trotzdem als erfolgreich abgeschlossen anzusehen.

3.2.4 Gendergerechte Gestaltung des Sommerferienprogramms

Aktion 28

Kurzbeschreibung: Neben der geschlechtersensiblen Textgestaltung und den gendergerechten Illustrationen, die im Programmheft des Sommerferienprogramms bereits Standard sind, wird auch auf eine gendergerechte inhaltliche Ausgestaltung geachtet, das heißt, dass die Angebote für Mädchen und Jungen gendergeprüft angeboten werden.

Bezug zur Charta: Diese Aktion fußt auf Artikel 6 – Kampf gegen Stereotype und zwar auf die Absätze 1 und 2. Im Absatz 1 geht es um die Bekämpfung von Vorurteilen, Praktiken, sprachlichen Wendungen sowie Bildern zur Verhinderung stereotyper Geschlechterrollen, was konkret in Absatz 2 heißen soll, dass auch bei eignen öffentlichen und internen Mitteilungen dieser Verpflichtung voll zu entsprechen ist und positive Geschlechterbilder und –beispiele zu befördern sind.

Um keine Geschlechterstereotype entstehen zu lassen und gendergeprüft zu handeln, sind als **Zielgruppe** die Kinder der Bürgerinnen und Bürger der Stadt Kaiserslautern sowie die der Mitarbeitenden der Stadtverwaltung Kaiserslautern angesprochen. Das **Ziel** ist hier, dass positive Geschlechterbilder transportiert werden, und zwar zur Abkoppelung von rollenstereotypischen Verhalten, damit Mädchen und Jungen zur Teilnahme an andersgeschlechtlich präferierten Freizeiten und Angeboten motiviert werden.

Zuständigkeit: Referat Jugend und Sport

Zeitraum der Umsetzung: Ab Juli 2013 fortlaufend

Ergebnis und Erfolg der Aktion: Das Sommerferienprogramm der Stadtverwaltung Kaiserslautern stellt eine feste Institution für die Bevölkerung dar. Die Programmhefte hierzu werden in einer Auflage von ca. 10000 Heften publiziert. Sie erreichen somit einen gesellschaftlichen Querschnitt in der Bevölkerung. Aufgrund von Gesprächen mit der Gleichstellungsbeauftragten im Jahr 2014 wird seitens des Organisationsteams des Sommerferienprogramms ein besonderes Augenmerk auf die gendergerechte Ausgestaltung der Freizeitangebote geachtet. Insbesondere tragen auch alle verantwortlichen Mitwirkenden den gendergerechten Gedanken und dessen praktische Umsetzung an die Kooperierenden des Ferienprogramms weiter. Ferner achten sie darauf, dass eine geschlechtersensible Textgestaltung und gendergerechte Illustrationen ihren Platz finden. Bei Bedarf wird mit den Anbietenden die Text- und Illustrationsgestaltung auf gendergerechte Standards festgelegt. Für das Referat Jugend und Sport ist eine alljährliche Fortschreibung der gendergerechten Gestaltung des Ferienprogramms eine Selbstverständlichkeit. Die Aktion ist erfolgreich abgeschlossen.

3.2.5 Fortbildung zur geschlechtssensiblen Pädagogik im Kita-Bereich

Aktion 29

Kurzbeschreibung: Die pädagogischen Fachkräfte in den städtischen Kitas sollen im Rahmen regelmäßiger Fortbildungsveranstaltungen für die Auseinandersetzung (vgl. § 9 SGB VIII) mit geschlechtsbezogenen Rollenstereotypen qualifiziert werden und die so erworbenen Kompetenzen in die pädagogische Alltagspraxis einbringen. Hierzu sollen entsprechend qualifizierte Referentinnen oder Referenten zum einen zur gemeinsamen Entwicklung: sprich Erstellung von Seminaren und zum anderen zu deren Durchführung gewonnen werden.

Bezug zur Charta: Im Artikel 6 – Kampf gegen Stereotype befasst sich Absatz 1 mit der Verpflichtung, „Vorurteile, Praktiken und sprachliche Wendungen sowie Bilder zu bekämpfen und so weit zu verhindern, welche auf der Vorstellung der Über- oder Unterlegenheit eines Geschlechts oder auf stereotypen Geschlechterrollen für Frauen oder Männer beruhen.“ Hierzu sind nach Absatz 3 die eigenen Mitarbeitenden durch Ausbildungs- und andere Maßnahme in der Erkennung und Beseitigung stereotyper Einstellungen und Verhaltensweisen zu unterstützen und damit die werden Verhaltensstandards in dieser Hinsicht geregelt.

Die **Zielgruppe** sind hier pädagogische Fachkräfte der städt. Kindertageseinrichtungen und das **Ziel** der Aktion ist: Die pädagogischen Fachkräfte sind im Themenfeld „geschlechtsbezogene Rollenstereotypen“ qualifiziert und bringen erworbene Kompetenzen in die pädagogische Alltagspraxis ein.

Zuständigkeiten: Referat Jugend und Sport

Zeitraum der Umsetzung: Ab Juli 2013 fortlaufend

Ergebnis und Erfolg der Aktion: Die Fortbildungen zu diesem Themenkreis, die bereits angeboten werden, werden fortgesetzt. Die Aktion ist somit erfolgreich abgeschlossen.

3.2.6 Aufbau einer Arbeitsgruppe zur Beförderung der Umsetzung des Zweiten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplans

Aktion 33

Kurzbeschreibung: Um die Gleichstellung in der Stadt und in der Stadtverwaltung Kaiserslautern voran zu treiben, wird eine Arbeitsgruppe gebildet. Die Gleichstellungsbeauftragte kann hierzu entweder interessierte Frauen und Männer ansprechen und um deren Mitwirkung bitten. Oder sie gründet alternativ eine Arbeitsgruppe mit den Mentoring-Frauen (Gruppe 2).

Bezug zur Charta: Im Artikel 9 – Gender Assessment, befasst sich Absatz 1 mit der Verpflichtung, „im Hinblick auf den gesamten eigenen Kompetenzbereich Gender Assessments (Bewertung geschlechterspezifischer Auswirkungen)“ durchzuführen.

Als **Zielgruppe** sind hier die Bediensteten der Stadtverwaltung Kaiserslautern definiert und das **Ziel** der Aktion heißt: Die Arbeitsgruppe zur Charta Gleichstellung befördert die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern.

Zuständigkeiten: Gleichstellungsbeauftragte, Referat Personal, Personalrat

Zeitraum der Umsetzung: Juli 2013 bis Juli 2015

Ergebnis und Erfolg der Aktion: Die Arbeitsgruppe wurde mit einigen ehemaligen Mentees der Gruppe 2 des Mentoringprogramms gegründet, zum einen zur Partizipation an gleichstellungspolitischen Themen und zum anderen an der künftigen aktiven Mitwirkung der Umsetzung des Zweiten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplans. Einzelne dieser Frauen hatten bereits im Vorfeld an der Erstellung des Gleichstellungs-Aktionsplans mitgewirkt. Das erste Treffen zu dessen Umsetzung fand im Mai 2014 im Rahmen eines Workshops statt, vorbereitet, geleitet und durchgeführt von der Gleichstellungsbeauftragten. Entwickelt wurden viele neue Ideen: Erstens sollte die Europäische Charta der Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene bekannter gemacht werden. Zweitens ging es darum, die

Umsetzung des Zweiten Gleichstellungs-Aktionsplans zu forcieren. Drittens entwickelten sich konkrete Vorstellungen wie erfolgreich umgesetzte Aktionen als Best Practice-Beispiele präsentiert werden können. Ferner wurden Hinweise und Hilfestellungen gesammelt, auf welche Weise Aktionen zielführender umgesetzt werden können. Darüber hinaus entstanden Ideen wie beispielsweise die Benennung von Umsetzungsbeauftragten in den Referaten als Zuständige für die Umsetzung der referatsinternen Aktionen. Ein spezielles Treffen der Umsetzungsbeauftragten fand Anfang des Jahres 2015 statt. Monatliche kurze Berichte unter dem Namen „Aktion des Monats“ für die Seite „Rathaus aktuell“ werden ebenfalls geschrieben und eingestellt. Die Absicht, die Ressourcen zu nutzen, die die Stadtverwaltung Kaiserslautern sowieso hat wie beispielsweise Wildpark, Stadion, Theodor-Zink-Museum, Stadtbibliothek, Feuerwehr usw. konnte für die Kinder-Ferienbetreuung (Aktion 66) optimal verwirklicht werden. Die Charta-Arbeitsgruppe, die sich mittlerweile „Arbeitsgemeinschaft Gleichstellung“ nennt, vergrößerte sich inzwischen um weitere interessierte und engagierte Frauen. Eine Ausstellung zur Beendigung des Umsetzungszeitraums des Zweiten Gleichstellungs-Aktionsplans wurde über einen Zeitraum von mehr als einem halben Jahr von der Arbeitsgemeinschaft Gleichstellung im Jahr 2015 in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten erstellt. Die Ausstellung ist vom 15. Februar bis einschließlich 11. März 2016 im Rathausfoyer zu sehen und wird am Internationalen Frauentag 2016 der Öffentlichkeit anlässlich einer Feier final präsentiert. Insgesamt dient die Ausstellung dazu die Charta, den Zweiten Gleichstellungs-Aktionsplan und einzelne Aktionen der Öffentlichkeit vorzustellen, wozu sich die Stadt Kaiserslautern verpflichtet hat. Viele weitere Vorschläge, die die Arbeitsgemeinschaft ebenfalls entwickelt hat, werden Eingang in den Dritten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplan finden. Die Aktion ist erfolgreich abgeschlossen.



Abb. 1: Ausstellung (Quelle: Stadtverwaltung Kaiserslautern)

3.2.7 Beachten geschlechtergerechter sowie diskriminierungsfreier Werbung

Aktion 36

Kurzbeschreibung: Die 37. Aktion des Ersten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplans lautete: „Gleichstellung in der Werbung“. Es ging darum zu prüfen, ob vor einer Genehmigung der Nutzung von Werbeflächen es beispielsweise Werbeinhalte gibt, die unfaire Diskriminierungen beinhalten oder auf Geschlechterstereotypen beruhen. Diese Aktion war insgesamt nicht weitreichend genug formuliert, so dass sie modifiziert wurde insofern, dass nun künftig auch auf geschlechtergerechte und diskriminierungsfreie Werbung, die z.B. „wider die guten Sitten“ verstößt, geachtet wird. Solche Werbeanlagen werden nicht mehr genehmigt. Bevor künftig eine Werbefläche vergeben wird, muss der Inhalt der Werbung bekannt sein, um sittenwidrige Werbung nicht mehr zulassen zu müssen.

Bezug zur Charta: In Artikel 9 – Gender Assessment, Absatz 3, erster Spiegelstrich ist ausgeführt, dass Verfahren, Schemata und Anwendungshäufigkeit zu überprüfen sind im Hinblick auf unfaire Diskriminierungen und Geschlechterstereotypen, damit künftig die besonderen Bedürfnisse von Frauen und Männern beachtet werden.

Als **Zielgruppe** sind Personen angesprochen, die Werbeflächen und Werbeinhalte produzieren und an öffentlichen Stellen und Gebäuden anbringen wollen. Mit dieser Aktion ist das **Ziel** verbunden Werbung in der Stadt Kaiserslautern geschlechtergerecht und diskriminierungsfrei zu gestalten.

Zuständigkeit: Referat Bauordnung

Zeitraum der Umsetzung: Juli 2013 bis Juli 2015

Ergebnis und Erfolg der Aktion: Das Referat Bauordnung als Untere Bauaufsichtsbehörde verpflichtete sich zur Beachtung geschlechtergerechter und diskriminierungsfreier Werbung. Im ersten Schritt wurde im Umsetzungszeitraum des Ersten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplan folgender Hinweis auf das Antragsformular zur Genehmigung einer Werbefläche eingefügt: „Die Stadtverwaltung Kaiserslautern hat die Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern unterzeichnet. Bei der Beschriftung der Webeschilder ist darauf zu achten, dass die Werbeaussage für beide Geschlechter zutrifft, soweit produktspezifisch möglich.“ Im Ergebnis führte diese Verpflichtung zu mehr Geschlechtergerechtigkeit. Es führte jedoch im Stadtgebiet Kaiserslauterns nicht zu diskriminierungsfreier Werbung, die sich in der Regel in sexistischer Werbung ausdrückt. Deshalb ergänzte das Referat Bauordnung das Antragsformular im Rahmen der Umsetzung des Zweiten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplans um nachfolgende Sätze: „Ferner ist darauf zu achten, dass Werbeanlagen und Bilder nicht wider die guten Sitten verstoßen. Es ist darauf zu achten, dass die Inhalte von Werbeslogans, Schriften und Bilder nicht wider die guten Sitten verstoßen.“ Dies erkennen Antragsstellende mit ihrer Unterschrift an und handeln entsprechend.

3.2.8 Informationen für Mädchen und Jungen über Gleichstellungsthemen und deren sozialpolitische Auswirkungen

Aktion 40

Kurzbeschreibung: Sowohl die Berufswahl als auch die unterbrochenen oder vielfältigen Erwerbsbiografien von Frauen führen in der Regel dazu, dass Armut im Alter weiblich ist. Damit dies Mädchen und Jungen für die künftige eigene Wahl ihres Berufs- und Familienlebens rechtzeitig wissen, also die Konsequenzen erkennen, sollte das Thema Bestandteil des Sozialkundeunterrichts in Schulen sein. Gemeint ist, dass Mädchen und Jungen erfahren, welche sozialpolitischen Auswirkungen Entscheidungen haben, die sie im Laufe ihres Lebens treffen. Um das Thema in der Sozialkunde zu positionieren, wird mit den Schulen Kontakt aufgenommen und wenn gewünscht und zeitlich möglich, kann die Gleichstellungsbeauftragte den Unterricht durch Vorträge zum Thema mitgestalten.

Bezug zur Charta: Im Artikel 10 – Vielfältige Diskriminierungen oder Benachteiligungen sind in Absatz 1 allgemeine Möglichkeiten der Diskriminierungen grundgelegt, die von der Unterzeichnerin als verboten anerkannt sind.

Die **Zielgruppen** sind hier zum einen Lehrerinnen und Lehrer die Sozialkunde geben sowie zum anderen deren Schülerinnen und Schüler in Kaiserslauterer Schulen. Es werden hier zwei **Ziele** verfolgt: Zum einen sollen Mädchen und Jungen die Auswirkungen künftiger Entscheidungen kennen und dies zum anderen sowohl im Rahmen ihrer Berufswahl als auch für ihre Erwerbs- und Familienbiografien künftig beachten.

Zuständigkeiten: Referat Schulen, Gleichstellungsbeauftragte

Zeitraum der Umsetzung: Juli 2013 bis Juli 2015

Ergebnis und Erfolg der Aktion: Mit der Umsetzung dieser Aktion wurde sich gleich zu Beginn des Jahres 2014 befasst. Das Referat Schulen – Referatsleitung und Stellvertretung – führte mit der Gleichstellungsbeauftragten hierzu klärende Gespräche. Es wurde zum einen festgehalten, dass an die Schulen ein Schreiben verfasst wird, um dafür zu werben die Gleichstellungsbeauftragte in den Unterricht einzuladen, damit sie über Gleichstellungsthemen referieren kann. In der Folge wurde die Gleichstellungsbeauftragte im April 2014 von einer Sozialkundelehrerin der Bertha-von-Suttner-Gesamtschule eingeladen in einer der 10. Klassen über ihre konkreten Aufgaben auf der Basis der gesetzlichen Vorgaben zu sprechen. Die überaus gelungene Unterrichtsstunde kann Vorbild für andere Klassen in anderen Schulen sein. Der Teil der Aktion 40, der sich zum anderen mit den Konsequenzen der Berufswahl von Mädchen und Jungen wie beispielweise „Altersarmut“ befasst, ist nicht Bestandteil des Sozialkundeunterrichts geworden (siehe hierzu Aktion 58: Prüfung von Lehrmitteln an Bildungseinrichtungen wie Schulen zu Förderung nichttraditioneller Entscheidungen in der Berufswahl). Die Aktion ist teilweise umgesetzt, im Rahmen des Machbaren erledigt und wird stadtintern weitergeführt.

3.2.9 Führung in Teilzeit zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Aktion 46

Kurzbeschreibung: Die Arbeitsgruppe Personalentwicklung nimmt sich dieses Themas an, das auch als Maßnahme im Frauenförderplan 2012 definiert ist. Unter dem Motto: „Und es geht doch“ wird ein Konzept zur praktikablen Umsetzung von Führen in Teilzeit entwickelt.

Bezug zur Charta: Im Themenschwerpunkt: Rolle als Arbeitgeber wird in Artikel 11, Absatz 1 betont, dass das „Recht auf Gleichstellung von Frauen und Männern betreffend alle Aspekte der Beschäftigung einschließlich Arbeitsorganisation und Arbeitsbedingungen“ umzusetzen ist. Der Absatz 4(a) befasst sich detailliert mit der Beseitigung von Ungleichheiten. Für diese Aktion sind erstens der Spiegelpunkt drei: Maßnahmen zur Sicherstellung fairer und transparenter Beförderungs- und Karrierechancen und zweitens der Spiegelpunkt vier, der sich mit der Sicherstellung der ausgewogenen Vertretung von Frauen und Männern auf allen Ebenen befasst, insbesondere der „Beseitigung von Unausgewogenheiten auf der Führungsebene;“ relevant.

Zielgruppe sind die Teilzeitbeschäftigten, die in Führungspositionen aufsteigen möchten. Als **Ziel** ist hier festgehalten, dass Führung in Teilzeit bei der Stadtverwaltung Kaiserslautern als Selbstverständlichkeit verankert ist.

Zuständigkeiten: Gleichstellungsbeauftragte, Referat Organisationsmanagement, Referat Personal

Zeitraum der Umsetzung: Juli 2013 bis Juli 2015

Ergebnis und Erfolg der Aktion: Seit Anfang des Jahres 2014 widmete sich das Referat Personal in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten dem Thema „Führung in Teilzeit“. Im Ergebnis wurde der Antrag zum Stellenbesetzungsverfahren geändert. Das bedeutet, dass im Gegensatz zu früher eine ausführliche Begründung erforderlich ist, wenn nur Vollzeitkräfte gewünscht sind. Konkret heißt das: Sollten seitens des Fachreferates Bedenken gegen die Stellenbesetzung in Teilzeitform bestehen, ist eine ausführliche Begründung erforderlich. Die dazu eigens erstellte neue Mustervorlage wurde im Intranet am 4. Februar 2014 veröffentlicht. Seither werden bereits einige Führungspositionen in Teilzeit besetzt. Somit ist diese Aktion erfolgreich angeschlossen.

3.2.10 Einrichtung eines Eltern-Kind-Zimmers

Aktion 51

Kurzbeschreibung: Bei kurzfristigen Betreuungsengpässen, wenn beispielsweise die Kindertageseinrichtung geschlossen ist oder die Tagespflegeperson erkrankt ist, sollen die Mitarbeitenden der Stadtverwaltung Kaiserslautern ihre Kinder in das Eltern-Kind-Zimmer mitbringen können. Eltern können dort arbeiten und gleichzeitig ihre Kinder betreuen. Hierzu wird ein geeigneter Raum in einem ausgewählten Rathausgebäude mit einem Schreibtisch und dem zugehörigen Equipment sowie einer Spielecke ausgestattet.

Bezug zur Charta: Im Themenschwerpunkt: Rolle als Arbeitgeber wird sich in Artikel 11, Absatz 4(a) mit der Beseitigung von Ungleichheiten befasst. Für diese Aktion ist der Spiegelpunkt 7 relevant, bei dem es darum geht angemessene Arbeitsbedingungen sicherzustellen.

Die **Zielgruppe** sind Mitarbeitende der Stadtverwaltung Kaiserslautern und deren Kinder. Und als **Ziel** ist hier definiert, dass kurzfristige Betreuungseingänge beispielsweise bei Notsituationen überbrückt werden können.

Zuständigkeiten: Gleichstellungsbeauftragte, Referat Organisationsmanagement

Zeitraum der Umsetzung: Juli 2013 bis Juli 2015

Ergebnis und Erfolg der Aktion: Das Eltern-Kind-Zimmer der Stadtverwaltung Kaiserslautern ist eine Lösung für Notfälle in der Kinderbetreuung. Es bietet allen Mitarbeitenden mit Kindern, die bei der Stadtverwaltung arbeiten, die Möglichkeit in Notfällen ihr Kind oder ihre Kinder mit zur Arbeit zu bringen und parallel dabei die beruflichen Aufgaben zu erledigen. So können etwa nicht nur Kosten für eine kurzfristige alternative Kinderbetreuung gespart werden, auch ermöglicht es, eine Freistellung von der Arbeit zu vermeiden. Unter der Federführung des Referates Organisationsmanagement wurde das Eltern-Kind-Zimmer nach einer dreimonatigen Vorbereitungszeit im Mai 2015 eingerichtet. Es befindet sich im Rathaus Nord im 2. Stock, Zimmer C211 und hat die telefonische Durchwahl 2659. Ein PC und ein Drucker sind vor Ort vorhanden. Auch ist das Eltern-Kind-Zimmer unter anderem ausgestattet mit einem Wickeltisch, einem Desinfektionsspender, einem Sanitätskasten, diversen Büchern, Mal- und Bastelutensilien sowie mit einer Spiel- und Ruheecke. Eine rege Nutzung des Eltern-Kind-Zimmers ist erwünscht und hoffentlich haben die Mitarbeitenden als auch deren Kinder viel Freude daran und darin.



Abb. 2: Eltern-Kind-Zimmer
(Quelle: Stadtverwaltung Kaiserslautern)

3.2.11 Prüfung von Lehrmitteln an Bildungseinrichtungen wie Schulen zur Förderung nichttraditioneller Entscheidungen in der Berufswahl

Aktion 58

Kurzbeschreibung: Referat Schulen nutzt seine fachlichen Einflussmöglichkeiten, um an Kaiserslauterer Schulen darauf aufmerksam zu machen, dass das Thema: Prüfung von Lehrmitteln zur Förderung nichttraditioneller Entscheidungen in der Berufswahl künftig in die entsprechenden Schulbücher wie beispielsweise für Sozialkunde aufgenommen wird.

Bezug zur Charta: Im Artikel 13 – Bildungswesen und lebenslanges Lernen heißt es in Absatz 2, dass sich die Unterzeichnerin verpflichtet, „im Rahmen des eigenen Kompetenzbereichs den gleichberechtigten Zugang zu Schul-, Berufs- und Weiterbildung für Frauen und Männer, Mädchen und Jungen sicherzustellen und zu fördern.“ Im Absatz 3 steht, dass Lehrmittel an Schulen und anderen Bildungseinrichtungen zu prüfen sind, ob die Lehrmethoden sicherstellen, dass sie stereotypen Haltungen und Praktiken entgegenwirken.

Als **Zielgruppen** sind hier Verantwortliche zur Erstellung von Lehrmitteln die anzusprechen, um das **Ziel** zu erreichen: „Es ist in Lehrmitteln verankert, dass Mädchen sich auch für nichttraditionelle Berufe entscheiden.“

Zuständigkeit: Referat Schulen

Zeitraum der Umsetzung: Juli 2013 bis Juli 2015

Ergebnis und Erfolg der Aktion: Diese Aktion ist in Kombination zur Aktion 40 (Information für Mädchen und Jungen über Gleichstellungsthemen und deren sozialpolitische Auswirkungen) zu betrachten. Die Prüfung wurde im Juli 2014 vorgenommen. Das Referat 40 teilte mit, dass es als Schulträgerin keine Möglichkeit der Einflussnahme sieht. Die Themen und Lernzeile bestimmen die von den Kultusministerien der Bundesländer festgelegten Lehrpläne. Diese werden von Autorinnen und Autoren erarbeitet, die allesamt praxiserprobte Lehrkräfte sind. Ferner nutzen sie ihre Kompetenzen wie Fachdidaktik zur Mitarbeit in der Redaktion von Schulbuchverlagen. Die Lehrpläne werden zusätzlich begutachtet und ferner Beratende zur Überprüfung der Praxistauglichkeit und der Umsetzung beauftragt. Die Prüfung ist abgeschlossen und die Aktion 58 somit erledigt.

3.2.12 Werbung zur künftigen Einstellung von Frauen beim ASK

Aktion 60

Kurzbeschreibung: Damit sich Frauen für die Arbeit bei der Müllabfuhr und für die Straßenreinigung interessieren, um künftig dort eingestellt werden zu können, sollten die Werbeflächen der neuen Müllfahrzeuge genutzt werden. Auf diesen Werbeflächen sind dann sowohl Frauen als auch Männer in ihrer typischen Arbeitskleidung abgebildet. Dies dient dazu, das Berufsbild des Müllmannes und das des Straßenreinigers so zu verändern, dass sie auch als Frauentätigkeiten erkannt und anerkannt werden. Weitere Werbestrategien, um noch mehr Frauen in die angeführten männerdominierten Berufe einstellen zu können, werden gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten entwickelt.

Bezug zur Charta: Im Artikel 13 – Bildungswesen und lebenslanges Lernen steht in Absatz 3 unter Spiegelpunkt 2, dass sich die Unterzeichnerin verpflichtet zur „Durchführung spezieller Aktionen zur Förderung nichttraditioneller Entscheidungen in der Berufswahl“.

Deshalb sind als **Zielgruppe** Frauen gemeint, die gerne in Tätigkeitsfeldern arbeiten wollen, die noch eher männerdominiert sind, um das **Ziel** erreichen zu können, dass im ASK auch Frauen in männerdominierten Tätigkeitsfeldern arbeiten.

Zuständigkeiten: Referat Abfallwirtschafts- und Stadtreinigungs-Eigenbetrieb der Stadtverwaltung Kaiserslautern (ASK), Gleichstellungsbeauftragte

Zeitraum der Umsetzung: Juli 2013 bis Juli 2015

Ergebnis und Erfolg der Aktion: Der ASK würde schon seit Jahren sehr gerne Frauen für o.g. Berufsfelder einstellen. Allerdings bewarben sich bislang keine Frauen auf ausgeschriebene Stellen. Um dies zu ändern, trafen sich einige Verantwortliche des ASK unter anderem von der dortigen Abteilung Öffentlichkeitsarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten zu einem Gespräch. In diesem wurde vereinbart, dass im Zuge einer sowieso vom ASK neu zu planenden Imagekampagne unter dem Titel „Wir schaffen Werte“ für mehr Frauen in männerdominierte Berufe geworben wird. Um dieses Vorhaben in die Tat umzusetzen, fotografierte der bekannte Fotograf Thomas Brenner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die zeigen, dass gemeinsam – Frauen und Männer – gearbeitet werden kann. Die so entstandenen Plakate sind an die neu angeschafften Entsorgungsfahrzeuge angebracht worden und werben somit jetzt fahrend für die Berufsfelder beim ASK. Die neuen Fahrzeuge mit den Werbeplakaten sowie eine passende Imagebroschüre wurden am 03. Juni 2015 der Öffentlichkeit im Rahmen einer Pressekonferenz vorgestellt. Diese Aktion wurde erfolgreich umgesetzt durch das konstruktive Zusammenwirken aller Verantwortlichen. Es gilt nun zu beobachten, ob sich in der nächsten Zeit positive Auswirkungen daraus ergeben.



Abb. 3: Werbung für Frauen beim ASK
(Quelle: Thomas Brenner)

3.2.13 Erhalt des Strandbades Gelterswoog als einer Erholungsoase

Aktion 75

Kurzbeschreibung: Das Strandbad Gelterswoog dient vielen Menschen als Erholungsoase. Das Wasser ist chlorfrei und somit umweltfreundlich. Die Umgebung ist familienfreundlich und seniorengeeignet. Es gibt einen günstigen ÖPNV-Anschluss und der Betrieb kann wirtschaftlich geführt werden, weil er wenig kostenaufwändig ist. Deshalb ist dafür Sorge zu tragen, dass das Strandbad Gelterswoog erhalten bleibt.

Den **Bezug zur Charta** liefern hier zwei Artikel, zum einen der Artikel 20 – Kultur, Sport und Freizeit und zum anderen der Artikel 14 – Gesundheit. Der Artikel 20, Absatz 3 besagt, dass sicherzustellen ist, „dass Frauen und Männer, Jungen und Mädchen so weit wie möglich die gleichen Möglichkeiten und den gleichen Zugang zu Sport-, Freizeit- und Kultureinrichtungen und –aktivitäten haben“. Im Artikel 14 wird bekräftigt, dass das Gesundheitsniveau der Bürgerinnen und Bürger zu fördern und sicherzustellen ist.

Somit gelten hier als **Zielgruppe** alle Bürgerinnen und Bürger der Stadt Kaiserslautern. Es geht um das **Ziel**, dass Frauen, Männer, Jungen und Mädchen die gleichen Möglichkeiten und den gleichen Zugang zu Sport-, Freizeit- und Kultureinrichtungen haben.

Zuständigkeit: Referat Jugend und Sport

Ergebnis und Erfolg der Aktion: Der Erhalt des Strandbades ist mittelfristig gesichert, denn die Verpachtung läuft auf fünf Jahre beginnend mit Oktober 2013. Die Wiedereröffnung fand am 1. Mai 2014 statt, nachdem das Pächterehepaar Viktoria Butenko und Thomas Dörr zuvor das Strandbad Gelterswoog unter Beibehaltung der gewachsenen Struktur aufpoliert hatte. Diese Aktion ist somit erfolgreich abgeschlossen.

3.2.14 Ausweisung weiterer „Familienparkplätze“ in der Innenstadt

Aktion 77

Kurzbeschreibung: Neben den beiden „Familienparkplätzen“, die in der Innenstadt zum einen in der Eisenbahnstraße an der Ecke zur Raiffeisenstraße und zum anderen zwischen der Karl-Marx-Straße und der Luisenstraße eingerichtet wurden, werden zwei weitere Parkplätze geschaffen. Beispielsweise eignet sich hierzu der Parkplatz zwischen dem Pfalztheater und dem Rathaus an der Ostseite.

Bezug zur Charta: Artikel 21 – Sicherheit, Absatz 2 befasst sich mit der Aufgabe auf die unterschiedlichen Verpflichtungen oder Lebensweisen von Frauen und Männern, die sich „unterschiedlichen Sicherheitsproblemen gegenübersehen“, einer Lösung zuzuführen.

Die **Zielgruppe** sind Familien mit Kindern im Baby- und Kleinkindalter. Hierzu sind nachfolgende **Ziele** definiert: Zum einen können Eltern ihre Babyschalen ungefährdet ein- und ausladen, zum anderen können Kleinkinder und Kinder in ihren Sitzen gut angeschnallt werden und ferner können Kinderwagen einfacher ein- und ausgeladen werden.

Zuständigkeiten: Referat Tiefbau, Referat Recht und Ordnung

Zeitraum der Umsetzung: Juli 2013 bis Juli 2015

Ergebnis und Erfolg der Aktion: Die Aktion 77 ist eine Fortschreibung aus dem Ersten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplan, dessen Laufzeit von 2009 bis 2011 dauerte. Die oben genannte Idee, zwei weitere „Familienparkplätze“ auszuweisen, wurde im August 2015 in die Tat umgesetzt. Das Referat Tiefbau hat zwei weitere Parkplätze als „Familienparkplätze“ ausgewiesen. Sie befinden sich in der Straße zwischen Rathaus und Pfalztheater. Hierzu wurden die äußeren Stellplätze der Zufahrt zum Stadtarchiv auf Rathausseite genutzt. Zwei weitere Parkplätze werden im Jahr 2016 ausgewiesen an weiteren passenden Örtlichkeiten. Insgesamt gilt die Aktion als erfolgreich abgeschlossen.



Abb. 4: Straßenschild: Familienparkplatz
(Quelle: Stadtverwaltung Kaiserslautern)

3.2.15 Herstellung und Verteilung von Werbemittel für die Internetadresse www.frauenportal-kl.de

Aktion 81

Kurzbeschreibung: In Kooperation mit dem Club aktiv e.V. wurde 2011 die vorgenannte Internetadresse erstellt. Dort sind alle lokalen Hilfseinrichtungen aufgelistet, die Frauen anfragen oder aufsuchen können, wenn sie von Gewalt bedroht oder betroffen sind. Das frauenportal-kl.de ist jedoch in der Bevölkerung zu wenig bekannt und deshalb zu bewerben. Hierzu können beispielsweise Visitenkarten entworfen und gedruckt werden, die dann z.B. in Rechtsanwaltskanzleien oder in Praxen ausgelegt werden können.

Bezug zur Charta: Im Artikel 22 - Geschlechterspezifische Gewalt anerkennt die Unterzeichnerin, dass vor allem Frauen geschlechtsspezifischer Gewalt zum Opfer fallen. Und sie verpflichtet sich dazu (Absatz 3), „Politiken und Aktionen gegen geschlechterspezifische Gewalt ins Leben zu rufen und zu intensivieren“.

Somit ist die **Zielgruppe** identifiziert als die Bürgerinnen der Stadt Kaiserslautern. Als **Ziel** ist hier definiert, dass Frauen wissen, dass es das frauenportal-kl.de gibt und sich beim Thema Gewalt oder Gewalterfahrungen direkt an die für sie passgenauen Hilfseinrichtungen wenden können.

Zuständigkeiten: Gleichstellungsbeauftragte, Club aktiv e.V.

Zeitraum der Umsetzung: Juli 2013 bis Juli 2015

Ergebnis und Erfolg der Aktion: Die Kooperation mit dem Club aktiv e.V. zur Pflege der Internetseite www.frauenportal-kl.de wurde beendet, da dort keine personellen und finanziel-

len Ressourcen hierfür mehr bereitgestellt werden konnten. Deshalb war es notwendig in einem ersten Schritt einen Domainwechsel vorzunehmen, was im November 2014 erledigt war. Nachdem die URL frauenportal-kl auf die Homepage der Stadtverwaltung Kaiserslautern auf die Seite „Frauen“ „umgezogen“ war, wurde mit der Erstellung von Visitenkarten begonnen. Diese waren Mitte 2015 druckfertig und sind noch zu verteilen. Hierfür ist noch eine Logistik auszuarbeiten. Die Aktion ist erfolgreich abgeschlossen.

3.2.16 Wiederholung der Gespräche mit Trägern und Einrichtungen zur Umsetzung der Europäischen Charta der Gleichstellung

Aktion 20

Kurzbeschreibung: Um die Gleichstellung im eigenen Hoheitsgebiet zu fördern ist mit Sozialpartnerinnen und Sozialpartnern zu kooperieren. Um dies zu verwirklichen, wurden mit Trägern und Einrichtungen Gespräche geführt und dort die Europäische Charta der Gleichstellung von Frauen und Männern vorgestellt. Es wurde festgelegt, in welchen Bereichen es Gleichstellungsthemen gibt. Erneute Gespräche dienen dazu, zum einen die aktuellen Situationen bei den Sozialpartnerinnen und Sozialpartnern zu erfragen und zum anderen die Gleichstellungsthemen dort nachhaltig zu positionieren.

Bezug zur Charta: Der Artikel 5 – Zusammenarbeit mit Partnern zur Förderung der Gleichstellung besagt in Absatz 1, dass sich die Unterzeichnerin verpflichtet, mit allen Partnerinnen und Partnern „aus dem öffentlichen und privaten Sektor sowie zivilgesellschaftlichen Organisationen zusammenzuarbeiten, um die Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen des Lebens im eigenen Hoheitsgebiet zu fördern.“ Wichtig ist hierbei mit Sozialpartnerinnen und –partnern zu kooperieren.

Die **Zielgruppen** sind somit eindeutig Verantwortliche in sozialen Organisationen wie Träger und Einrichtungen. Es ist auf das **Ziel** hinzuarbeiten, dass sich Träger und Einrichtungen positionieren und engagieren für Gleichstellungsthemen.

Zuständigkeit: Referat Soziales

Zeitraum der Umsetzung: Juli 2013 bis Juli 2015

Ergebnis der Aktion: Aus Zeitgründen konnte darüber bisher referatsintern noch nicht verhandelt werden. Die Grundsätze werden an die Sozialpartnerinnen und Sozialpartner noch versendet. Diese Aktion ist abgeschlossen.

3.2.17 Überprüfung der Aufnahme der Charta-Grundsätze in die Ausschreibungskriterien

Aktion 23

Kurzbeschreibung: Alle Verträge, die künftig mit sozialen Organisationen geschlossen werden, sind dahingehend zu überprüfen, ob die verantwortlichen Personen ihrer Verpflichtung nachgekommen sind, dass sie in öffentlichen Ausschreibungen auf geschlechtergerechte Formulierungen in ihren Kriterien achten. Bestehende Verträge werden entsprechend überprüft und wenn nötig, geändert.

Bezug zur Charta: Auch hier gilt der Artikel 5 – Zusammenarbeit mit Partnern zur Förderung der Gleichstellung, der in Absatz 1 besagt, dass sich die Unterzeichnerin verpflichtet mit allen Partnerinnen und Partnern „aus dem öffentlichen und privaten Sektor sowie zivilgesellschaftlichen Organisationen zusammenzuarbeiten, um die Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen des Lebens im eigenen Hoheitsgebiet zu fördern.“ Wichtig ist hierbei mit Sozialpartnerinnen und –partnern zu kooperieren.

Somit sind ebenfalls folgende **Zielgruppen** relevant: Verantwortliche sozialer Organisationen wie Träger und Einrichtungen, die zum **Ziel** beitragen, dass die Charta-Grundsätze in den Ausschreibungskriterien verankert sind.

Zuständigkeit: Referat Soziales

Zeitraum der Umsetzung: Juli 2013 bis Juli 2015

Ergebnis der Aktion: Die Ausschreibungen werden alle über die Vergabestelle bearbeitet. Diese sind aufgrund der Aktion 54 (Einbeziehung und Beachtung gleichstellungsrelevanter Kriterien im öffentlichen Beschaffungs- und Vertragswesen) verantwortlich, die Grundsätze der Charta zu berücksichtigen. Diese Aktion ist abgeschlossen.

3.2.18 Erstellung einer Dienstvereinbarung sowie entsprechende Fortbildungen zur „leichten Sprache“

Aktion 39

Kurzbeschreibung: Im ersten Schritt wird auf der Grundlage gesetzlicher Vorschriften wie zum Beispiel das Gleichstellungsgesetz für Menschen mit Behinderungen eine Dienstvereinbarung erstellt. Diese wird in einer Rundverfügung den Bediensteten der Stadtverwaltung Kaiserslautern zur Kenntnis gegeben. Die leichte Sprache wird damit vorgeschrieben. Im zweiten Schritt werden die Mitarbeitenden zur Anwendung der leichten Sprache geschult. Ein Handlungsleitfaden auf der Intranetplattform der Verwaltung ergänzt die Schulungen.

Bezug zur Charta: Im Artikel 10 – Vielfältige Diskriminierungen oder Benachteiligungen, Absatz 1 anerkennt die Unterzeichnerin, dass unter vielem anderen Diskriminierung aus Gründen einer Behinderung verboten ist.

Als **Zielgruppe** sind hier die Bediensteten der Stadtverwaltung Kaiserslautern relevant und das **Ziel** für sie lautet: Sämtliche Bedienstete benutzen die „leichte Sprache“.

Zuständigkeit: Beauftragter für Menschen mit Behinderungen

Zeitraum der Umsetzung: Juli 2013 bis Juli 2015

Ergebnis der Aktion: Im Umsetzungszeitraum wurde die Aktion nicht gestartet.

3.2.19 Überprüfung des Stellenplans auf Entgeltunterschiede

Aktion 44

Kurzbeschreibung: Der Stellenplan wird überprüft, einerseits auf das Prinzip „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ und andererseits nach der Maxime „gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“. Hierzu sind die Stellen vergleichbarer Aufgaben zu prüfen. Im Falle von Ungerechtigkeiten

sorgt die Arbeitgeberin im Rahmen ihrer Zuständigkeiten und Möglichkeiten für Gleichstellung oder weist beispielsweise die Tarifparteien auf die Entgeltungleichheiten hin, damit diese behoben werden können.

Bezug zur Charta: Der Artikel 11 – Rolle als Arbeitgeber regelt im Absatz 4(a) unter anderem, dass Ungleichheiten zu beseitigen sind und unter Spiegelpunkt 1 ist „gleiche Bezahlung einschließlich gleicher Bezahlung für gleiche Arbeit“ zu berücksichtigen.

Bedienstete der Stadtverwaltung Kaiserslautern sind hier die **Zielgruppe** und das **Ziel** heißt: Gleiche und gleichwertige Arbeit werden gleich bezahlt.

Zuständigkeit: Referat Personal

Zeitraum der Umsetzung: Juli 2013 bis Juli 2015

Ergebnis der Aktion: Die Themen „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ und „gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ sind seit Jahren auf der Tagesordnung und dazu insgesamt sehr aktuell. Die Bundesregierung erarbeitet zurzeit das zugehörige „Entgeltgleichheitsgesetz“, das Ende 2016 in Kraft treten soll. Zuständig für die Umsetzung des Gesetzes im Rahmen der Entgeltunterschiede – bei der Stadtverwaltung Kaiserslautern die Entgeltordnung des TVöDs – sind die Tarifparteien, das heißt die Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände. Die Stadtverwaltung Kaiserslautern wird in diesem Kontext das Thema „Gleichstellung“ aktiv im Blick haben.

3.2.20 Prüfung zur Ermöglichung gerechter Öffnung von Beschäftigungs- und Qualifizierungsmaßnahmen für beide Geschlechter

Aktion 57

Kurzbeschreibung: Damit alle aufgelegten Projekte des Ökologieprogramms zu gleichen Anteilen mit Frauen und Männern belegt werden können, wird im Referat Soziales geprüft, wie die Toilettenfrage geklärt wird, und wie vor allem dem Aspekt der besonderen Hygiene, die bei Frauen notwendig ist, Rechnung getragen wird. Weiterbildung von Frauen darf nicht an strukturellen Gegebenheiten scheitern, sondern es ist wegen Geschlechtergerechtigkeit (Grundgesetz) Abhilfe zu schaffen.

Bezug zur Charta: Der Artikel 13 – Bildungswesen und lebenslanges Lernen befasst sich im Absatz 2 mit der Verpflichtung der Unterzeichnerin „im Rahmen des eigenen Kompetenzbereichs den gleichberechtigten Zugang zu Schul-, Berufs und Weiterbildung für Frauen und Männer, Mädchen und Jungen sicherzustellen und zu fördern.“

Die **Zielgruppen** sind somit alle Frauen und Männer, die sich für Beschäftigungs- und Qualifizierungsmaßnahmen bewerben. Dies führt zu dem **Ziel**, dass beide Geschlechter gleichberechtigten Zugang zu den angebotenen Beschäftigungs- und Qualifizierungsmaßnahmen haben.

Zuständigkeit: Referat Soziales

Zeitraum der Umsetzung: Juli 2013 bis Juli 2015

Ergebnis der Aktion: Frauen werden gezielt in den Gebieten eingesetzt, wo Toiletten zur Verfügung stehen. Die Aktion ist nach Prüfung abgeschlossen.

3.2.21 Kaiserslauterer Tage der Gesundheit, des sozialen und freiwilligen Engagements

Aktion 61

Kurzbeschreibung: Im zweijährigen Rhythmus findet in Kaiserslautern der Tag der Gesundheit, des sozialen und freiwilligen Engagements statt. Die ersten fünf Veranstaltungen gab es jeweils in und um das Rathaus. Der 6. Veranstaltungstag fand 2013 erstmals in der Veranstaltungshalle der Gartenschau statt. Die Veranstaltungen mit über 110 Ausstellenden aus beispielsweise dem Gesundheits-, Behinderten-, Selbsthilfe-, Senioren- und Ehrenamtsbereich informieren Bürgerinnen und Bürger über Präventionsmöglichkeiten, Therapien, Unterstützungsangebote und Mitwirkungsmöglichkeiten. Weitere Veranstaltungstage sind in Planung.

Bezug zur Charta: Der Artikel 14, der die Gesundheit zum Inhalt hat, behandelt im Absatz 1 unter anderem das Recht auf Präventivgesundheitsdienste für Frauen und Männer. Im Absatz 3 wird dargestellt wie im Verantwortungsbereich einer Unterzeichnerin zumutbare Handlungen gesetzt werden können, um das höchst mögliche Gesundheitsniveau von Bürgerinnen und Bürgern zu fördern und sicherzustellen.

Basierend auf diesem Artikel sind die **Zielgruppen** Bürgerinnen und Bürger der Stadt Kaiserslautern sowie die Mitarbeitenden der Stadtverwaltung Kaiserslautern. Das **Ziel** ist die Gesundheit dieser Zielgruppen.

Zuständigkeiten: Stabsstelle Gesundheit, Stabsstelle Sozialplanung sowie Freiwilligenagentur

Zeitraum der Umsetzung: Juli 2013 bis Juli 2015

Ergebnis der Aktion: Im Zeitraum des Zweiten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplans fand kein Tag der Gesundheit, des sozialen und freiwilligen Engagements statt. Aufgrund mangelnder personeller Ressourcen ist momentan noch nicht abzusehen, ob und wann ein nächster Aktionstag geplant und durchgeführt werden kann. Daher kann diese Aktion nicht in den Dritten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplan aufgenommen werden.

3.2.22 Initiierung einer Arbeitsgruppe

Aktion 65

Kurzbeschreibung: Es wird eine Arbeitsgruppe bestehend aus Menschen gegründet, die im Ruhestand sind. Die Mitglieder der Arbeitsgruppe kümmern sich darum Personen zu finden, die gerne Kinderbetreuung in ihrer Freizeit übernehmen wie beispielsweise Babysitting oder Hausaufgabenbetreuung und bringen sie mit Eltern zusammen, die einen entsprechenden Bedarf haben.

Bezug zur Charta: Der gesamte Artikel 16 – Kinderbetreuung befasst sich mit dem Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ auch unter dem Aspekt, dass Kindererziehung gerecht aufgeteilt werden muss zwischen Frauen, Männern und der Gesellschaft, um „dem stereotypen Bild entgegenzuwirken, nach dem Kinderbetreuung vor allem als weibliche Aufgabe oder Verantwortung betrachtet wird.“

Um dies zu verwirklichen sind hier als **Zielgruppen** zum einen Menschen im Ruhestand und zum anderen Eltern definiert, die Bedarf an Kinderbetreuung haben. Dies ist verbunden mit dem **Ziel** der Gründung einer Arbeitsgruppe.

Zuständigkeit: Beauftragter für Menschen mit Behinderungen

Zeitraum der Umsetzung: Juli 2013 bis Juli 2015

Ergebnis der Aktion: Diese Aktion wurde nicht umgesetzt.

3.2.23 Überprüfung der Wirksamkeit der ganzheitlichen Beratung von Kundinnen und Kunden im Hinblick auf Zuständigkeiten

Aktion 71

Kurzbeschreibung: Seit Mitte Juli 2009 verfahren die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Referates Soziales nach der Methode der „ganzheitlichen Beratung“ von Kundinnen und Kunden im Hinblick auf Zuständigkeiten. Um die Wirksamkeit dieser Methode festzustellen, wäre es sinnvoll zum einen die Erfahrungen der Mitarbeitenden abzufragen und zum anderen eine Befragung der Kundinnen und Kunden durchzuführen, um herauszufinden, ob die ganzheitliche Beratung einen zusätzlichen Gewinn für sie darstellt und welchen. Die Ergebnisse der Überprüfung fließen in das künftige Handeln mit ein.

Bezug zur Charta: Der Artikel 18 – Soziale Kohäsion, Absatz 2 verpflichtet dazu „im Rahmen der eigenen Dienstleistungs- und Tätigkeitsbereiche“ mit Sozialpartnerinnen und -partnern zusammenzuarbeiten.

Die passgenauen **Zielgruppen** sind deshalb die Kundinnen und Kunden des Referates Soziales sowie die beratenden Mitarbeitenden. Das **Ziel** ist hier, dass die Wirksamkeit der ganzheitlichen Beratung überprüft ist.

Zuständigkeiten: Jobcenter, Referat Soziales

Zeitraum der Umsetzung: Juli 2013 bis Juli 2015

Ergebnis der Aktion: Es fanden seither zwei Organisationsuntersuchungen statt (intern von Referat Organisation und extern von der Firma con_sens). Das angestrebte Konzept bezüglich der „ganzheitlichen Beratung“ wurde nicht umgesetzt.

3.2.24 Überprüfung der Wirkung der Unterstützung bei der Wohnungssuche in Einzelfällen

Aktion 74

Kurzbeschreibung: Da die zuständigen Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter des Referates Soziales in begründeten Einzelfällen Personen bei deren Wohnungssuche unterstützen wird überprüft, welche Wirkung diese Unterstützung hat.

Bezug zur Charta: Im Artikel 19 – Wohnraum befassen sich die Absätze 3(a) und 3(b) damit, dass „allen Menschen Zugang zu Wohnraum von ausreichender Größe und Ausstattung“ zu gewähren ist und Schritte zu setzen sind, „um zu verhindern, dass Menschen ihre Wohnung verlieren“.

Die **Zielgruppe** ist hier als Prüfende zuständige Mitarbeitende des Referates Soziales verbunden mit dem **Ziel**: Die Hilfe bei der Wohnungssuche ist erfolgreich verlaufen.

Zuständigkeit: Referat Soziales

Zeitraum der Umsetzung: Juli 2013 bis Juli 2015

Ergebnis der Aktion: Die zuständige Abteilung ist durch steigende Fallzahlen in den letzten Jahren immer unterbesetzt. Vorrangig müssen sich die Sachbearbeitenden auf die Pflichtaufgabe konzentrieren.

Im nachfolgenden Abschnitt (3.3) geht es auch wie in Abschnitt 3.2 um erfolgreiche Aktionen, die aber im Gegensatz zu diesen hier beschriebenen erfolgreichen Aktionen, fortgeschrieben werden.

3.3 Erfolgreich umgesetzte, aber fortzuschreibende Aktionen

Hier sind nachfolgend alle „erfolgreich umgesetzten“ Aktionen gemeint, die aus unterschiedlichen Gründen Eingang in den Dritten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplan finden werden. Es handelt sich um 16 Aktionen, mit denen sich aktiv auseinandergesetzt wurde, die erfolgreich umgesetzt wurden, aber aus Gründen der Nachhaltigkeit „fortzuschreiben“ sind.

Erfolgreich umgesetzte Aktionen fortzuschreiben	16	18,6%
Erfolgreich umgesetzte Aktionen nicht fortzuschreiben	15	17,4%
Erfolgreich umgesetzte Aktionen: Summe	31	36,0%

Tab. 4: Erfolgreich umgesetzte, aber fortzuschreibende
Aktionen (Quelle: Stadtverwaltung Kaiserslautern)

Die 16 erfolgreich umgesetzten Aktionen bilden 18,6 Prozent aller 86 Aktionen. Zusammen mit den im vorhergehenden Abschnitt benannten 15 erfolgreich umgesetzten Aktionen, die nicht fortgeschrieben werden, bilden diese 31 Aktionen den Prozentsatz 36,0, als etwas mehr als ein Drittel.

Zur besseren Übersicht sind zuerst die 16 erfolgreich umgesetzten Aktionen namentlich aufgelistet mit der zugeordneten Seitenzahl, danach erfolgt der jeweils zugehörige Kurzbericht mit allem Wissenswerten aus dem Zweiten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplan:

3.3.1	Vorstellung relevanter Frauen in Politik und Gesellschaft	32
3.3.2	Einbezug von Bürgerinnen und Bürger in die Erstellung und Umsetzung von Gleichstellungs-Aktionsplänen mittels Befragungsaktion	33
3.3.3	Veranstaltungen rund um die Internationalen Frauentage, die jährlich am 8. März begangen werden	34
3.3.4	Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten der Universität Kaiserslautern zur Förderung der Gleichstellung	35
3.3.5	Maßnahmen im Rahmen der Equal Pay Day's	37
3.3.6	Einführung von Gender Budgeting sowie eine entsprechende Fortbildung	38
3.3.7	Schulung zu Moderationskompetenzen sowie –techniken für Führungskräfte und künftige Führungskräfte auch in Bezug auf Diversity Management	38
3.3.8	Beantragung von Maßnahmen, die der Gleichbehandlung von Frau und Mann dienen	39
3.3.9	Fortbildung für Mitarbeiterinnen bei der Stadtverwaltung für Selbstverteidigung und Selbstbehauptung im Rahmen des städtischen Fortbildungsprogramms ..	40
3.3.10	Aktive Beförderung des Girl's Days	41
3.3.11	Veranstaltungsreihen zum Thema „Frau und Gesundheit“	42
3.3.12	Kinder-Ferienbetreuung	43
3.3.13	Reduzierung von Angsträumen im öffentlichen Grün	44
3.3.14	Veranstaltungen rund um die Internationalen Tage „NEIN zu Gewalt an Frauen“ am 25. November	45
3.3.15	Geschlechtergerechte Bauleitplanung	46
3.3.16	Förderung des Schüleraustausches mit Guimaraes und anderen Partnerstädten	47

3.3.1 Vorstellung relevanter Frauen in Politik und Gesellschaft

Aktion 3

Kurzbeschreibung: Die Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter der Pressestelle des Referates Organisationsmanagement stellen in Form einer Reihe oder Serie bekannte Frauen zum Beispiel aus Politik, Wirtschaft, Wissenschaft, Frauenbewegung usw. der Kaiserslauterer Medienlandschaft vor. Dies kann monatlich passieren sozusagen als „Frau des Monats“ oder innerhalb eines Quartals oder eines Halbjahres. Diese Aktion soll als Vorbild für Frauen gelten, die Interesse an Führungspositionen in beispielsweise Unternehmen oder an politischen Ämtern, Gremien, Aufsichtsräten und sonstigen Positionen haben.

Bezug zur Charta: Somit sind die **Zielgruppen** zum einen alle Bürgerinnen und Bürger der Stadt Kaiserslautern sowie zum anderen die Mitarbeitenden der Stadtverwaltung Kaiserslautern. Die Beachtung des Artikels 1 führt zu den **Zielen:** Mehr Frauen in Führungspositionen, mehr Frauen in politische Ämter.

Zuständigkeiten: Referat Organisationsmanagement, Gleichstellungsbeauftragte

Zeitraum der Umsetzung: Juli 2013 bis Juli 2015

Erfolg der Aktion: Die Pressestelle der Stadtverwaltung Kaiserslautern begann mit der Vorstellung der Ehrenbürgerin Lina Pfaff ihre Reihe „Frau des Monats“ im Juli 2014. Nachfolgend wurden weitere Frauen vorgestellt. Als Beispiele mögen hier Carola Dauber, Berta Steinbrenner, Lotte Specht, Erna de Vries, Annemarie Becker und Doris Jergens dienen. Insgesamt wurde also eine Serie ins Leben gerufen, die bekannte Frauen aus Politik, Wirtschaft, Wissenschaft oder der Frauenbewegung vorstellt. Diese Aktion wurde somit zum einen erfolgreich umgesetzt und wird zum anderen derzeit modifiziert, sprich: weiterentwickelt, das heißt als neue Reihe im Dritten Gleichstellungs-Aktionsplan fortgeschrieben. Bei der Stadtverwaltung Kaiserslautern hat sich im Umsetzungszeitraum die Anzahl der Frauen in Führungspositionen erhöht und der Anteil der Frauen als Stadträtinnen ist ebenfalls gestiegen. Dies hat sicher sehr unterschiedliche Gründe, vielleicht hat auch die Aktion 3 dazu beitragen können.

3.3.2 Einbezug von Bürgerinnen und Bürger in die Erstellung und Umsetzung von Gleichstellungs-Aktionsplänen mittels Befragungsaktionen

Aktion 12

Kurzbeschreibung: Damit Bürgerinnen und Bürger sich aktiv für Gleichstellungsthemen engagieren können, wird sowohl eine Online-Befragung als auch eine Fragebogenaktion als Print-Version genutzt. Diese Befragungen werden einmal im Zeitraum der Gültigkeit eines Gleichstellungs-Aktionsplans durchgeführt auch um die nächsten Aktionspläne unter breiter Mitwirkung erstellen zu können.

Bezug zur Charta: Der Artikel 3 - Mitwirkung am politischen und zivilgesellschaftlichen Leben befasst sich im Absatz 3 damit „die aktive Mitwirkung am politischen und zivilgesellschaftlichen Leben für Frauen und Männern aus allen Gruppen der Gemeinschaft“ zu fördern.

Bürgerinnen und Bürger Kaiserslauterns sind somit die richtigen **Zielgruppen**. Als **Ziel** ist hier definiert, dass Gleichstellung von Frauen und Männern Thema in der Stadt Kaiserslautern ist.

Zuständigkeiten: Referat Organisationsmanagement, Gleichstellungsbeauftragte

Zeitraum der Umsetzung: Juli 2013 bis Juli 2015

Erfolg der Aktion: Die Gleichstellungsbeauftragte fertigte im Anschluss an die Erstellung des Umsetzungsberichts zum Ersten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplan einen Fragebogen an. Im ersten Halbjahr 2012 entstand der Fragebogen auf der Grundlage des Berichtes, das bedeutete: angepasst an dessen Ergebnissen und Erkenntnissen. Der Fragebogen wurde an Behörden, Soziale Einrichtungen, Referate und Stabsstellen der Stadtverwaltung Kaiserslautern, Frauengruppen, Gleichstellungsbeauftragte, Vereine, Parteien und Ratsmitglieder und Ortsvorstehende gesendet. Ferner an Bürgerinnen und Bürger, die gerne freiwillig mitwirken wollten. Der Fragebogen wurde im September versendet, die späteste Rückmeldung war Montag, der 1. Oktober 2012. Mit Hilfe dieser Fragebogenaktion, an der sich viele beteiligten, wurden die Ideen der Befragten ermittelt, anschließend von der Unter-

arbeitsgruppe des „Netzwerks weibliche Führungskräfte der Stadtverwaltung Kaiserslautern“ gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten zu konkreten Aktionen formuliert und als Zweiter Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplan zusammengefasst. Somit wurden Bürgerinnen und Bürger in die Erstellung des Zweiten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplans einbezogen und die Aktion ist als erfolgreich zu bezeichnen. Da eine weitere Fragebogenaktion zur Erstellung des Dritten Aktionsplans in Arbeit ist, wird diese Aktion fortgeschrieben.

3.3.3 Veranstaltungen rund um die Internationalen Frauentage, die jährlich am 8. März begangen werden

Aktion 15

Kurzbeschreibung: Seit 1911 wird weltweit der Internationale Frauentag begangen. Dieser Gedenktag ist Ausdruck eines jahrelangen Kampfes der Frauen für Gleichberechtigung, der schon mehr als hundert Jahre andauert. Da trotz grundgesetzlicher Verankerung die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern noch nicht erreicht ist, ist es notwendig, dass es den Frauentag weltweit weiterhin gibt, um auf Diskriminierungen und Ungleichbehandlungen von Frauen öffentlich aufmerksam zu machen. Das Thema Gleichberechtigung wird auf diese Weise auf der Tagesordnung gehalten und trägt dazu bei, die tatsächliche Gleichstellung zu erreichen.

Bezug zur Charta: Der Artikel 4 – Öffentliches Engagement für Gleichstellung befasst sich im Absatz 1 unter Spiegelpunkt 3 mit der Verpflichtung zur Einhaltung und Durchsetzung eines Verhaltenskodexes die Geschlechtergleichstellung von Frauen und Männern betreffend sicherzustellen.

Zielgruppen: Gemäß der Verwaltungsvorschrift zu Paragraf 2 der Gemeindeordnung ist die Förderung des Bewusstseinswandels in der Gesellschaft zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern Aufgabe der Gemeinde. Aus diesem Grund sind die Bürgerinnen und Bürger der Stadt Kaiserslautern hier die Zielgruppen. Diese Aufgabe geht einher mit nachfolgenden zwei **Zielen**, dass zum einen Menschen in der Stadt Kaiserslautern auf die immer noch vorherrschende Ungleichbehandlung von Frauen in der Gesellschaft aufmerksam gemacht werden und was zum anderen in der Folge zum Abbau von Diskriminierungen führen soll.

Zuständigkeiten: Gleichstellungsbeauftragte sowie kooperierende Organisationen

Zeitraum der Umsetzung: Juli 2013 bis Juli 2015

Erfolg der Aktion: In den Umsetzungszeitraum fielen zwei internationale Frauentage. Die Veranstaltungen für Kaiserslautern hierzu fanden 2014 am 9. März und 2015 am 6. März statt. In Planung war auch schon die Veranstaltung zum Frauentag 2016, für den 6. März. Alle Veranstaltungen zum Frauentag gibt es seit 2008 in Kooperation mit der Volkshochschule und finden seitdem statt im Georg-Michael-Pfaff-Saal (WBZ 133). Sie waren von Beginn an entweder sehr gut besucht oder meistens ausverkauft. 2014 gastierte im WBZ 133 das Chawwerusch-Theater mit dem Stück „Hempel Sisters“, das von den zwei Darstellerinnen Felix S. Felix und Monika Kleebauer gespielt wurde. 2015 trat die Kabarettistin Maria Vollmer mit dem Stück „Sünde, Sekt und Sahneschnittchen“ auf. Die junge Kabarettistin Nora Boeckler konnte für 2016 mit ihrem Programm „SPASS IST MIR ERNST“ gewonnen werden. Die Aktion wird fortgeschrieben.



Abb. 5: Hempel Sisters (Quelle: Chawwerusch-Theater)



Abb. 6: Maria Vollmer (Quelle: Oniro Media)

3.3.4 Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten der Universität Kaiserslautern zur Förderung der Gleichstellung

Aktion 19

Kurzbeschreibung: Im Rahmen der Beantwortung des Fragebogens zur Erstellung des Zweiten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplans bot die Gleichstellungsbeauftragte der Universität ihre Mitwirkung an bezüglich eines Erfahrungsaustausches, ferner zur künftigen besseren Vernetzung sowie gegebenenfalls einer speziellen gemeinsamen Aktion der Universität und der Stadtverwaltung Kaiserslautern zur Gleichstellung.

Bezug zur Charta: Der Artikel 5 – Zusammenarbeit mit Partnern zur Förderung der Gleichstellung beinhaltet in Absatz 1 die Verpflichtung mit Partnerinnen und Partnern aus dem öffentlichen und privaten Sektor sowie zivilgesellschaftlichen Organisationen zusammenzuarbeiten, „um die Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen des Lebens im eigenen Hoheitsgebiet zu fördern.“

Als **Zielgruppen** sind die Bürgerinnen und Bürger der Stadt Kaiserslautern, Studierende und Mitarbeitende der Universität sowie Mitarbeitende der Stadtverwaltung Kaiserslautern definiert und als **Ziel** ist angestrebt, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern gefördert wird.

Zuständigkeiten: Die Gleichstellungsbeauftragten der Universität und der Stadt Kaiserslautern

Zeitraum der Umsetzung: Juli 2013 bis Juli 2015

Erfolg der Aktion: Divergierende Strukturen, Zuständigkeiten und gesetzliche Vorgaben der Aufgabenbereiche der Leiterin der Stabsstelle Frauenförderung der TU Kaiserslautern Frau Dr. Doris Niemeyer (Universität) und der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Kaiserslautern Frau Marlene Isenmann-Emser (kommunale Behörde) gestaltete eine mögliche Kooperation zu Gleichstellungsthemen in und für die Stadt Kaiserslautern sehr diffizil. Um trotzdem eine Kooperation möglich zu machen und der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern dienlich zu sein, wurde die Entscheidung getroffen eine Benefizveranstaltung über die Stadt-, Landes- und Bundesgrenzen hinaus zu organisieren. Diese fand am 31. Juli 2015 im Theodor-Zink-Museum statt, die mehr als 100 Frauen und Männer besuchten. Die Veranstaltung fand eine ausgesprochen gute Resonanz, sowohl von den Teilnehmenden, als auch von der Presse. Die eingenommenen Spenden wurden für Dalitfrauen (unterste Kaste) in Indien verwendet, die im südostindischen Bundesstaat Tamil Nadu die Schule „Delta School of Nursing“ besuchen und dort eine fundierte Ausbildung zur Hebamme und Krankenschwester erhalten. Die Aktion ist somit erfolgreich abgeschlossen. Die Kooperation wird fortgeführt.



Abb. 7: Schülerinnen der „Delta School of Nursing“
(Quelle: Flyer NALAM e.V.)

3.3.5 Maßnahmen im Rahmen der Equal Pay Day's

Aktion 30

Kurzbeschreibung: An den jährlich stattfindenden Equal Pay Day's (Tage der Entgeltgleichheit) werden eine oder mehrere Maßnahmen durchgeführt, die erstens auf die Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern aufmerksam machen und zweitens dem Abbau der Entgeltungleichheit dienen. Der Gender Pay Gap, das ist die Lücke zwischen den Entgelten, die Frauen und Männer verdienen, ist auch im Jahr 2013 konstant bei 22 Prozent geblieben und zwar laut Statistischem Bundesamt. Maßnahmen können beispielsweise Demonstrationen in der Innenstadt sein, Kooperationen mit dem Einzelhandelsverband oder der DEHOGA eingehen sowie „rote Taschen“ verteilen, die auf die „leeren“ Taschen mit „roten Zahlen“ von Frauen aufmerksam machen. Es können auch bei speziellen Veranstaltungen vergleichbare Frauen- und Männerberufe gegenübergestellt werden, um die mittelbare Diskriminierung zu offenbaren.

Bezug zur Charta: Der Artikel 8 – Allgemeine Verpflichtungen befasst sich mit der Verpflichtung zur Anerkennung, Achtung und Förderung der Rechte und Grundsätze der Gleichstellung und der Bekämpfung geschlechterspezifischer Benachteiligung und Diskriminierung.

Die **Zielgruppen** sind Bürgerinnen und Bürger sowie Unternehmen und Behörden der Stadt Kaiserslautern und die Bediensteten der Verwaltung. Das **Ziel** ist die gleiche Bezahlung für gleiche und gleichwertige Arbeit.

Zuständigkeit: Gleichstellungsbeauftragte, kooperierende Organisationen

Zeitraum der Umsetzung: Juli 2013 bis Juli 2015

Erfolg der Aktion: Der Equal Pay Day (EPD) war am 20. März 2015 mit den Frauen des Business Professional Women (BPW) Club Kaiserslautern e.V. gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten veranstaltet worden. Es gab im Rathausfoyer eine Diskussion zum Thema Entgeltungleichheit. Die Ungleichheit, auch als Gender Pay Gap (Entgeltlücke) bezeichnet, wird seit Jahren mit 22 Prozent berechnet. Die Diskussion wurde mittels einer besonderen Methode mit vielen Frauen und einem Mann geführt. Anwesend war neben Frau Bürgermeisterin Dr. Susanne Wimmer-Leonhardt auch die Frauenministerin Irene Alt, die auch die Eröffnungsrede hielt. Sie zeigte sich begeistert von der Veranstaltung und lobte in ihrer Rede sowohl die Gleichstellungsbeauftragte für deren Engagement für die Stadt als auch Frau Heike Thompson (Vorsitzende der BPW), weil die Stadt Kaiserslautern die einzige in Rheinland-Pfalz ist, die einen BPW-Club hat. Darauf war die Ministerin sehr stolz und deshalb auch der Einladung nach Kaiserslautern sehr gerne nachgekommen. Der EPD im Jahr 2016 wird am 16. März in der Scheune des Theodor-Zink-Museums stattfinden. Dieses Mal unter der Schirmherrschaft von Frauenministerin Irene Alt und erneut als Kooperationsveranstaltung der BPW-Frauen und der Gleichstellungsbeauftragten. Die Begrüßungsrede soll Frau Bürgermeisterin Dr. Susanne Wimmer-Leonhardt halten und die Personalchefin der Stadtverwaltung Kaiserslautern Frau Beate Kimmel ist angefragt, spezifische Fachfragen zu beantworten.

3.3.6 Einführung von Gender Budgeting sowie eine entsprechende Fortbildung

Aktion 32

Kurzbeschreibung: Um Gender Budgeting einzuführen, sind die Haushaltsbeauftragten der Referate mittels einer Fortbildung mit Gender Budgeting vertraut zu machen. Gender Budgeting dient dazu, dass bei Haushaltsaufstellungen darauf geachtet wird, dass die Haushaltsmittel geschlechtergerecht aufgeteilt werden.

Bezug zur Charta: Der Artikel 9 – Gender Assessment besagt unter Absatz (3) erster Spiegelpunkt, dass bestehende Politiken, Verfahren, Praktiken, Schemata usw. zu prüfen sind, „ob diese unfaire Diskriminierungen in sich tragen, auf Geschlechterstereotypen beruhen oder ob sie die besonderen Bedürfnisse von Frauen und Männern entsprechend berücksichtigen.“

Als **Zielgruppe** sind hier die Haushaltsbeauftragten der Stadtverwaltung Kaiserslautern gemeint. Bezogen auf Artikel 9 ist hier das nachfolgende **Ziel** die logische Konsequenz: Haushaltsmittel sind geschlechtergerecht aufgeteilt.

Zuständigkeiten: Referat Personal, Referat Finanzen, Personalrat, Gleichstellungsbeauftragte

Zeitraum der Umsetzung: Juli 2013 bis Juli 2015

Erfolg der Aktion: Zur Umsetzung dieser Aktion wurde im ersten Schritt beginnend im zweiten Halbjahr 2014 eine Expertin oder ein Experte als Seminarleitung für das noch relativ neue Thema gesucht. Nach intensiver Recherche und anschließender eingehender Telefonate konnte Frau Ute von Wrangell gewonnen werden, eine Fachfrau für Gender Mainstreaming und Gender Budgeting. Sie erklärte sich im zweiten Schritt dazu bereit das schwierige Thema „Gender Budgeting“ für die Stadtverwaltung Kaiserslautern in einem passgenauen Konzept aufzuarbeiten und dieses dem Referat Personal zuzuleiten, was im ersten Halbjahr 2015 verwirklicht wurde. Als dritter Schritt ist die Fortbildung zu Gender Budgeting, die sich an interessierte Mitarbeitende, insbesondere Haushaltssachbearbeitende richtet, Bestandteil des städtischen Fortbildungsprogramms 2016. Die Aktion kann zum einen als abgeschlossen betrachtet werden, wird aber zum anderen als prozesshaft angesehen und ist deshalb fortzuschreiben.

3.3.7 Schulung zu Moderationskompetenzen sowie –techniken für Führungskräfte und künftige Führungskräfte auch in Bezug auf Diversity Management

Aktion 43

Kurzbeschreibung: Da es Aufgabe von Führungskräften ist, Sitzungen, Gesprächsrunden, Besprechungen und vieles mehr zu leiten, sind sie hierfür mit den entsprechenden Kompetenzen auszustatten. Ein Thema solcher Schulungen muss der Umgang mit Diversity sein. Es geht darum vielfältige Diskriminierungen und Benachteiligungen zu erkennen, sie zu bekämpfen und sicherzustellen, dass diese Probleme angesprochen und gelöst werden. Hierzu ist beispielsweise Moderationskompetenz ein geeignetes Mittel.

Bezug zur Charta: Der Absatz 3 des Artikels 10 –Vielfältige Diskriminierungen oder Benachteiligungen besagt, dass die Unterzeichnerin sich verpflichtet „im Rahmen des eigenen Kompetenzbereichs alle zumutbaren Handlungen zu setzen, um die Auswirkungen vielfältiger Diskriminierungen oder Benachteiligungen zu bekämpfen.“

Zielgruppen sind deshalb interessierte Führungskräfte und künftige Führungskräfte. Das **Ziel** der Aktion lautet: Durch den Erwerb von Moderationskompetenzen und –techniken wird in Sitzungen, Gesprächsrunden, Besprechungen usw. Diversity (Vielfalt) geachtet und entsprechend gehandelt.

Zuständigkeit: Referat Personal

Zeitraum der Umsetzung: Juli 2013 bis Juli 2015

Erfolg der Aktion: Um das Thema „Moderationstechniken im Zusammenhang mit Diversity Management“ als einen nachhaltigen und strategischen Prozess in der Stadtverwaltung Kaiserslautern zu verankern, gab es erstmals im Oktober 2015 eine 2-tägige Schulung. Im Rahmen dieses Seminars wurde interessierten Führungskräften unter anderem vermittelt, wie Moderationstechniken unter Diversity-Gesichtspunkten verstanden werden sollen. Hierzu wurde in einem ersten Schritt „Diversity Management“ vorgestellt und erläutert. Diversity Management heißt, Personengruppen hinsichtlich Geschlecht, Alter, ethnischer Herkunft, Beeinträchtigungen, Religiosität und sexueller Identität zu managen. In einem zweiten Schritt wurden Diversity-Gesichtspunkte in bestehende Moderationstechniken hineingetragen, um sie zu integrieren, damit sie divers-kompetent angewendet werden können. Das bedeutet konkret, dass verschiedene Werkzeuge, Instrumente und Techniken der Moderation unter Diversity-Gesichtspunkten erprobt wurden, wie etwa ein einfühlsamer und vorurteilsfreier Umgang mit den unterschiedlichsten Menschen während Sitzungen, Gesprächsrunden und Besprechungen. Auf Grund der Tatsachen, dass das Thema „Diversity“ zum einen zunehmend an Bedeutsamkeit gewinnt und es zum anderen nur positive Rückmeldungen der teilnehmenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Seminars gab, wird diese Aktion fortgeschrieben.

3.3.8 Beantragung von Maßnahmen, die der Gleichbehandlung von Frau und Mann dienen

Aktion 48

Kurzbeschreibung: Gemäß Paragraf 69 des Landespersonalvertretungsgesetzes (LPersVG), der die allgemeinen Aufgaben und das Informationsrecht des Personalrates regelt, beantragt der Personalrat Maßnahmen, die der Gleichbehandlung von Frau und Mann dienen. Es können sich beispielsweise um Maßnahmen zur Sicherstellung fairer und transparenter Beförderungs- und Karrierechancen handeln, um Maßnahmen zur Sicherstellung einer ausgewogenen Vertretung von Frauen und Männern auf allen Ebenen, insbesondere zur Beseitigung von Unausgewogenheiten auf der Führungsebene handeln oder es kann auch um sonstige Ungleichbehandlungen gehen.

Bezug zur Charta: Im Themenschwerpunkt: Rolle als Arbeitgeber befasst sich der Absatz 4(a) des Artikels 11 detailliert mit der Beseitigung von Ungleichheiten.

Als **Zielgruppe** sind die Bediensteten der Stadtverwaltung Kaiserslautern identifiziert und das **Ziel** lautet: Es sind Maßnahmen entwickelt, die der Gleichbehandlung von Frau und Mann dienen, sie sind definiert und beantragt.

Zuständigkeit: Personalrat

Zeitraum der Umsetzung: Juli 2013 bis Juli 2015

Erfolg der Aktion: Für den Personalrat ist es eine Selbstverständlichkeit sich für Gleichbehandlung einzusetzen. Dies beinhaltet auch zum einen die Sicherstellung fairer und transparenter Beförderungs- und Karrierechancen zwischen Frauen und Männern. Zum anderen wird stetig darauf hingewirkt, dass eine ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern auf allen Ebenen sichergestellt ist. Dies gilt insbesondere auch für die Beseitigung von Ungleichgewichten auf der Führungsebene. Insofern hat sich der Personalrat um folgende sonstige Ungleichbehandlung gekümmert: Im heißen Sommer 2015 stellte sich im Kontext des „Stadtradelns“ heraus, dass es zwar eine Dusche für Männer im Rathaus gibt, aber keine für Frauen. Da es allerdings auch fahrradfahrende Frauen gibt, die einen Bedarf zum Duschen haben, war diese Ungleichbehandlung zu beenden. Als Lösung dienen künftig die Gender-Duschen des Rathauses Nord, die von Frauen und Männern gleichermaßen genutzt werden können. Möglich ist dies, weil die Duschen jeweils einen eigenen kleinen Vorraum zum Umziehen haben, der separat abgeschlossen werden kann. Das bedeutet konkret, dass alle Personen die einzelnen Duschräume angezogen betreten und verlassen diese nach dem Duschen auch wieder angekleidet. Es wurde somit eine gute und praktikable Lösung für Frauen und Männer gleichermaßen gefunden.

3.3.9 Fortbildung für Mitarbeiterinnen bei der Stadtverwaltung für Selbstverteidigung und Selbstbehauptung im Rahmen des städtischen Fortbildungsprogramms

Aktion 50

Kurzbeschreibung: Es wird ein Konzept erarbeitet, wie die Maßnahme: Fortbildung zur Selbstverteidigung und Selbstbehauptung umgesetzt werden kann. Hierzu wird im ersten Schritt die Fachfrau Frau Silke Westrich einbezogen, im zweiten Schritt Rahmenbedingungen wie beispielsweise geeignete Räumlichkeiten festgelegt und im dritten Schritt Inhalte definiert.

Bezug zur Charta: Im Themenschwerpunkt: Rolle als Arbeitgeber wird in Artikel 11, Absatz 4(b) betont, dass Opfer zu unterstützen sind und „die Einführung und Umsetzung transparenter Strategien für den Umgang mit Tätern sowie die Schärfung eines entsprechenden Problembewusstseins“ vonnöten ist.

Die **Zielgruppe** sind Mitarbeiterinnen der Stadtverwaltung Kaiserslautern, die als **Ziel** die Erreichung von Selbstsicherheit haben.

Zuständigkeit: Beauftragter für Menschen mit Behinderungen

Zeitraum der Umsetzung: Juli 2013 bis Juli 2015

Erfolg der Aktion: Im Rahmen der Umsetzung der Aktion 50 stellte sich sehr schnell heraus, dass Selbstverteidigung und Selbstbehauptung zwei komplett unterschiedliche Ansätze darstellen. Da „Selbstverteidigung“ als körperliche Abwehr gegen Angriffe verstanden wird und jedem Menschen bekannt ist, wurde dieser Ansatz als Erstes umgesetzt. Dankenswerterweise beschäftigt die Stadtverwaltung Kaiserslautern einen Mitarbeiter, der ausgebildet ist, Selbstverteidigungskurse zu leiten, so dass Frau Silke Westrich nicht angefragt werden musste. Die Selbstverteidigung wird seit dem zweiten Halbjahr 2014 kontinuierlich angeboten und von den Mitarbeitenden gut angenommen. Die Kurse finden statt im Rittersberggymnasium mit dem Kursleiter Herr Marius Bouwer. Zweitens wurde sich mit dem Ansatz „Selbstbehauptung“ als relativ neuem Thema beschäftigt. Hierzu war eine Konzepterstellung notwendig. Dazu musste eine mit dem Thema vertraute Person gefunden werden, die Selbstbehauptung - welches eine verbale Stärkung der eigenen Persönlichkeit bedeutet – auch aktiv bewegen kann. Mit ihr erstellte die Gleichstellungsbeauftragte im Februar 2015 ein passgenaues Konzept. Die Umsetzung des Konzepts wird im Rahmen des städt. Fortbildungsprogramms im Juni und Juli 2016 stattfinden, die Seminarleiterin wird Frau Heike Thompson sein. Wegen der Wichtigkeit dieser Aktion wird sie in den Dritten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplan aufgenommen.

3.3.10 Aktive Beförderung des Girl's Days

Aktion 59

Kurzbeschreibung: Jährlich sendet das Referat Schulen zu Jahresbeginn jeweils ein Schreiben an alle Kaiserslauterer Schulen, um auf den Girl's Day aufmerksam zu machen, der meistens am letzten Donnerstag im April stattfindet. Der Girl's Day wurde ins Leben gerufen, um Mädchen dazu zu motivieren, sich im Rahmen ihrer Berufswahl auch solche Berufe auszusuchen, in denen mehr Geld verdient werden kann als in den typischen Frauenberufen. Am Girl's Day öffnen Behörden und Unternehmen „ihre Türen“, damit Mädchen ab der 5. Jahrgangsstufe dort für einen Vormittag oder für einige Stunden Einblick in die dortigen Tätigkeitsfelder erhalten. In den letzten Jahren gab es ein gut funktionierendes Netzwerk, dass sich zum einen darum gekümmert hat, geeignete Behörden und Unternehmen zum Mitmachen zu motivieren und zum anderen dafür Sorge getragen hat, dass sich interessierte Mädchen dort auch anmeldeten und sich vor Ort informierten. Da einige handelnden Personen dieses Netzwerks aus unterschiedlichen Gründen wie beispielsweise Altersteilzeit nicht mehr aktiv zur Verfügung stehen, ist hier eine neue Form der Beförderung des Girl's Days mit künftig Mitwirkenden zu finden.

Bezug zur Charta: Im Artikel 13 – Bildungswesen und lebenslanges Lernen steht in Absatz 3, dass Lehrmittel an Schulen und anderen Bildungseinrichtungen zu prüfen sind, ob die Lehrmethoden auch sicherstellen, dass sie stereotype Haltungen und Praktiken entgegenwirken.

Hier sind als **Zielgruppe** Schülerinnen Kaiserslauterer Schulen ab der 5. Jahrgangsstufe angesprochen, um das **Ziel** bewältigen zu können, dass Mädchen zahlreich an den Angeboten Kaiserslauterer Behörden und Unternehmen zum Girl's Day teilnehmen können.

Zuständigkeiten: Referat Schulen, Gleichstellungsbeauftragte, Arbeitsagentur, Interessierte

Zeitraum der Umsetzung: Juli 2013 bis Juli 2015

Erfolg der Aktion: Da sich o.g. Netzwerk aufgelöst hat, hätte eine neue Form der Beförderung des Girl's Days gefunden werden müssen. In einigen Gesprächen gab es Pläne und Meinungen, wovon die meisten wieder verworfen wurden. Was blieb, war die Idee eine Informationsbörse in der Innenstadt anzubieten beispielsweise in der Fruchthalle, die es in anderen Städten in Rheinland-Pfalz auch schon gibt. Bislang konnten jedoch keine neuen Akteurinnen und Akteure gewonnen werden, die sich dieser Aufgabe annehmen wollen. Zwischenzeitlich gab es am 12 und 13. Juni 2015 den bundesweiten Techniktag der IHK, der dazu diente Schülerinnen und Schülern unter anderem ein realistisches Bild der dualen Berufsausbildung aufzuzeigen. Damit möglichst viele junge Menschen daran teilnehmen konnten, hatte das Referat Schulen für eine großflächige Verbreitung der Einladung in den Schulen gesorgt. Ferner hat wie alle Jahre zuvor das Referat Schulen die Kaiserslauterer Schulen angeschrieben, damit die Lehrkräfte die Mädchen motivieren am Girl's Day mitzumachen. Die Aktion wird fortgeschrieben.

3.3.11 Veranstaltungsreihen zum Thema: „Frau und Gesundheit“

Aktion 63

Kurzbeschreibung: Seit 2010 planen und führen die Leiterin der Abteilung Gesundheit der Volkshochschule Kaiserslautern, der Gesundheitsberater der Stadtverwaltung Kaiserslautern und die Gleichstellungsbeauftragte der Stadtverwaltung Kaiserslautern jährlich Veranstaltungsreihen unter dem Titel „Frau und Gesundheit“ durch. Bislang gab es Reihen mit den Themen: Brustkrebsvorsorge (sicher fühlen), Erkennen des Herzinfarkts bei Frauen (Frauenherzen schlagen anders) sowie gesund älter werden (Frauen kommen mit und bleiben fit). Diese Veranstaltungsreihen werden fortgesetzt. Geplant sind für das Jahr 2014 Veranstaltungen zur seelischen Gesundheit unter dem Planungstitel: FrauenWege: aktiv - attraktiv - alternativ.

Bezug zur Charta: Im Artikel 14 – Gesundheit verdeutlicht Absatz 3, Spiegelpunkt 2, dass gesundheitsfördernde Maßnahmen wie bspw. die Anregung gesunder Ernährungsweisen oder körperlicher Bewegung usw. sicherzustellen sind und „dass Frauen und Männer Zugang zu entsprechenden Gesundheitsinformationen erhalten“ (siehe Spiegelpunkt 4).

Die **Zielgruppen** sind zum einen Bürgerinnen und Bürger der Stadt Kaiserslautern sowie zum anderen Mitarbeiterinnen der Stadtverwaltung Kaiserslautern. Die **Ziele** lauten: Frauen und interessierte Männer erhalten geeignete Gesundheitsinformationen im präventiven Bereich wie beispielsweise Anregungen zu gesundheitsfördernden Aktivitäten oder zu gesunden Ernährungsweisen.

Zuständigkeiten: Gleichstellungsbeauftragte, Stabsstelle Gesundheit, Volkshochschule

Zeitraum der Umsetzung: Beginnend mit 2010 jährlich fortlaufend

Erfolg der Aktion: Die Veranstaltungen unter dem Titel „Frauenwege: aktiv - attraktiv – alternativ“ fanden wie geplant statt. Am Freitag, dem 11. Juli 2014 referierte Dr. Jürgen Stepien (Diplom Psychologe; Psychologischer Psychotherapeut (approbiert); Psychoonkologe) über das Thema „Lebensfreude“ im Pfalzgrafensaal des Casimirschlosses. Der Vortrag war so gut besucht, dass Teilnehmende sogar stehen mussten, Herrn Dr. Stepien aber fasziniert

lauschten. Am Samstag, dem 12. Juli 2014 fand eine Erlebniswanderung vom Bremerhof auf dem Humberturm und zurück statt. 14 Expertinnen und Experten waren von dem bekannten Moderator Holger Wienpahl auf der Bremerhofbühne vorgestellt worden. Nach einer schwungvollen Warming up-Phase gingen alle Expertinnen und Experten gemeinsam mit circa 60 teilnehmenden Frauen und Männern den Wanderweg und unterwegs konnten „Geh“spräche geführt werden. Rund um den Humberturm gab es Yoga-Übungen zum Mitmachen. Infostände, die auf dem Bremerhof aufgebaut waren, lieferten im Anschluss weitere Informationen zu den Themen, die jeweils von Interesse waren. Im Jahr 2015 gab es wegen mangelnder Ressourcen keine Veranstaltungsreihe zu „Frau und Gesundheit“. Diese Aktion ist erfolgreich und wird deshalb bei steigenden Ressourcen wieder fortgeschrieben.

3.3.12 Kinder-Ferienbetreuung

Aktion 66

Kurzbeschreibung: Diese Aktion ist eine noch nicht umgesetzte Maßnahme des Audits berufundfamilie der gemeinnützigen Hertie-Gesellschaft aus dem Zertifizierungszeitraum der Jahre 2009 bis 2012. Die Maßnahme lautete: Zur Förderung echter Gleichstellung von Frauen und Männern, sprich auch um Beruf und Familie besser zu vereinbaren, ist Kinder-Ferienbetreuung anzubieten. Hierfür wurde im angesprochenen Zertifizierungszeitraum mittels einer Online-Befragung im Intranet herausgearbeitet, dass Bedarf für Kinder-Ferienbetreuung ist.

Bezug zur Charta: Der gesamte Artikel 16 – Kinderbetreuung befasst sich mit dem Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ auch unter dem Aspekt, dass Kindererziehung gerecht aufgeteilt werden muss zwischen Frauen, Männern und der Gesellschaft, um „dem stereotypen Bild entgegenzuwirken, nach dem Kinderbetreuung vor allem als weibliche Aufgabe oder Verantwortung betrachtet wird.“

Die **Zielgruppe** sind die Kinder von Bediensteten der Stadtverwaltung Kaiserslautern. Das **Ziel** ist hier, dass Kinder-Ferienbetreuung bei Bedarf angeboten wird.

Zuständigkeit: Referat Jugend und Sport

Zeitraum der Umsetzung: Juli 2013 bis Juli 2015

Erfolg der Aktion: Auf Initiative einer Mitarbeiterin (Mitwirkende der AG Gleichstellung) hat sich eine Arbeitsgruppe gebildet, welche die Kinder-Ferienbetreuung organisiert. Hierzu gehören Mitglieder des Personalrats, die Gleichstellungsbeauftragte und weitere freiwillige Mitarbeitende. Gemeinsam planen und führen sie die Ferienbetreuung für Kinder der Mitarbeitenden durch. Die Ferienbetreuung fand zum ersten Mal in der zweiten Osterferienwoche 2015 statt. Die Kinder durften einen Tag in der Stadtbücherei verbringen zum Stöbern und Lesen, bastelten im Jugendzentrum, erlebten einen Spieletag beim Ökologieprogramm auf der Gartenschau und durften sich zum Abschluss als Nachwuchsfeuerwehrkräfte bei der städtischen Berufsfeuerwehr betätigen. Da der Oberbürgermeister diese Aktion ausdrücklich begrüßt, wurde die Ferienbetreuung in der zweiten Herbstferienwoche 2015 wiederholt. Das Programm für diese fünf Tage wurde auf Grundlage einer Wunschliste der Kinder erstellt. Sie besichtigten die Fruchthalle und durften mit Naturmaterialien Bilder gestalten, haben sich das Fritz-Walter-Stadion und die Kläranlage angeschaut und konnten sich bei einem Sport- und Spieltag richtig auspowern. Zum Abschluss wurde der Siegelbacher Zoo besucht. Diese Ak-

tion ist zum einen erfolgreich umgesetzt worden und wird zum andern fortgeführt auch in den nächsten Oster- und Herbstferien. Die Aktion wird deshalb in den Dritten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplan aufgenommen.



Abb. 8: Kinder-Ferienbetreuung im Siegelbacher Zoo
(Quelle: Stadtverwaltung Kaiserslautern)

3.3.13 Reduzierung von Angsträumen im öffentlichen Grün

Aktion 76

Kurzbeschreibung: Es wird geprüft, in welchen Bereichen sowohl in der Innenstadt als auch in den umliegenden Stadtteilen Gehölze zur Reduzierung von Angsträumen zurück geschnitten werden müssen. Auf der Grundlage dieser Prüfung werden die entsprechenden Gehölze geschnitten, hiermit die Angsträume reduziert und im Ergebnis die Sicherheit von Frauen und Kindern erhöht. Damit einhergehend ist die soziale Kontrolle erleichtert.

Bezug zur Charta: Im Artikel 21 – Sicherheit, Absatz 1 erkennt die Unterzeichnerin „das Recht aller Menschen auf persönliche Sicherheit und freie Bewegung“ an und er „erklärt, dass dieses Recht nicht frei oder gleich ausgeübt werden kann, wenn Frauen oder Männer im öffentlichen oder privaten Raum nicht sicher sind oder sich nicht sicher fühlen.“

Die **Zielgruppen** dieser Aktion sind Frauen und Kinder, die sich im oben definierten Gebiet der Stadt Kaiserslautern bewegen. Ziele sind, dass Angsträume zur persönlichen Sicherheit von Frauen und Kindern reduziert sind, was auch zur häufigeren Nutzung von Grünflächen führen kann.

Zuständigkeit: Referat Grünflächen

Zeitraum der Umsetzung: Ab Juli 2013 fortlaufend

Erfolg der Aktion: Das Referat Grünflächen teilte im Juli 2015 mit, dass im Umsetzungszeitraum von 2013 bis 2015 zahlreiche Maßnahmen zur Sicherheit für Frauen und Kinder im öffentlichen Raum unternommen wurden. So wurde etwa die Begrünung in der Straßenecke der Medicusstraße und Albertstraße verstärkt zurückgeschnitten, um die Sitzplätze besser wahrnehmen zu können. Auch die Grünanlage in der Steinmetzstraße und Albertstraße erfuhren insgesamt einen starken Rückschnitt. Dadurch ist die Anlage offener und transparenter gestaltet. Ebenso wurde das Rahmengrün des Spielplatzes in der Ecke Lindenhofstraße und des Spielplatzes Martinsplatz zur Straßenecke Kanal- und Spittelstraße hin verstärkt zurückgeschnitten. Zusätzlich wurde zur Ausleuchtung von „Angsträumen“ Lichtstrahler am Spielplatz Martinsplatz aufgehängt. Damit sind bessere Einblicke und die soziale Kontrolle von Vorbeigehenden gegeben. Da die Aktion zum einen äußerst wichtig, zum anderen der Erfolg auch messbar ist, wird zur künftigen Sicherheit diese fortgeschrieben.

3.3.14 Veranstaltungen rund um die Internationalen Tage „NEIN zu Gewalt an Frauen“ am 25. November

Aktion 80

Kurzbeschreibung: In Kooperation mit interessierten und gegen Gewalt gegen Frauen zuständigen Organisationen wie z.B. Polizei, Interventionsstelle, Kirchen, Frauenzuflucht, Frauengruppen usw. werden durch unterschiedliche Veranstaltungen Informationen in die Öffentlichkeit getragen, damit in der Gesellschaft eine Bewusstseinsbildung gegen Gewalt gegen Frauen stattfinden kann. Es geht darum, sich mit den Opfern zu solidarisieren und den Tätern aufzuzeigen, dass Gewalt gegen Frauen nicht akzeptiert wird, Gewalt in jeder Form strafbar ist und deshalb zu unterlassen ist. Menschen zeigen sich auf diese Weise solidarisch mit den Opfern häuslicher und anderer Gewalt gegen Frauen.

Den **Bezug zur Charta** liefern die Absätze 1 und 2 des Artikels 22 zur „Geschlechterspezifischen Gewalt“. Zusätzlich bietet der Absatz 3 konkrete Maßnahmen wie dieser Gewalt entgegen gewirkt werden kann.

Die **Zielgruppe** sind neben den Bürgerinnen und Bürgern der Stadt Kaiserslautern zum einen alle am Thema interessierte und alle von Gewalt betroffenen Menschen. Als **Ziele** sind zum einen die Verhinderung von häuslicher und anderer Gewalt gegen Frauen durch eine Bewusstseinsbildung in diesem Kontext und zum anderen Frauen zu ermutigen, Gewalt öffentlich zu machen und anzuzeigen.

Zuständigkeiten: Gleichstellungsbeauftragte, Kooperationspartnerinnen und -partner

Zeitraum der Umsetzung: Rund um den 25. November 2013, 2014, 2015 usw., also fortlaufend

Erfolg der Aktion: Im Umsetzungszeitraum des Zweiten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplans gab es zwei Veranstaltungen zum Internationalen Tag „NEIN zu Gewalt an Frauen“. Zum einen im Jahr 2013 und zwar an den beiden Tagen 24. und 25. November unter dem Thema: „Wohnungslos als Frau in Kaiserslautern“. Besonders erwähnenswert ist hier die herausragende Darstellung einer obdachlosen Frau durch die Schauspielerin Hannelore Bähr vom Pfalztheater Kaiserslautern. Zum anderen wurde der Antigewalttag im November 2014 unter dem Thema: „Sexismus in Werbung, Internet und Medien“ durchgeführt. Hierfür konnte Frau Anne Wizorek aus Berlin als Rednerin gewonnen werden, die als Initiato-

rin des Hashtags #aufschrei eine große Debatte zum Alltagssexismus in den Medien angestoßen hat. Sie wurde mit dem Grimme Online Award 2013 ausgezeichnet und hat unter anderem ein Buch geschrieben mit dem Titel: „Weil ein # aufschrei nicht reicht“. In den Umsetzungszeitraum fiel auch die Planung der Aktionen für November 2015 unter dem Thema: „Gewalt an Frauen durch Krieg, Flucht und Vertreibung“, das in Jahr 2015 täglich aktueller wurde. Als eine dieser Aktionen wird die rheinland-pfälzische Frauenministerin Irene Alt auf der Bühne am Schillerplatz sprechen. Die Aktion 80 wird in den Dritten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplan aufgenommen.



Abb. 9: Frei leben ohne Gewalt „NEIN zu Gewalt an Frauen“
(Quelle: Terre de femmes)

3.3.15 Geschlechtergerechte Bauleitplanung

Aktion 82

Kurzbeschreibung: Geschlechterspezifische Aspekte werden in die Bauleitplanung aufgenommen und dauerhaft implementiert. Die Grundlage liefert das BauGB (seit der Fassung 2004), in der der Gesetzgeber in § 1 Absatz 6 BauGB auf die unterschiedlichen Auswirkungen auf Frauen und Männer hingewiesen hat. Diese Vorgehensweise gilt für alle Verfahren und ist für alle Planungsbeteiligten erforderlich. Der Einbezug geschlechterspezifischer Aspekte ist entsprechend der Relevanz der geschlechterspezifischen Aspekte für das jeweilige Plangebiet frühzeitig einzubeziehen. Das Referat Stadtentwicklung sensibilisiert die Bediensteten im Rahmen der Dienstbesprechungen und der Projektarbeit. Die in der Dienstbesprechung vom 20.11.2013 vorgenommenen Anstöße sollen in die Arbeitsprozesse der einzelnen Verfahren einfließen.

Bezug zur Charta: Der Artikel 25 – Stadt- und Lokalplanung befasst sich mit folgendem: Die Unterzeichnerin anerkennt „die Bedeutung von Raumplanungs-, Verkehrs-, Wirtschaftsentwicklungs- und Bodennutzungspläne und –politiken für die Schaffung eines Rahmens, innerhalb dessen das Recht auf die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene umfassender umgesetzt werden kann.“

Die **Zielgruppe** sind hier die Bediensteten des Referates Stadtentwicklung, die für das **Ziel** verantwortlich zeichnen: Die unterschiedlichen Auswirkungen auf Frauen und Männer werden bei der Aufstellung von Bauleitplänen berücksichtigt.

Zuständigkeit: Referat Stadtentwicklung

Zeitraum der Umsetzung: Juli 2013 bis Juli 2015

Erfolg der Aktion: Das Referat Stadtentwicklung teilte mit, dass sowohl geschlechterspezifische Aspekte in der städtischen Bauleitplanung Berücksichtigung finden als auch unterschiedliche Bedürfnisse und Lebenssituationen der Nutzerinnen und Nutzer jeden Alters (Mädchen und Jungen, Jugendliche und Senioren, Frauen und Männer). Als ein konkretes Beispiel für die erfolgreiche Umsetzung der geschlechtergerechten Bauleitplanung ist die städtebauliche Entwicklung des ehemaligen Pfaffgeländes zu nennen. Damit entspricht diese Aktion in besonderem Maße den Zielen und Vorgaben der Europäischen Charta und wird im Dritten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplan fortgeschrieben.

3.3.16 Förderung des Schüleraustausches mit Guimaraes und anderen Partnerstädten

Aktion 85

Kurzbeschreibung: Es geht hier um die Durchführung gemeinsamer Schulprojekte und Präsentation der Ergebnisse in einer der jeweiligen Partnerstädte, verbunden mit einem Schülerinnen- und Schüleraustausch. Bislang konnte aus Gründen knapper Finanzmittel sowie aus Personalmangel diese Aktion nicht durchgeführt werden.

Bezug zur Charta: Im Artikel 30 – Städtepartnerschaften und internationale Kooperationen heißt es in Absatz 1, dass die Unterzeichnerin „den Nutzen von Städtepartnerschaften und europäischen wie internationalen Kooperationen zwischen Lokal- und Regionalregierungen zur Knüpfung engerer Kontakte zwischen der Bevölkerung und Förderung gegenseitigen Lernens und Verständnisses über Landesgrenzen hinweg“ anerkennt.

Die **Zielgruppen** sind demnach Schülerinnen und Schüler Kaiserslauterer Schulen sowie die der Partnerstädte. Die **Ziele** sind hier zweierlei: Zum einen gibt es einen gemeinsamen Austausch und dadurch entsteht zum anderen ein besseres Verhältnis zwischen Schülerinnen und Schülern aus Partnerstädten.

Zuständigkeiten: Referat Organisationsmanagement, Referat Schulen

Zeitraum der Umsetzung: Juli 2013 bis Juli 2015

Erfolg der Aktion: In Kaiserslautern gab es im Umsetzungszeitraum des Zweiten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplan zwei Austausche: Zum einen hatte das Gymnasium am Rittersberg in der Zeit von 24.09. bis 30.09.2014 aus unserer Partnerstadt Newham 35 Schülerinnen und Schüler zu Gast. Zum anderen waren vom 29.09. bis 02.10.2014 in der IGS

Goetheschule 45 Schülerinnen und Schüler aus unserer Partnerstadt Silkeborg in Kaiserslautern und haben im Rahmen der Interkulturellen Woche am Fußballturnier teilgenommen. Da Austausche zwischen Schülerinnen und Schüler unserer Partnerstädte kontinuierlich stattfinden, gibt es nach dem Juli 2015 - dem offiziellen Ende des Planungszeitraums des Aktionsplans – drei weitere Austausche: Erstens findet vom 05.07.2015 bis einschließlich 13.07.2015 das Projekt „Beyond the limit 2“ der Emmerich-Smola Musikschule Kaiserslautern als Orchesterprojekt in Kaiserslautern statt. Teilnehmende werden hier junge Musikerinnen und Musiker der Musikschulen der Partnerstädte Banja Luka, Guimarães und Brandenburg an der Havel sein. Zweitens gibt es beginnend mit dem 14.07.2015 bis zum 24.07.2015 das Projekt „Rassismus und Toleranz“ zwischen dem Centre Social du Quartier de Saint Martin in Saint-Quentin und der Bertha von Suttner integrierten Gesamtschule in Kaiserslautern. Inkludiert ist hier auch eine gemeinsame Teilnahme am Jugendfest der Kulturen in Kaiserslautern am 15.07.2015 zur Thematik der Migration und Integration. Drittens besucht vom 02.12.2015 bis zum 07.12.2015 eine Klasse des Collège Jean Moulin in Saint-Quentin das Burggymnasium. Der geplante Gegenbesuch des Burggymnasiums ist vom 20.05. bis zum 25.05.2016 in Saint-Quentin als Schulpartnerschaft vorgesehen. Da Gegenbesuche und weitere Austausche geplant sind, wird die Aktion 85 im Dritten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplan fortgeschrieben.

Nachfolgend geht es im nächsten Abschnitt um teilweise umgesetzte sowie um nicht umgesetzte Aktionen, die jedoch alle fortzuschreiben sind.

3.4 Teilweise umgesetzte sowie nicht umgesetzte, aber fortzuschreibende Aktionen

Mit „teilweise umgesetzten“ Aktionen sind Aktionen gemeint, mit denen sich im Umsetzungszeitraum intensiv auseinander gesetzt wurde und die sich weiterhin im Prozess befinden. Sie finden somit automatisch Eingang in den Dritten Gleichstellungs-Aktionsplan. Mit den „nicht umgesetzten, aber fortzuschreibenden Aktionen“ sind hier solche Aktionen bezeichnet, mit denen sich aus unterschiedlichen Gründen nur ansatzweise oder gar nicht befasst werden konnte. Die Aktionen wurden zwar vorgeschlagen, konnten aber (noch) nicht in die Praxis umgesetzt werden. Sie werden in den Dritten Gleichstellungs-Aktionsplan aufgenommen.

Teilweise umgesetzte Aktionen fortzuschreiben	20	23,3%
Nicht umgesetzte Aktionen fortzuschreiben	10	11,6%

Tab. 5: Teilweise umgesetzte sowie nicht umgesetzte, aber fortzuschreibende Aktionen (Quelle: Stadtverwaltung Kaiserslautern)

Es gibt 20 teilweise umgesetzte Aktionen, das sind 23,3 Prozent aller 86 Aktionen und zehn nicht umgesetzte Aktionen, also 11,6 Prozent. Insgesamt handelt es sich hier um 30 Aktionen (34,9%), die in den Dritten Aktionsplan aufzunehmen sind. Mit den vorangegangenen 16 Aktionen, die erfolgreich umgesetzt, aber auch fortgeschrieben werden, liegt die Anzahl der

aufzunehmenden Aktionen an dieser Stelle bei 46, das sind 43,5 Prozent, das ist nahezu die Hälfte aller Aktionen des Zweiten Gleichstellungs-Aktionsplans.

Im ersten Schritt sind hier zur besseren Übersicht zu Beginn die 20 teilweise umgesetzten, danach die zehn nicht umgesetzten Aktionen unter dem jeweiligen Aktionsnamen aufgelistet und mit der entsprechenden Seitenzahl des Umsetzungsberichts versehen, so dass jeder Kurzbericht schnell zu finden ist. Im zweiten Schritt folgt dann der jeweils zugehörige Kurzbericht, dem stets Aufschlussreiches aus dem Zweiten Gleichstellungs-Aktionsplan vorangestellt ist:

3.4.1	Hilfestellung bei der Umsetzung des Grundsatzes 6 der Europäischen Charta der Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene	50
3.4.2	Einführung von Gender Mainstreaming	51
3.4.3	Erarbeitung von Konzepten mit dem Ziel: „Mehr Frauen in politische Ämter“	52
3.4.4	Forderung nach Aufnahme von mehr Frauen in Gremien bei politischen Parteien und Gruppierungen	52
3.4.5	Einrichtung eines Kaiserslauterer Netzwerks für Frauen	53
3.4.6	Beförderung der geschlechtergerechten Sprache durch Informationen bei Kaiserslauterns nationalen und internationalen Frauengruppen	54
3.4.7	Informationsgespräche mit den Fraktionen zur Wahrnehmung deren Engagements im Rahmen der Europäischen Charta der Gleichstellung	55
3.4.8	Durchführung von Gender-Trainings im Rahmen von Gender Mainstreaming für interessierte Mitarbeitende	56
3.4.9	Überprüfung sämtlicher Schreiben und Formulare hinsichtlich geschlechtergerechter Sprache	57
3.4.10	Prüfung geschlechterspezifischer Auswirkungen künftiger Organisationsentscheidungen	58
3.4.11	Verteilung eines Flyers in Schulen, der dafür wirbt, dass sich Mädchen und Jungen nicht nur zur Ergreifung traditioneller Berufe entscheiden	58
3.4.12	Überprüfung der Dienstvereinbarungen mit den Themen „Arbeitszeit“ auf Diskriminierungsfreiheit	59
3.4.13	Geschlechtergerechter Arbeits- und Gesundheitsschutz	59
3.4.14	Einbeziehung und Beachtung gleichstellungsrelevanter Kriterien im öffentlichen Beschaffungs- und Vertragswesen	60
3.4.15	Entwicklung eines Konzepts für Frauen und Männer ab 55 Jahren für besondere Berufsgruppen	61
3.4.16	Einrichtung von Heim- und Telearbeitsplätzen	62
3.4.17	Maßnahmen treffen zur Integration von Migrantinnen	62

3.4.18 Vernetzung Kaiserslauterer Frauengruppen mit Migrationshintergrund untereinander sowie mit deutschen Frauengruppen der Stadt Kaiserslautern	63
3.4.19 Geschlechtergerechte Benennung von Straßennamen	64
3.4.20 Aufnahme von Gleichstellungsthemen in die Förderarbeit des Vereins „Kaiserslautern International – Verein zur Pflege der Städtepartnerschaften und internationalen Beziehungen e.V.“	65
3.4.21 Umfrage Bedarfsermittlung Kinderbetreuung	65
3.4.22 Initiierung eines parteiübergreifenden Netzwerks für Stadträtinnen	66
3.4.23 Wiederaufnahme der Gespräche mit Partnerinnen und Partnern zur Förderung der geschlechtersensiblen Sprache	66
3.4.24 Implementierung von Gender-Beauftragten	67
3.4.25 Aufbau einer Antidiskriminierungsstelle nach dem AGG	68
3.4.26 Erarbeitung eines Konzepts im Rahmen von Lebensarbeitszeitmodellen	68
3.4.27 Veränderung der Organisationskultur hin zur Akzeptanz, dass Männer selbstverständlich Elternzeit nehmen	69
3.4.28 Umfrage Bedarfsermittlung Pflege von Angehörigen	69
3.4.29 Sicherheitsüberprüfung von Parkhäusern und Tiefgaragen	70
3.4.30 Sensibilisierung privater Betreiber von Parkhäusern und Tiefgaragen zur Einrichtung von Familienparkplätzen	71

3.4.1 Hilfestellung bei der Umsetzung des Grundsatzes 6 der Europäischen Charta der Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene

Aktion 1

Kurzbeschreibung: Um den Grundsatz 6 der Europäischen Charta der Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene beachten zu können, bietet das Referat Finanzen Mitwirkungs- und Beratungshilfe an.

Bezug zur Charta: Grundsatz 6: „Lokale und Regionalregierungen müssen Aktionspläne und –programme zur Gleichstellung erarbeiten und mit dem Finanzmitteln und Humanressourcen ausstatten, die für ihre Umsetzung erforderlich sind.“

Die **Zielgruppe** ist hier wie folgt definiert: Es handelt sich um die Umsetzenden des Gleichstellungs-Aktionsplans. Es wird das **Ziel** verfolgt: Es muss darauf geachtet werden, dass notwendige Mittel in den Haushaltsplan zur Umsetzung der Aktionen eingestellt werden.

Zuständigkeit: Referat Finanzen

Zeitraum der Umsetzung: Juli 2013 bis Juli 2015

Ergebnis der Aktion: Das Referat Finanzen sieht sich dem Grundsatz 6 verpflichtet und weist im Rahmen der Haushaltsaufstellung auf Anfrage auf die Beantragung von Finanzmitteln für die Umsetzung der Aktionen der beiden Gleichstellungs-Aktionspläne hin. In der Regel werden die Finanzmittel für die Aktionen, die in den unterschiedlichen Referaten umge-

setzt werden, mit berücksichtigt. Dies gilt zum einen für den Zeitraum eines Haushaltsjahres oder wie zum anderen für den aktuell geltenden Doppelhaushalt. Da es kein eigenes Produkt für die Umsetzung der Europäischen Charta der Gleichstellung von Frauen und Männern im Haushalt der Stadt Kaiserslautern gibt, werden die Aktionen im Rahmen der jeweiligen haushalterischen Möglichkeiten der einzelnen Referate und in der Verantwortung der dortigen Führungskräfte umgesetzt.

3.4.2 Einführung von Gender Mainstreaming

Aktion 2

Kurzbeschreibung: Gender Mainstreaming als Querschnittsaufgabe wird mit Hilfe von Gender-Beauftragten eingeführt. Um eine demokratische Gesellschaft zu erreichen, ist auch die Teilhabe von Frauen in allen Bereichen politischer und öffentlicher Entscheidungsprozesse sicherzustellen.

Bezug zur Charta: Im Artikel 1 – Demokratische Verantwortung anerkennt die Unterzeichnerin, dass „das Recht auf die Gleichstellung von Frauen und Männern eine der Grundbedingungen einer demokratischen Gesellschaft darstellt und eine demokratische Gesellschaft nicht auf die Fähigkeiten, Kenntnisse, Erfahrungen und Kreativität von Frauen verzichten kann. Zu diesem Zweck muss sie auf Grundlage der Gleichstellung die Teilhabe, Vertretung und Einbeziehung von Frauen mit unterschiedlichem Hintergrund und unterschiedlichen Alters in allen Bereichen politischer und öffentlicher Entscheidungsprozesse sicherstellen.“

Die **Zielgruppen** sind hier zum einen Gender-Beauftragte und zum anderen die Führungskräfte der Stadtverwaltung Kaiserslautern. Das **Ziel** lautet: Gender Mainstreaming ist als Querschnittsaufgabe integriert.

Zuständigkeiten: Referat Organisationsmanagement, Referat Personal, Gleichstellungsbeauftragte

Zeitraum der Umsetzung: Juli 2013 bis Juli 2015

Ergebnis der Aktion: Diese Aktion steht im Zusammenhang mit nachfolgenden drei Aktionen: 31 (Durchführung von Gender-Trainings im Rahmen von Gender Mainstreaming für interessierte Mitarbeitende), 32 (Einführung von Gender Budgeting sowie eine entsprechende Fortbildung) sowie 34 (Implementierung von Gender-Beauftragten). Um diese vier Aktionen, die inhaltlich miteinander verwoben sind, umsetzen zu können, wurde in Gesprächen unter den zuständigen Beteiligten folgendes vereinbart: Vor einer flächendeckenden Einführung von Gender Mainstreaming macht es Sinn, in einem ersten Schritt die Haushaltssachbearbeitenden mit dem Thema Gender Budgeting vertraut zu machen (siehe Aktion 32). Ein entsprechendes Seminar hierzu wurde im Fortbildungsprogramm 2016 aufgenommen. Dort wird den Haushaltssachbearbeitenden und anderen Interessierten auch Gender Mainstreaming als Basis-Wissen vermittelt. In einem zweiten Schritt wird ergänzend mit allen verantwortlich Beteiligten über die Einführung von Gender Mainstreaming gesprochen sowie flankierend weiterhin dafür Sorge getragen, beispielsweise vom Europäischen Sozialfonds (ESF) oder anderen Geldgebern in Europa Zuschüsse für die Finanzierung zur Einführung von Gender Mainstreaming zu generieren. Diese Aktion wird im Dritten Gleichstellungs-Aktionsplan fortgeschrieben.

3.4.3 Erarbeitung von Konzepten mit dem Ziel: „Mehr Frauen in politische Ämter“

Aktion 4

Kurzbeschreibung: Bestehende Frauengruppen der einzelnen politischen Parteien werden angeschrieben. Mittels dieser Schreiben werden die Frauen gebeten, wenn möglich gemeinsam mit ihrem männlichen Parteimitgliedern, für ihre Partei ein Konzept zu erarbeiten, damit sich mehr Frauen für politische Ämter interessieren und sich letztendlich aufstellen lassen, um ihr aktives Wahlrecht ausüben zu können.

Bezug zur Charta: Der Artikel 2 – Politische Vertretung befasst sich im Absatz 4 unter dem zweiten Spiegelpunkt damit, dass die Unterzeichnerin politische Parteien und Gruppierungen dazu auffordert „den Grundsatz der ausgewogenen Vertretung von Frauen und Männern anzuwenden und umzusetzen“.

Frauengruppen der politischen Parteien Kaiserslauterns sind die **Zielgruppe**, damit das **Ziel** einer Erhöhung des Frauenanteils in politischen Ämtern erreicht werden kann.

Zuständigkeiten: Stadtratsfraktionen, Gleichstellungsbeauftragte

Zeitraum der Umsetzung: Juli 2013 bis Juli 2015

Erfolg der Aktion: Um Zugang zu den Frauengruppen zu erhalten, wurden alle politischen Parteien angeschrieben, um die konkreten Ansprechpartnerinnen zu erfahren. Eine Frauengruppe hat geantwortet und lud die Gleichstellungsbeauftragte zu einer Vorstandssitzung ein. Sie konnte dort ausführlich über ihre Arbeit berichten und es gab einen regen Austausch mit den anwesenden Frauen. Eine weitere Fraktion hat sich per E-Mail rückgemeldet und dargelegt, dass die Besetzung von Wahllisten bereits paritätisch ist und vor anstehenden Wahlen stets darauf geachtet wird, Frauen für politische Ämter anzusprechen. Ein dort bestehendes Frauenstatut ist bereits ein geeignetes Konzept. Die Aktion ist somit teilweise umgesetzt und wird deshalb fortgeschrieben.

3.4.4 Forderung nach Aufnahme von mehr Frauen in Gremien bei politischen Parteien und Gruppierungen

Aktion 9

Kurzbeschreibung: Das im Grundgesetz verbriefte Recht der Gleichberechtigung von Frauen und Männern muss sich in der gleichberechtigten Teilhabe in der Gremienarbeit niederschlagen. Da der Staat für die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung zuständig ist, ist es auch Aufgabe der Stadtverwaltung Kaiserslautern dafür Sorge zu tragen, dass Frauen und Männer gleichermaßen öffentliche Ämter und Funktionen wahrnehmen. Es muss eine ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern in allen gewählten und öffentlichen Entscheidungsgremien geben. Politische Parteien und Gruppierungen sind deshalb aufzufordern, alle gesetzlich zulässigen Schritte zur Erreichung von mehr Frauen in Gremien zu tun, wozu auch eine Quotenregelung zählen kann.

Bezug zur Charta: Der Artikel 2 – Politische Vertretung, besagt in Absatz 2, „dass Frauen und Männern die gleichen Rechte zukommen, an Politikgestaltung und –umsetzung teilzu-“

haben, öffentliche Ämter zu bekleiden und alle öffentlichen Funktionen auf allen Regierungsebenen wahrzunehmen.“ Der Absatz 3 ergänzt um die Anerkennung des Grundsatzes „der ausgewogenen Vertretung in allen gewählten und öffentlichen Entscheidungsgremien.“ Ferner befasst sich Absatz 4 unter dem zweiten Spiegelpunkt damit, dass die Unterzeichnerin politische Parteien und Gruppierungen dazu auffordert „den Grundsatz der ausgewogenen Vertretung von Frauen und Männern anzuwenden und umzusetzen“. In Kombination mit Artikel 3 – Mitwirkung am politischen und zivilgesellschaftlichen Leben heißt es, dass Bürgerinnen und Bürger das Recht haben „auf Mitwirkung an öffentlichen Angelegenheiten“ und dass dies einen Grundsatz jeder Demokratie darstellt.

Als **Zielgruppe** ist hier der Stadtrat Kaiserslautern benannt und das **Ziel** definiert, dass gleich viele Frauen und Männer in Gremien politischer Parteien und Gruppierungen sind.

Zuständigkeiten: Fraktionen, Gleichstellungsbeauftragte

Zeitraum der Umsetzung: Juli 2013 bis Juli 2015

Ergebnis der Aktion: Im Umsetzungszeitraum wurden alle Fraktionen angeschrieben. Drei Fraktionen antworteten und zwei Fraktionen luden die Gleichstellungsbeauftragte zu jeweils einer Fraktionssitzung ein. Dort stellte sie die Aktionen 4 (Erarbeitung von Konzepten mit dem Ziel: „Mehr Frauen in politische Ämter“), 8 (Entsendung von mehr Frauen in Aufsichtsräte zur Erreichung von Parité) und 9 (Forderung nach Aufnahme von mehr Frauen in Gremien bei politischen Parteien und Gruppierungen) konkret vor. In einem regen Austausch wurden offene Fragen beantwortet und bereits bestehende Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern in den Fraktionen erörtert. Eine Partei äußerte sich schriftlich dahingehend, dass bei gewählten Gremien das Frauenstatut gilt und ansonsten bei politischen Gruppierungen jeder unabhängig vom Geschlecht mitarbeiten darf. Hilfreich zur Erhöhung des Frauenanteils in Gremien ist, dass im Zeitraum der Umsetzung des Zweiten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplans das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst am 1. Mai 2015 in Kraft getreten ist. Ziel des Gesetzes ist es, den Anteil von Frauen an Führungspositionen signifikant zu verbessern und letztlich eine Geschlechterparität herzustellen. Dieses kann als Vorbild für Gremien dienlich sein. Nähere Erläuterungen hierzu liefert der Kurzbericht zur Aktion 8 (Entsendung von mehr Frauen in Aufsichtsräte zur Erreichung von Parité).

3.4.5 Einrichtung eines Kaiserslauterer Netzwerks für Frauen

Aktion 10

Kurzbeschreibung: Mittels einer Internet-Plattform oder sonstiger Netzwerkstrukturen soll ein Kaiserslauterer Frauennetzwerk geschaffen werden. Frauen als Einzelpersonen sind ebenso einzubeziehen wie Frauenorganisationen. Das Netzwerk wird sich selbst organisieren, d.h. es können Sprecherinnen gewählt werden oder andere Verantwortliche, die das Netzwerk am Laufen halten.

Bezug zur Charta: Im Artikel 3 – Mitwirkung am politischen und zivilgesellschaftlichen Leben (Absatz 1) heißt es, dass Bürgerinnen und Bürger das Recht haben „auf Mitwirkung an öffentlichen Angelegenheiten“ und dass dies einen Grundsatz jeder Demokratie darstellt. Der Absatz 2 verdeutlicht, dass „im Hinblick auf die verschiedenen Formen der öffentlichen Mit-

wirkung an den eigenen Angelegenheiten, etwa in Beiräten, Nachbarschaftsräten, E-Partizipation“ usw. die Unterzeichnerin dafür Sorge trägt, dass „Frauen und Männer in der Praxis gleiche Möglichkeiten der Mitwirkung genießen. Führen bestehende Formen der Mitwirkung nicht zu dieser Gleichstellung“ sind „neue Methoden zu entwickeln und zu erproben.“

Frauen und Frauengruppen Kaiserslauterns sind hier die **Zielgruppen**, die das **Ziel**: Zusammenarbeit von Frauen und Frauengruppen in Kaiserslautern zur Beförderung tatsächlicher Gleichstellung gemeinsam und miteinander erreichen.

Zuständigkeit: Gleichstellungsbeauftragte

Zeitraum der Umsetzung: Juli 2013 bis Juli 2015

Ergebnis der Aktion: Bereits im Juni 2014 sammelte die Gleichstellungsbeauftragte mit einer verantwortlichen Mitarbeiterin der Abteilung EDV der Stadtverwaltung Kaiserslautern Ideen zur konkreten Umsetzung dieser Aktion. Es ging vor allem darum, eine Lösung zu finden zur Ermöglichung einer Selbstorganisation des Netzwerks. Im Ergebnis entschieden sich die beiden Beteiligten dafür eine virtuelle Vernetzung im Internet inklusive eines Diskussionsforums aufzubauen. Eine solche Vernetzung bietet selbstverständlich Chancen, birgt aber auch Risiken in sich. Folgenden Fragen muss sich noch vor der Verwirklichung gewidmet werden: Wer pflegt erstens das Netzwerk, wer gibt Diskussionsbeiträge in einem selbstverständlich „geschütztem“ Forum als Impulse ein und wer ist verantwortlich für den technischen Bereich? Damit das Kaiserslauterer Netzwerk auch interessierte und aktive Personen einbeziehen kann, wurden Frauengruppen und Einzelpersonen bereits angeschrieben. Einige haben ihre Mitwirkung schon schriftlich zugesagt. Diese Aktion befindet sich insgesamt im Prozess und ist deshalb fortzuschreiben.

3.4.6 Beförderung der geschlechtergerechten Sprache durch Informationen bei Kaiserslauterns nationalen und internationalen Frauengruppen

Aktion 11

Kurzbeschreibung: Mittels Vorträgen, Workshops oder anderen geeigneten Kommunikationstechniken vermittelt und verbreitet die Gleichstellungsbeauftragte die geschlechtergerechte Sprache im Hoheitsgebiet der Stadt Kaiserslautern.

Bezug zur Charta: Der Artikel 3 – Mitwirkung am politischen und zivilgesellschaftlichen Leben, legt im Absatz 2 dar, dass „im Hinblick auf die verschiedenen Formen der öffentlichen Mitwirkung an den eigenen Angelegenheiten, etwa in Beiräten, Nachbarschaftsräten, E-Partizipation“ usw. die Unterzeichnerin dafür Sorge trägt, dass „Frauen und Männer in der Praxis gleiche Möglichkeiten der Mitwirkung genießen. Führen bestehende Formen der Mitwirkung nicht zu dieser Gleichstellung“ sind „neue Methoden zu entwickeln und zu erproben.“

Als **Zielgruppen** sind hier ebenfalls Frauen und Frauengruppen Kaiserslauterns identifiziert. Es geht darum das **Ziel** einer Zusammenarbeit von Frauen und Frauengruppen in Kaiserslautern zu erreichen.

Zuständigkeit: Gleichstellungsbeauftragte

Zeitraum der Umsetzung: Juli 2013 bis Juli 2015

Ergebnis der Aktion: Die Umsetzung der Aktion 11 sollte im Nachgang zur Einrichtung des Kaiserslauterer Netzwerks für Frauen (Aktion 10) begonnen werden. Da diese Aktion auf Grund mangelnder zeitlicher Ressourcen noch in der Umsetzungsphase ist, konnten die nationalen und internationalen Frauengruppen nicht informiert werden. Trotzdem hat die Gleichstellungsbeauftragte einige Gespräche geführt, um das Thema vor allem bei sozialen Organisationen zu positionieren. Dies ist bislang in nachfolgendem Fall sehr gut gelungen, denn der Fachdienst Migration und Integration des Caritas-Zentrums Kaiserslautern konnte sich für das Thema geschlechtergerechte Sprache begeistern. Begründung: Das Caritas-Zentrum bietet bereits seit 2006 Sprach- und Integrationskurse speziell für Frauen mit einer begleitenden Kinderbetreuung an. Neben den organisatorischen Rahmenbedingungen, die ganz speziell die Vereinbarkeit von Kursteilnahme und Familienarbeit berücksichtigen, orientieren sich auch die Kursinhalte an gesellschaftlich relevanten Themen, die für Frauen als Deutschlernende interessant und wichtig sind. Die Gleichstellung von Frauen und Männern in unserer Gesellschaft ist für unsere Zielgruppe ein wichtiges und manchmal noch mit Unsicherheiten besetztes Thema. Dies ist umso mehr Anlass, bei der Vermittlung der deutschen Sprache von Anfang an auf eine geschlechtergerechte Ausdrucksweise zu achten. Gerade das Thema „Berufe“, dass bereits in Modul 1 des Integrationskurses als Gesprächsanlass eingeübt wird, eignet sich zum grundlegenden Verständnis personalisierter aber gleichberechtigter Bezeichnungen. Die Kursleiterinnen nutzen die Gelegenheit unsere Sprache gleich so zu vermitteln, wie sie genutzt werden sollte: geschlechtergerecht. Diese Aktion ist fortzuschreiben, um die Thematik weiterhin erfolgreich zu verbreiten.

3.4.7 Informationsgespräche mit den Fraktionen zur Wahrnehmung deren Engagements im Rahmen der Europäischen Charta der Gleichstellung

Aktion 16

Kurzbeschreibung: Der Stadtrat beschloss im Juli 2007 der Europäischen Charta von Frauen und Männern auf lokaler Ebene beizutreten. Mit diesem Beitritt verpflichtete sich die Stadt Kaiserslautern die Gleichstellung von Frauen und Männern voranzutreiben. Diese Verpflichtung gilt neben der Verwaltung auch für die Stadträtinnen und Stadträte als Verantwortliche für die Stadtpolitik. In Gesprächen werden diese darüber informiert, dass sie nach Artikel 4 Absatz 2 ihr demokratisches Mandat nutzen können, um andere politische und öffentliche Institutionen, private Einrichtungen und zivilgesellschaftliche Organisationen aufzufordern, in ihrem Handeln das Recht auf Gleichstellung von Frauen und Männern in der Praxis sicherzustellen.

Bezug zur Charta: Der Artikel 4 - Öffentliches Engagement für Gleichstellung befasst sich in Absatz 2 damit, dass demokratische Mandate genutzt werden, „um andere politische und öffentliche Institutionen, private Einrichtungen und zivilgesellschaftliche Organisationen aufzufordern, in ihrem Handeln das Recht auf die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Praxis sicherzustellen.“

Der Stadtrat der Stadt Kaiserslautern ist in diesem Kontext die **Zielgruppe**. Es geht um das **Ziel:** Der Stadtrat Kaiserslautern ist darüber informiert, dass er zur Erreichung der Gleichstellung gemeinsam mit der Verwaltung agieren kann und er sein demokratisches Mandat zur Gleichstellung nutzt.

Zuständigkeit: Gleichstellungsbeauftragte

Zeitraum der Umsetzung: Juli 2011 bis Januar 2013

Ergebnis der Aktion: Im Zuge der Erstellung des Zweiten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplans wurden alle Fraktionen angeschrieben. Drei Fraktionen antworteten und zwei Fraktionen luden die Gleichstellungsbeauftragte zu jeweils einer Fraktionssitzung ein. Dort informierte sie über die Europäische Charta und die Gleichstellungs-Aktionspläne sowie konkret über die künftigen Aktionen 4 (Erarbeitung von Konzepten mit dem Ziel: „Mehr Frauen in politische Ämter“), 8 (Entsendung von mehr Frauen in Aufsichtsräte zur Erreichung von Parité) und 9 (Forderung nach Aufnahme von mehr Frauen in Gremien bei politischen Parteien und Gruppierungen). Die Aktion wurde teilweise umgesetzt und wird deshalb im Dritten Gleichstellungs-Aktionsplan fortgeschrieben.

3.4.8 Durchführung von Gender-Trainings im Rahmen von Gender Mainstreaming für interessierte Mitarbeitende

Aktion 31

Kurzbeschreibung: Interessierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Referaten, die für die Außenwirkung der Stadtverwaltung Kaiserslautern zuständig sind, erhalten Gender-Trainings, um den Gedanken des Gender Mainstreaming aktiv verwirklichen zu können.

Bezug zur Charta: Der Absatz 3 befasst sich unter dem Spiegelpunkt 4 von Artikel 9 - Gender Assessment – mit einer frühzeitigen „Durchführung einer Einschätzung aller wesentlichen Vorschläge für neue oder abgeänderte Politiken, Verfahren und Änderungen in der Ressourcenzuteilung, um deren potenzielle Auswirkungen auf Frauen und Männer erkennen und endgültige Entscheidungen im Lichte dieser Einschätzung treffen zu können“.

Die **Zielgruppe** sind interessierte Mitarbeitende der Stadtverwaltung Kaiserslautern, die sich für die **Ziele:** Erkennung von Geschlechterstereotypen und anschließender Verhinderung bzw. Abbau von Diskriminierungen einsetzen.

Zuständigkeiten: Referat Personal, Gleichstellungsbeauftragte

Zeitraum der Umsetzung: Juli 2013 bis Juli 2015

Ergebnis der Aktion: Diese Aktion steht im Zusammenhang mit den drei Aktionen 2 (Einführung von Gender Mainstreaming), 32 (Einführung von Gender Budgeting sowie eine entsprechende Fortbildung) und 34 (Implementierung von Gender-Beauftragten. Ein Teil der Aktion 31 ist dann als umgesetzt zu bezeichnen, wenn zum einen die Haushaltssachbearbeitenden und zum anderen interessierte Mitarbeitende mittels des zugehörigen Seminars zum Thema Gender Budgeting (siehe Aktion 32) geschult sind. Dies ist Bestandteil des Fortbildungsprogramms 2016. Dort wird Gender Mainstreaming als Basis-Wissen in Form von Gender-Trainings vermittelt. Der Teil, dass Mitarbeitende, die für die Außenwirkung der Stadtverwaltung Kaiserslautern zuständig sind, Gender-Trainings erhalten, steht noch aus. Deshalb wird auch diese Aktion im Dritten Gleichstellungs-Aktionsplan fortgeschrieben.

3.4.9 Überprüfung sämtlicher Schreiben und Formulare hinsichtlich geschlechtergerechter Sprache

Aktion 35

Kurzbeschreibung: Mit Hilfe einer Rundverfügung weist der Oberbürgermeister darauf hin, dass bei der Stadtverwaltung Kaiserslautern die geschlechtergerechte Sprache genutzt wird und zwar für jegliche schriftliche Vorgänge und Formulare.

Bezug zur Charta: In Artikel 9 – Gender Assessment, Absatz 3, erster Spiegelstrich ist ausgeführt, dass Verfahren, Schemata und Anwendungshäufigkeit zu überprüfen sind im Hinblick auf unfaire Diskriminierungen und Geschlechterstereotypen, damit künftig die besonderen Bedürfnisse von Frauen und Männern beachtet werden.

Als **Zielgruppe** sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Referate, die Führungskräfte sowie die Inhabenden von Stabsstellen benannt. Das **Ziel** lautet: Sämtliche Schreiben und Formulare sind geschlechtergerecht formuliert.

Zuständigkeiten: Oberbürgermeister, Gleichstellungsbeauftragte

Zeitraum der Umsetzung: Juli 2013 bis Juli 2015

Ergebnis der Aktion: Mit Datum vom 18. Juli 2014 hat der Oberbürgermeister verfügt, dass sämtliche in der Stadtverwaltung Kaiserslautern verfassten schriftlichen Vorgänge und genutzten Formulare im Sinne einer Geschlechtergerechtigkeit zu überprüfen sind. Die Überprüfungen mit den anschließenden Modifizierungen – wenn nötig – dienen dazu, dass letztlich alle Schreiben und Formulare geschlechtergerecht formuliert sind. Die Gleichstellungsbeauftragte hatte bereits im Umsetzungszeitraum des Ersten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplan einen Flyer erstellt und verteilt mit Vorschlägen, wie zu formulieren ist. Die Flyer stehen zur Verfügung und können in der Gleichstellungsstelle abgeholt werden. Hier von wird reger Gebrauch gemacht, auch über die Stadtverwaltung Kaiserslautern hinaus von Mitarbeitenden anderer Behörden, Gleichstellungsbeauftragten und interessierter Unternehmen. Da (noch) nicht alle Formulare und Schreiben geschlechtergerecht überprüft und angepasst sind, ist die Aktion teilweise umgesetzt und wird fortgeschrieben.



Abb. 10: Geschlechtergerechte Sprache (Quelle: Stadtverwaltung Kaiserslautern)

3.4.10 Prüfung geschlechterspezifischer Auswirkungen zukünftiger Organisationsentscheidungen

Aktion 37

Kurzbeschreibung: Im Referat Stadtentwässerung wird zukünftig bei Einführungen und Änderungen in der Organisation geprüft, ob diese Verfahren und Praktiken frauenspezifische Belange negativ beeinflussen. Falls dies der Fall sein sollte, werden im Anschluss an die Prüfung die Verfahren und Praktiken verändert.

Bezug zur Charta: In Artikel 9 – Gender Assessment, Absatz 3, erster Spiegelstrich ist ausgeführt, dass Verfahren, Schemata und Anwendungshäufigkeit zu überprüfen sind im Hinblick auf unfaire Diskriminierungen und Geschlechterstereotypen, damit künftig die besonderen Bedürfnisse von Frauen und Männern beachtet werden.

Die **Zielgruppe** sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Referates Stadtentwässerung. Es geht um das **Ziel**, dass künftige Organisationsentscheidungen geschlechtergerecht sind und frauenspezifische Belange einbezogen werden.

Zuständigkeit: Referat Stadtentwässerung

Zeitraum der Umsetzung: Juli 2013 bis Juli 2015

Ergebnis der Aktion: In einem Gespräch mit dem Betriebsrat der Stadtentwässerung (STE AöR) und der Gleichstellungsbeauftragten wurde vereinbart, dass zur Überprüfung aller Maßnahmen im Bereich der Frauenförderung und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der STE AöR eine Bestandsaufnahme durchgeführt wird. Aktuell wird der Bestand aufgenommen, so dass eine Fortschreibung dieser Aktion im Dritten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplan erfolgt.

3.4.11 Verteilung eines Flyers in Schulen, der dafür wirbt, dass sich Mädchen und Jungen nicht nur zur Ergreifung traditioneller Berufe entscheiden

Aktion 41

Kurzbeschreibung: Der Ausbildungsflyer, den Mitarbeitende des Referates Personal erstellt haben, wird durch die Mitwirkung des Referates Schulen in Kaiserslauterer Schulen verteilt.

Bezug zur Charta: Im Artikel 10 - Vielfältige Diskriminierungen oder Benachteiligungen geht es in Absatz 1 um Diskriminierungen jeglicher Art so auch wegen des Geschlechts. Diese sind verboten.

Die Umsetzung dieses Artikels in Deutschland fußt auf dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und deshalb sind hier als **Zielgruppen** definiert: Schülerinnen und Schüler Kaiserslauterer Schulen verbunden mit dem **Ziel**, das sich sowohl Mädchen als auch Jungen im Kontext ihrer Berufswahl zur Ergreifung nichttraditioneller Berufe entscheiden.

Zuständigkeiten: Referat Personal, Referat Schulen

Zeitraum der Umsetzung: Juli 2013 bis Juli 2015

Ergebnis der Aktion: Der Ausbildungsflyer des Referates Personal wird bereits regelmäßig in Schulen verteilt. In verschiedenen Gesprächen zwischen der Gleichstellungsbeauftragten und Mitarbeitenden des Referates Personal wurde auch die Notwendigkeit erörtert den As-

pekt „sich nicht nur für traditionelle Berufe zu entscheiden“ aufzugreifen und entweder einen eigenen Flyer zu diesem Thema zu erstellen oder den genannten Aspekt in den vorhandenen Flyer mit aufzunehmen. Diese Aktion wird im Dritten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplan fortgeschrieben.

3.4.12 Überprüfung der Dienstvereinbarungen mit den Themen „Arbeitszeit“ auf Diskriminierungsfreiheit

Aktion 42

Kurzbeschreibung: Es wird überprüft, ob die städtischen Dienstvereinbarungen zum Themenfeld Arbeitszeit diskriminierungsfrei nach den Vorgaben des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) sind.

Bezug zur Charta: Im Artikel 10 - Vielfältige Diskriminierungen oder Benachteiligungen geht es in Absatz 2 darum, dass trotz des Verbots von Diskriminierungen und Benachteiligungen viele Frauen und Männern diesem ausgesetzt sind, „wozu auch sozioökonomische Benachteiligungen zählen, welche ihre Fähigkeit, die anderen in dieser Charta dargelegten und erwähnten Rechte wahrzunehmen, unmittelbar beeinträchtigen.“

Die **Zielgruppe** sind die Bediensteten der Stadtverwaltung. Und das **Ziel** sind diskriminierungsfreie Dienstvereinbarungen im Themenfeld „Arbeitszeit“.

Zuständigkeiten: Referat Organisationsmanagement, Referat Personal, Gleichstellungsauftragte

Zeitraum der Umsetzung: Juli 2013 bis Juli 2015

Ergebnis der Aktion: Im Rahmen einiger Gespräche wurde festgestellt, dass Überprüfungen der Dienstvereinbarungen vonnöten sind, jedoch viel zeitliche Ressourcen binden. Die Überprüfungen dauern zurzeit noch an und deshalb wird die Aktion fortgeschrieben.

3.4.13 Geschlechtergerechter Arbeits- und Gesundheitsschutz

Aktion 45

Kurzbeschreibung: Es wird einen Vortrag geben oder ein Workshop wird veranstaltet, durchgeführt von Frau Marianne Weg, Fachfrau für geschlechtergerechten Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Bezug zur Charta: Im Themenschwerpunkt: Rolle als Arbeitgeber wird in Artikel 11, Absatz 1 betont, dass die Unterzeichnerin das „Recht auf Gleichstellung von Frauen und Männern betreffend alle Aspekte der Beschäftigung einschließlich Arbeitsorganisation und Arbeitsbedingungen“ anerkennt. Der Absatz 4(a) befasst sich detailliert mit der Beseitigung von Ungleichheiten. Für diese Aktion ist Spiegelpunkt 7 relevant, in dem es heißt, dass „Maßnahmen zur Sicherstellung angemessener, gesunder und sicherer Arbeitsbedingungen“ zu berücksichtigen sind.

Die **Zielgruppen** sind die Dezernats- und Referatsebene, Personalrat, Stabsstellen sowie relevante Bedienstete. Es geht um das **Ziel** der Erreichung der Bewusstseins-schaffung und Sensibilisierung für geschlechtergerechten Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Zuständigkeit: Stabsstelle Arbeitssicherheit

Zeitraum der Umsetzung: Juli 2013 bis Juli 2015

Ergebnis der Aktion: In Zusammenarbeit mit der Stabsstelle Arbeitssicherheit wird zurzeit eine Podiumsdiskussion im ersten Halbjahr 2016 geplant, um den Sicherheitsbeauftragten und den Referatsleitungen der Stadt das Thema „Geschlechtergerechter Arbeits- und Gesundheitsschutz“ näher zu bringen. Nach Umsetzung dieser Aktion werden hierzu im Dritten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplan weitere Aktionen folgen.

3.4.14 Einbeziehung und Beachtung gleichstellungsrelevanter Kriterien im öffentlichen Beschaffungs- und Vertragswesen

Aktion 54

Kurzbeschreibung: Im Beschaffungs- und Vertragswesen sind zur Vergabe von Aufträgen und beim künftigen Abschluss von Verträgen gleichstellungsrelevante Kriterien zu verankern. Das bedeutet, dass künftig darauf geachtet wird, den Unternehmen Aufträge zu vergeben und Verträge zu schließen, die ihre Mitarbeitenden aktuell oder zukünftig nach den beiden Prinzipien: „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ und „Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ bezahlen. Auch wird darauf geachtet, dass in diesem Kontext durch Quotenregelungen zunehmend Frauen in Führungspositionen und in Aufsichtsräte der Unternehmen gelangen. Referat Rechnungsprüfung weist mittels eines entsprechenden Schreibens alle Referate und Stabsstellen auf diese Verfahrensweise hin.

Bezug zur Charta: Unter dem Themenschwerpunkt „Öffentliches Beschaffungs- und Vertragswesen“ befasst sich der Artikel 12 ausführlich mit Verträgen, Beschaffungswesen, Lieferung von Produkten, Erbringung von Dienstleistungen und vielem mehr. Beispielsweise ist im Absatz 3(b) gefordert, dass im Rahmen von Verträgen bei der Leistungsbeschreibung Gleichstellungsziele zu berücksichtigen sind.

Als **Zielgruppe** sind hier die Unternehmen identifiziert, die der Stadtverwaltung Kaiserslautern Angebote im Beschaffungs-, Dienstleistungs- und Vertragswesen offerieren. Das **Ziel** ist in diesem Kontext, dass die Unternehmen gleichstellungsrelevante Kriterien beachten und künftig verankern.

Zuständigkeiten: Referat Rechnungsprüfung, Gleichstellungsbeauftragte

Zeitraum der Umsetzung: Juli 2013 und Juli 2015

Ergebnis der Aktion: Im Kontext der Vergabe von Aufträgen hat sich im Umsetzungszeitraum einiges getan. Es gab Gespräche hierzu unter Beteiligung des Referates Rechnungsprüfung, der Vergabestelle Bau und der Gleichstellungsbeauftragten. Im Zuge von Recherchen wurde festgestellt, dass es zu diesem Thema im Ministerialblatt (MinBl.) der Landesregierung von Rheinland-Pfalz vom 4. Juli 2014 schon klare Vorgaben gibt, die hier zitiert werden: „Berücksichtigung von Unternehmen mit Frauenfördermaßnahmen“. Bei der Wertung der Angebote ist im Rahmen der vergaberechtlichen Bestimmungen bei sonst wirtschaftlich gleichwertigen Angeboten dem Unternehmen bevorzugt der Zuschlag zu erteilen, das zum Zeitpunkt der Ausschreibung im Verhältnis zu den mitbietenden Unternehmen einen höheren

Frauenanteil an den Beschäftigten aufweist oder Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen im Erwerbsleben durchführt.“ Das Thema stand auch monatelang in der Diskussion im Rahmen der Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) aus dem Jahre 1995. Das neue LGG trat am 30. Dezember 2015 in Kraft und betont im Paragraf 33 ebenfalls die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern bei der Vergabe öffentlicher Aufträge. Die weiteren Themen wie „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ und „Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ wurden aus Zeitgründen noch nicht begonnen. Das Thema Quotenregelungen für Frauen in Führungspositionen und in Aufsichtsräte der Unternehmen ist mittlerweile gesetzlich verankert. Insgesamt wird diese Aktion in den Dritten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplan aufgenommen.

3.4.15 Entwicklung eines Konzepts für Frauen und Männer ab 55 Jahren für besondere Berufsgruppen

Aktion 62

Kurzbeschreibung: Sowohl im Ökoprogramm als auch im Bereich der Kindertageseinrichtungen kann es für Frauen und Männer zunehmend – auch bedingt durch die Anhebung des Renteneintrittsalters – zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen kommen. Zum einen können für die Teilnehmenden am Ökoprogramm die extremen Witterungsverhältnisse zum Problem werden. Bei Frauen können sich bspw. das Klimakterium und bei Männern die Midlife Crisis manchmal in körperlichem Unwohlsein oder in Formen von Depressionen oder aggressivem Verhalten äußern. Für die Frauen und Männer im Erziehungsdienst zum anderen beeinträchtigen bspw. die kleinen Stühle sowie das Heben der Kleinkinder auf den Wickeltisch die Gesundheit. Auch die körperlich schwere Arbeit der Reinigungskräfte ist kaum durchzuhalten bis zum Rentenalter. Damit die Gesundheit der Betroffenen bis zum Renteneintrittsalter erhalten bleibt, ist ein geeignetes Konzept zu entwickeln.

Bezug zur Charta: Im Artikel 14 – Gesundheit geht es in Absatz 2 darum, dass „die Sicherstellung gleicher Chancen auf einen guten Gesundheitszustand und gute medizinische und Gesundheitsdienste für Frauen und Männer die unterschiedlichen Bedürfnisse beider Geschlechter berücksichtigen muss.“ Es geht ferner darum, dass „diese Bedürfnisse sich nicht nur aus biologischen Unterschieden ergeben, sondern auch aus unterschiedlichen Lebens- und Arbeitsbedingungen und aus stereotypen Haltungen und Vorurteilen.“

Zielgruppen sind zum einen Bedienstete des Ökoprogramms, zum anderen Mitarbeitende der Kindertageseinrichtungen der Stadtverwaltung Kaiserslautern sowie ferner die städtischen Reinigungskräfte. Es geht um die Erreichung folgenden **Ziels:** Frauen und Männer ab 55 haben für sich geeignete berufliche Alternativen und nutzen diese.

Zuständigkeiten: Referat Personal, Stabsstelle Gesundheit

Zeitraum der Umsetzung: Juli 2013 bis Juli 2015

Ergebnis der Aktion: Um sich dieses Themas anzunehmen wurden bereits klärende Gespräche geführt. Bislang gibt es jedoch noch keine Lösungswege und deshalb wird die Aktion fortgeschrieben.

3.4.16 Einrichtung von Heim- und Tlearbeitsplätzen

Aktion 69

Kurzbeschreibung: Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden Heim- und Tlearbeitsplätze eingerichtet. In Bereichen oder Zeiten ohne Publikumsverkehr und für projekt- und themenbezogenes Arbeiten können Mitarbeitende von zu Hause aus ihre Aufgaben erledigen, so dass sie zum einen Beruf und Familie und zum anderen Beruf und Pflege besser vereinbaren können. Auch für Menschen mit Behinderungen oder spezifischen Krankheiten eignet sich diese Form der Arbeitsplätze besonders. Diese Aktion ist eine nicht umgesetzte Maßnahme des Audits berufundfamilie und deshalb hier aufgenommen.

Bezug zur Charta: Der gesamte Artikel 16 – Kinderbetreuung befasst sich mit dem Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ auch unter dem Aspekt, dass Kindererziehung gerecht aufgeteilt werden muss zwischen Frauen, Männern und der Gesellschaft, um „dem stereotypen Bild entgegenzuwirken, nach dem Kinderbetreuung vor allem als weibliche Aufgabe oder Verantwortung betrachtet wird.“ Dies gilt ebenso für den Inhalt des Artikels 17 – Betreuung anderer Familienmitglieder. Dieser besagt, dass die Unterzeichnerin anerkennt, „dass Frauen und Männer neben Kindern auch für andere Familienmitglieder sorgen müssen“ (Absatz 1) und dass diese Betreuungspflichten „unverhältnismäßig oft von Frauen wahrgenommen werden und daher die Gleichstellung von Frauen und Männern behindern (Absatz 2).

Als **Zielgruppe** sind hier die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemeint, die Kinder erziehen, Angehörige pflegen, Menschen mit Behinderungen oder spezifischen Krankheiten. Dies ist verbunden mit den **Zielen**, dass erstens die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege ermöglicht werden und zweitens damit einhergehend die Erhaltung der Arbeitskraft gewährleistet werden kann.

Zuständigkeiten: Referat Organisationsmanagement, Referat Personal, Beauftragter für Menschen mit Behinderungen, Gleichstellungsbeauftragte, Gesundheitsberater

Zeitraum der Umsetzung: Juli 2013 bis Juli 2015

Ergebnis der Aktion: Im gesamten Umsetzungszeitraum gab es mit und unter den zuständigen und verantwortlichen Stellen und Referaten die unterschiedlichsten Gespräche. Der Tenor insgesamt lautet: Tlearbeit ist prinzipiell richtig und zu begrüßen. Zur konkreten Umsetzung sind noch weitere Details zu besprechen und deshalb wird das Thema Home Office oder alternierende Tlearbeit in den Dritten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplan erneut aufgenommen.

3.4.17 Maßnahmen treffen zur Integration von Migrantinnen

Aktion 72

Kurzbeschreibung: Der Integrationsbeauftragte der Stadtverwaltung Kaiserslautern und der Beirat für Migration und Integration laden die Gleichstellungsbeauftragte ein, um zu besprechen, welche Maßnahmen zur Integration von Migrantinnen zu ergreifen sind.

Bezug zur Charta: Der Artikel 18 – Soziale Kohäsion, Absatz 2 beinhaltet die Verpflichtung, dass die Unterzeichnerin der Charta „im Rahmen der eigenen Dienstleistungs- und Tätig-

keitsbereiche“ allen, die in „sozialer Ausgrenzung oder Armut lebenden bzw. davon bedrohten Personen zu Beschäftigung, Wohnraum, Berufs- und Schulausbildung“ verhelfen.

Die **Zielgruppe** sind Migrantinnen, die in der Stadt Kaiserslautern leben und das **Ziel** ist hier, dass Migrantinnen integriert sind.

Zuständigkeiten: Integrationsbeauftragter, Beirat für Migration und Integration

Zeitraum der Umsetzung: Juli 2013 bis Juli 2015

Ergebnis der Aktion: Die Gleichstellungsbeauftragte nahm zwei Mal an Sitzungen des Beirates für Migration und Integration teil. Beim ersten Treffen stellte sie ihr Amt und ihre Aufgaben zur Europäischen Charta und der Umsetzung der Gleichstellungs-Aktionspläne vor. Beim zweiten Treffen ging es darum, mit den Frauen und Männern des Beirates zu besprechen, wie Maßnahmen speziell für Migrantinnen zur Integration entwickelt werden können. Es wurde vereinbart, dass sowohl im Beirat als auch von der Gleichstellungsbeauftragten Maßnahmen zu entwickeln sind, die dann gemeinsam besprochen werden. Diese Aktion ist somit teilweise umgesetzt und wird zur weiteren Entwicklung im Dritten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplan fortgeschrieben.

3.4.18 Vernetzung Kaiserslauterer Frauengruppen mit Migrationshintergrund untereinander sowie mit deutschen Frauengruppen der Stadt Kaiserslautern

Aktion 73

Kurzbeschreibung: Der Integrationsbeauftragte der Stadtverwaltung Kaiserslautern sowie die Gleichstellungsbeauftragte prüfen, wie Frauengruppen mit Migrationshintergrund untereinander sowie mit deutschen Frauengruppen vernetzt werden können. Es geht hier um die Integration von Migrantinnen unter Berücksichtigung ihrer besonderen Bedürfnisse.

Bezug zur Charta: Der Artikel 18 – Soziale Kohäsion, Absatz 2 beinhaltet die Verpflichtung, dass die Unterzeichnerin der Charta „im Rahmen der eigenen Dienstleistungs- und Tätigkeitsbereiche“ allen, die in „sozialer Ausgrenzung oder Armut lebenden bzw. davon bedrohten Personen zu Beschäftigung, Wohnraum, Berufs- und Schulausbildung“ verhelfen.

Die **Zielgruppe** sind Migrantinnen, die in der Stadt Kaiserslautern leben. Es geht hier um zwei **Ziele**, dass zum einen Frauengruppen mit Migrationshintergrund bekannt sind und sich zum anderen vernetzt haben mit internationalen und deutschen Frauengruppen.

Zuständigkeiten: Gleichstellungsbeauftragte, Integrationsbeauftragter

Zeitraum der Umsetzung: Juli 2013 bis Juli 2015

Ergebnis der Aktion: Der Integrationsbeauftragte trug dafür Sorge, dass die Gleichstellungsbeauftragte im Rahmen der Interkulturellen Woche im Jahr 2014 während des Frauenfrühstücks im Mehrgenerationenhaus die Aktion zur Vernetzung vorstellen konnte. Dies gestaltete sich in der Umsetzung jedoch schwierig, denn es blieb bei der Vorstellung des Amtes und der Aufgaben einer Gleichstellungsbeauftragten. Die Gleichberechtigung von Frauen und Männern war für die Migrantinnen von so großem Interesse, dass für die eigentliche Zielsetzung: „Vorstellung der Aktion“ keine Zeit mehr war. Dies führte in der Folge dazu, dass künftig die Gleichstellungsbeauftragte, wenn dies zeitlich und inhaltlich möglich ist, bei weiteren „Frühstücken“ im Rahmen der Interkulturellen Wochen eingeladen wird und dort für

Gleichstellungsthemen Rede und Antwort steht. Auf diese Weise wird prozesshaft das Thema „Vernetzung von Frauengruppen“ auf der Tagesordnung bleiben. Zur Vernetzung der Frauengruppen insgesamt war im ersten Schritt herauszufinden, welche Kaiserslauterer Frauengruppen es überhaupt gibt. Hierzu wurde auch zur Umsetzung der Aktion 10 (Einrichtung eines Kaiserslauterer Netzwerks für Frauen) eine Umfrage gestartet. Einige Frauengruppen haben sich gemeldet und ihr Interesse an der Vernetzung geäußert. Im zweiten Schritt hat die Gleichstellungsbeauftragte an Sitzungen des Beirates für Migration und Integration teilgenommen (siehe Aktion 72 „Maßnahmen treffen zur Integration von Migrantinnen“) und das Thema dort positioniert. Diese Aktion läuft und wird deshalb fortgeschrieben.

3.4.19 Geschlechtergerechte Benennung von Straßennamen

Aktion 83

Kurzbeschreibung: Die Benennung von Straßen liegt in der Zuständigkeit der Ortsbeiräte der Ortsteile und in der Innenstadt in der Zuständigkeit des Bauausschusses. Auf Grundlage einer vom Referat Stadtentwicklung vorgelegten Vorschlagsliste entscheiden diese Gremien abschließend über die Vergabe von Straßennamen. Dabei kommt es auch vor, dass die Gremien von diesen Vorschlägen abweichen und eigene Vorschläge beschließen. In der Stadt Kaiserslautern sind von insgesamt 909 Straßen lediglich 17 nach Frauen benannt. Demgegenüber sind 237 Straßen nach Männern benannt. Um Voraussetzungen zur Abnahme dieses Ungleichgewichtes zu schaffen, werden vom Referat Stadtentwicklung stets die gleiche Anzahl Frauen- wie Männernamen zur Benennung von Straßen vorgeschlagen.

Bezug zur Charta: Der Artikel 25 – Stadt und Lokalplanung befasst sich damit lokal einen Rahmen zu schaffen, „innerhalb dessen das Recht auf Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene umfassender umgesetzt werden kann.“ Hierzu ist auch unter Absatz 2, Spiegelpunkt 3 dafür Sorge zu tragen, dass „qualitativ hochwertige Gestaltungslösungen angenommen werden, welche die besonderen Bedürfnisse von Frauen und Männern berücksichtigen.“

Um erfolgreich tätig zu werden sind benannt als **Zielgruppen** die Mitglieder der Ortsbeiräte und des Bauausschusses. Das **Ziel** hier lautet: Das Ungleichgewicht bei der Benennung von Straßen nach Frauen- bzw. Männernamen wird sukzessive abgebaut.

Zuständigkeit: Referat Stadtentwicklung

Zeitraum der Umsetzung: Juli 2013 bis Juli 2015

Ergebnis der Aktion: Die geschlechtergerechte Benennung von Straßennamen wurde in zwei Fällen erfolgreich umgesetzt. In Anwesenheit des Baudezernenten Peter Kiefer und der Gleichstellungsbeauftragten wurden am 14.4.2014 die beiden Straßen „Carola-Dauber- und Lina-Staab-Straße“ in Kaiserslautern eingeweiht. Trotz dieser positiven Fortschritte besteht nach wie vor ein eklatantes Ungleichgewicht zwischen Benennungen von Straßen nach Frauen- oder Männernamen, das zukünftig ausgeglichen werden muss. Angesichts dessen ist die Aktion 83 im Dritten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplan fortzuschreiben.

3.4.20 Aufnahme von Gleichstellungsthemen in die Förderarbeit des Vereins „Kaiserslautern International – Verein zur Pflege der Städtepartnerschaften und internationalen Beziehungen e.V.“

Aktion 86

Kurzbeschreibung: Mit Mitgliedern des Vereins „Kaiserslautern International – Verein zur Pflege der Städtepartnerschaften und internationalen Beziehungen e.V.“ werden Gespräche geführt, zum einen um Gleichstellung von Frauen und Männern in deren Aktivitäten aufzunehmen. Zum anderen wird im Bereich der Förderung darauf hingewirkt, dass die internationalen Partnerschaften als Plattform für Austausch und für gegenseitige Lernprozesse bezüglich der Gleichstellung genutzt werden.

Bezug zur Charta: Der Artikel 30 – Städtepartnerschaften und internationale Kooperationen, befasst sich in Absatz 2 mit der Verpflichtung „in allen Aktivitäten auf dem Gebiet der Städtepartnerschaften“ die eigenen Kontakte zu nützen „als Plattform für den Austausch von Erfahrungen und gegenseitige Lernprozesse betreffend Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern“ vorzubringen. Das bedeutet auch, dass die „Dimension der Gleichstellung der Geschlechter in dezentralisierte Kooperationsaktivitäten einzubringen“ ist.

Als **Zielgruppen** sind definiert die Bürgerinnen und Bürger der Stadt Kaiserslautern sowie die der Partnerstädte. Es geht um das **Ziel** der Gleichstellung der Geschlechter als integrierender Bestandteil im Rahmen der Städtepartnerschaften und bei internationalen Beziehungen.

Zuständigkeiten: Referat Organisationsmanagement, „Kaiserslautern International – Verein zur Pflege der Städtepartnerschaften und internationalen Beziehungen e.V.“

Zeitraum der Umsetzung: Juli 2013 bis Juli 2015

Ergebnis der Aktion: Mit dem Verein „Kaiserslautern International – Verein zur Pflege der Städtepartnerschaften und internationalen Beziehungen e.V.“ wurde Kontakt aufgenommen. Es wurde dargestellt, dass Städtepartnerschaften und Internationale Beziehungen gute Plattformen sein können, um Gleichstellung tatsächlich voranbringen zu können. Zur Erläuterung, wie dies in der Praxis konkret aussehen kann, wird die Gleichstellungsbeauftragte in eine der nächsten Sitzungen des Vereins eingeladen auch um über Gleichstellung insgesamt zu sprechen. Diese Aktion wird somit fortgeschrieben.

3.4.21 Umfrage Bedarfsermittlung Kinderbetreuung

Aktion 5

Kurzbeschreibung: Es soll eine Umfrage unter den politischen Vertreterinnen und Vertretern durchgeführt werden um folgende Bedarfe zu ermitteln:

1. Sind die Sitzungszeiten der politischen Gremien mit Beruf und Familie vereinbar?
2. Falls nein, wünschen Sie alternative Sitzungstermine oder eine Kinderbetreuung während den Sitzungen?

Diese Umfrage wird durchgeführt, wenn im Stadtrat Frauen und Männer mit minderjährigen Kindern vertreten sind.

Bezug zur Charta: Der Artikel 2 - Politische Vertretung, Absatz 4, Spiegelpunkt 5 weist ausdrücklich darauf hin, dass Maßnahmen zu treffen sind, „um es gewählten Vertreterinnen zu ermöglichen Privatleben, Arbeit und öffentliche Aufgaben miteinander zu vereinbaren, etwa in dem Zeitpläne“ Allen uneingeschränkte Teilhabe ermöglichen.

Stadträtinnen und Stadträte der Stadt Kaiserslautern sind als **Zielgruppen** identifiziert. Und das **Ziel** lautet hier: Der Bedarf an Kinderbetreuung oder an der Festlegung „familienfreundlicher“ Sitzungszeiten soll ermittelt werden.

Zuständigkeit: Referat Organisationsmanagement

Zeitraum der Umsetzung: September 2014

Ergebnis der Aktion: Die Umfrage, die im Zeitraum des Ersten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplans durchgeführt wurde, hatte keinen Bedarf für Kinderbetreuung ergeben. Daher wurde bislang keine neue Umfrage durchgeführt. Es ist jedoch aus Vereinbarkeitsgründen wichtig und notwendig, diese Aktion fortzuschreiben.

3.4.22 Initiierung eines parteiübergreifenden Netzwerks für Stadträtinnen

Aktion 7

Kurzbeschreibung: Es wird mit den Fraktionen gesprochen, ob die Stadträtinnen an einem solchen Netzwerk zum Wohle der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Stadt Kaiserslautern Interesse haben. Bei entsprechendem Interesse wird ein Netzwerk gegründet.

Bezug zur Charta: Artikel 2 - Politische Vertretung, Absatz 5 zeigt die Verpflichtung auf, dass „die Anwendung des Grundsatzes der ausgewogenen Vertretung in den eigenen Entscheidungs- und Beratungsgremien sowie bei der Entsendung von Personen in externe Gremien“ gefördert wird.

Die **Zielgruppe** sind die Stadträtinnen der Stadt Kaiserslautern. Als **Ziele** sind hier definiert, dass es eine ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern in eigenen Entscheidungs- und Beratungsgremien sowie bei der Entsendung von Personen in externe Gremien und eine stärkere Beförderung von Gleichstellungsthemen beispielsweise im Stadtrat geben wird.

Zuständigkeit: Gleichstellungsbeauftragte

Zeitraum der Umsetzung: Juli 2013 bis Juli 2015

Ergebnis der Aktion: Diese Aktion wurde aus Zeitgründen nicht begonnen. Sie wird somit fortgeschrieben.

3.4.23 Wiederaufnahme der Gespräche mit Partnerinnen und Partnern zu Förderung der geschlechtersensiblen Sprache

Aktion 22

Kurzbeschreibung: Im Ersten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplan hatte Referat Soziales eine Aktion formuliert, die mit dem Ziel verbunden war, die Sozialpartnerinnen und Sozialpartner auf Umstände aufmerksam zu machen, die einer geschlechtersensiblen Sprache nicht förderlich sind, und die der Förderung von Gleichstellung entgegenwirken bzw.

widersprechen. Diesbezügliche Gespräche werden wieder aufgenommen. Im Vorfeld von Gesprächen ist mittels eines Schreibens der Stand der Dinge beispielsweise bei PROSOZ abzufragen. Die Begrifflichkeit „geschlechter-sensibel“ ist in diesem Kontext auch in „geschlechtergerecht“ umzuformulieren, so wie sie im fachlichen Sprachgebrauch seit langem benutzt wird.

Bezug zur Charta: Der Artikel 5 – Zusammenarbeit mit Partnern zur Förderung der Gleichstellung besagt in Absatz 1, dass sich die Unterzeichnerin verpflichtet, mit allen Partnerinnen und Partnern „aus dem öffentlichen und privaten Sektor sowie zivilgesellschaftlichen Organisationen zusammenzuarbeiten, um die Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen des Lebens im eigenen Hoheitsgebiet zu fördern.“ Wichtig ist hierbei mit Sozialpartnerinnen und –partnern zu kooperieren.

Verantwortliche sozialer Organisationen wie Träger und Einrichtungen sind die **Zielgruppe**. Das **Ziel** lautet: Träger und Einrichtungen positionieren und engagieren sich für geschlechtergerechte Sprache.

Zuständigkeit: Referat Soziales

Zeitraum der Umsetzung: Juli 2013 bis Juli 2015

Ergebnis der Aktion: Aus Zeitgründen war es nicht möglich, die eigenen Schreiben im Programm Open/Prosoz zu überprüfen. Das wird noch erledigt, deshalb wird die Aktion fortgeschrieben.

3.4.24 Implementierung von Gender-Beauftragten

Aktion 34

Kurzbeschreibung: Auf der Grundlage des Konzepts zur Implementierung von Gender-Beauftragten in die Verwaltung als 49. Aktion des Ersten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplans sowie dessen Evaluation wurde diese Aktion zeitlich verschoben. Sie ist hier erneut aufgenommen. Gender-Beauftragte liefern die Umsetzung geforderter Gender-Assessments und prüfen somit bestehende Politiken, Verfahren, Praktiken usw. ob diese unfaire Diskriminierungen in sich tragen, auf Geschlechterstereotypen beruhen oder ob sie die besonderen Bedürfnisse von Frauen und Männern entsprechend berücksichtigen. Eine Hilfestellung für die Gender-Beauftragten mag die Durchführung von Gender Checks sein.

Bezug zur Charta: Der Artikel 9 – Gender Assessment, Absatz 1 besagt, dass die Unterzeichnerin sich verpflichtet, „im Hinblick auf den gesamten eigenen Kompetenzbereich Gender Assessments (Bewertung geschlechterspezifischer Auswirkungen)“ durchzuführen.

Als **Zielgruppe** sind Bedienstete der Stadtverwaltung Kaiserslautern definiert und dies ist verbunden mit den **Zielen**, dass Gender-Beauftragte implementiert sind und diese prüfen dann Entscheidungen nach dem Gender Mainstreaming-Prinzip.

Zuständigkeiten: Oberbürgermeister, Referat Organisationsmanagement, Referat Personal, Personalrat, Gleichstellungsbeauftragte

Zeitraum der Umsetzung: Juli 2013 bis Juli 2015

Ergebnis der Aktion: Die Aktion 34 steht im Zusammenhang mit folgenden drei weiteren Aktionen: Erstens Aktion 2 (Einführung von Gender Mainstreaming), zweitens Aktion 31

(Durchführung von Gender-Trainings im Rahmen von Gender Mainstreaming für interessierte Mitarbeitende) sowie drittens Aktion 32 (Einführung von Gender Budgeting sowie eine entsprechende Fortbildung). Die Umsetzung dieser genannten drei Aktionen bildet die Grundlage zur Umsetzung der Aktion 34. Aus diesem Grunde wird diese Aktion im Dritten Gleichstellungs-Aktionsplan fortgeschrieben.

3.4.25 Aufbau einer Antidiskriminierungsstelle nach dem AGG

Aktion 38

Kurzbeschreibung: Die Beschwerde- und Vermittlungsstelle für die Beschäftigten der Stadtverwaltung Kaiserslautern, die bei der Gesundheitsberatung angesiedelt ist, wird ausgebaut. Aufgabe dieser so genannten Antidiskriminierungsstelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) wird unter anderem sein: Es sind Stereotypen zu erkennen und diesen entgegen zu wirken, Diskriminierungen sind zu vermeiden oder zu beseitigen.

Bezug zur Charta: Der Artikel 10 – Vielfältige Diskriminierungen oder Benachteiligungen befasst sich damit, „dass Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen oder sozialen Herkunft, genetischer Merkmale, der Sprache, der Religion oder des Glaubens, politischer oder sonstiger Überzeugungen, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens, der Geburt, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung verboten ist.“

Bedienstete der Stadtverwaltung Kaiserslautern sind die **Zielgruppe**. Das entsprechende **Ziel lautet:** Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Identität werden präventiv verhindert oder bei Auftreten beseitigt.

Zuständigkeiten: Stabsstellen: Gesundheit und Gleichstellung

Zeitraum der Umsetzung: Juli 2013 bis Juli 2015

Ergebnis der Aktion: Aufgrund mangelnder personeller und finanzieller Ressourcen konnte die Aktion bislang nicht umgesetzt werden. Da diese Aktion jedoch sehr wichtig ist, wird diese im Dritten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplan erneut Eingang finden.

3.4.26 Erarbeitung eines Konzepts im Rahmen von Lebensarbeitszeitmodellen

Aktion 49

Kurzbeschreibung: Um Bedienstete länger zu motivieren ihre Beschäftigungen zu behalten, sind zweckdienliche Lebensarbeitszeitmodelle zu entwickeln. Hierzu sind geeignete Arbeitsplätze und Arbeitsabläufe zu schaffen.

Bezug zur Charta: Im Artikel 11 – Rolle als Arbeitgeber, Absatz 4 (a) geht es unter Spiegel-punkt 7 um „Maßnahmen zur Sicherstellung angemessener, gesunder und sicherer Arbeitsbedingungen“.

Auch hier sind als **Zielgruppe** die Bediensteten der Stadtverwaltung Kaiserslautern angegeben. Es geht um das **Ziel:** Ein Konzept zu Lebensarbeitszeitmodellen ist erarbeitet.

Zuständigkeiten: Referat Organisationsmanagement, Referat Personal

Zeitraum der Umsetzung: Juli 2013 bis Juli 2015

Ergebnis der Aktion: Im Rahmen eines Gesprächstermins im März 2015 mit Referat Personal und Referat Organisationsmanagement wurde vereinbart, dass die Umsetzung der Aktion 49 „Erarbeitung eines Konzeptes im Rahmen von Lebensarbeitszeitmodellen“ in die Zuständigkeit des Referates Organisationsmanagement fällt. Bislang konnte diese Aktion wegen anderer dringender Aufgaben nicht verwirklicht werden. Diese Aktion ist jedoch fortzuschreiben, da sie Bedienstete dazu motivieren kann, ihre Beschäftigungen länger zu behalten.

3.4.27 Veränderung der Organisationskultur hin zur Akzeptanz, dass Männer selbstverständlich Elternzeit nehmen

Aktion 53

Kurzbeschreibung: Über die Intranetplattform: „Der OB informiert“ wird dafür geworben, dass es zur Philosophie des Hauses (Organisationskultur) gehört, dass alle Bediensteten akzeptieren, dass Männer selbstverständlich Elternzeit nehmen können. Zusätzlich sind Informationen an die Referatsleitungen und an alle Führungskräfte auf der mittleren Ebene zu liefern, damit sie sich dieses (noch) nicht akzeptierten Themas annehmen. Dies kann über Verteilung von Broschüren zur Väterzeit und auch über spezielle referatsinterne Kommunikation passieren.

Bezug zur Charta: Der Artikel 11 - Rolle als Arbeitgeber, Absatz 4(d) weist ausdrücklich darauf hin, dass es Unterstützung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie geben muss. Spiegelstrich 2 lautet in diesem Kontext: „Ermutigung männlicher Mitarbeiter, ihre Karenzmöglichkeiten auszuschöpfen.“

Die **Zielgruppe** sind erneut die Bediensteten der Stadtverwaltung Kaiserslautern. Das **Ziel** lautet: Es gehört zur Philosophie des Hauses, dass Männer selbstverständlich Elternzeit in Anspruch nehmen können.

Zuständigkeit: Referat Personal

Zeitraum der Umsetzung: Juli 2013 bis Juli 2015

Erfolg der Aktion: Diese Aktion wird in den Dritten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplan verschoben.

3.4.28 Umfrage Bedarfsermittlung Pflege von Angehörigen

Aktion 70

Kurzbeschreibung: Ergänzend zur Umfrage nach den Sitzungszeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie soll eine Umfrage unter den politischen Vertreterinnen und Vertretern durchgeführt werden um folgende Bedarfe zur Erleichterung der Pflege von Angehörigen zu ermitteln:

1. Sind die Sitzungszeiten der politischen Gremien mit Beruf und Pflege vereinbar?
2. Falls nein, wünschen Sie alternative Sitzungstermine?

Bezug zur Charta: Der Artikel 17 – Betreuung anderer Familienmitglieder befasst sich damit, dass „Frauen und Männer neben Kindern auch für andere Familienmitglieder sorgen müssen, und dass diese Verpflichtung sie daran hindern kann, ihre Rolle im wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Leben voll auszuschöpfen.“ Ferner wird darauf hingewiesen, „dass diese Betreuungspflichten unverhältnismäßig oft von Frauen wahrgenommen werden und daher die Gleichstellung von Frauen und Männern behindern.“

Diese Aktion richtet sich an Stadträtinnen und Stadträte der Stadt Kaiserslautern als **Zielgruppe**. Es soll das **Ziel** erreicht werden zu ermitteln ob „pflegefreundliche“ Sitzungszeiten festgelegt werden können.

Zuständigkeit: Referat Organisationsmanagement

Zeitraum der Umsetzung: September 2014

Erfolg der Aktion: Eine Bedarfsermittlung mittels einer Umfrage hat keinen Bedarf an geänderten Sitzungsterminen ergeben. Von daher wurde keine neue Umfrage durchgeführt. Da sich jedoch Bedarfslagen stetig verändern, wird diese Aktion in den Dritten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplan aufgenommen.

3.4.29 Sicherheitsüberprüfung von Parkhäusern und Tiefgaragen

Aktion 78

Kurzbeschreibung: Parkhäuser und Tiefgaragen sind insbesondere für Frauen aufgrund ihrer Bauweise oftmals potentielle Gefahrenstellen. Zur Erhöhung der Sicherheit bietet sich z.B. an, zum einen spezielle Parkplätze für Frauen in unmittelbarer Nähe der Ausgänge auszuweisen, um so die im Parkhaus oder der Tiefgarage zurückzulegenden Wege zu reduzieren. Weiterhin kann durch eine gute Ausleuchtung die Sicherheit erhöht werden.

Bezug zur Charta: Der Absatz 3(b) von Artikel 21 – Sicherheit zeigt auf, dass unter anderem Aktionen zu entwickeln und umzusetzen sind, die zu besonderen „Verbesserungen des Zustands oder der Gestaltung der lokalen Umwelt“ wie beispielsweise Parkhäuser führen, um „die praktische Sicherheit von Frauen und Männern zu erhöhen und die Wahrnehmung unzureichender Sicherheit bei Frauen und Männern möglichst zu senken.“

Als **Zielgruppen** sind hier Frauen und Frauen mit Kindern identifiziert, weil diese ein besonderes Sicherheitsbedürfnis haben, deshalb ist auch das **Ziel** relevant: Erhöhung der Sicherheit insbesondere für Frauen in öffentlichen Parkhäusern und Tiefgaragen.

Zuständigkeit: Referat Stadtentwicklung

Zeitraum der Umsetzung: Juli 2013 bis Juli 2015

Ergebnis der Aktion: Aus Zeitgründen konnte die Aktion 78 bislang nicht umgesetzt werden. Da diese Aktion jedoch sehr wichtig für Frauen ist, wird sie erneut aufgenommen.

3.4.30 Sensibilisierung privater Betreiber von Parkhäusern und Tiefgaragen zur Einrichtung von Familienparkplätzen

Aktion 79

Kurzbeschreibung: Private Betreiber von Parkhäusern und Tiefgaragen werden dafür sensibilisiert, Familienparkplätze einzurichten. Eltern können so ihre Babyschalen ungefährdet ein- und ausladen, die Kleinkinder und Kinder können in ihren Sitzen gut angeschnallt werden und Kinderwagen einfacher ein- und ausgeladen werden. Diese Familienparkplätze in Extragröße liefern Sicherheit beim Ein- und Ausladen von Kindern.

Bezug zur Charta: Der Absatz 3(b) von Artikel 21 – Sicherheit zeigt auf, dass unter anderem Aktionen zu entwickeln und umzusetzen sind, die zu besonderen „Verbesserungen des Zustands oder der Gestaltung der lokalen Umwelt“ wie beispielsweise Parkhäuser führen, um „die praktische Sicherheit von Frauen und Männern zu erhöhen und die Wahrnehmung unzureichender Sicherheit bei Frauen und Männern möglichst zu senken.“

Familien mit Kindern sind die **Zielgruppe**. Das **Ziel** ist: Es gibt Familienparkplätze in Parkhäusern und Tiefgaragen.

Zuständigkeit: Referat Stadtentwicklung

Zeitraum der Umsetzung: Juli 2013 bis Juli 2015

Ergebnis der Aktion: Aufgrund der hohen Arbeitsbelastung des Referates Stadtentwicklung kam bisher kein gemeinsames Treffen bzgl. einer konkreten Planung zustande. Demnach wird diese Aktion fortgeschrieben.

Im folgenden Abschnitt (3.5) geht es um teilweise umgesetzte Aktionen, die modifiziert im Dritten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplan fortgeschrieben werden.

3.5 Modifiziert aufzunehmende teilweise umgesetzte Aktionen

Bei den „modifiziert aufzunehmenden teilweise umgesetzten Aktionen“ handelt es sich um Aktionen, mit denen sich im Zeitraum von Juli 2013 bis Juli 2015 beschäftigt wurde. Allerdings gibt es vielfältige Gründe, die eine Modifizierung, also Umdefinition oder auch Neudefinition notwendig machen. Ein solcher Grund kann sein, dass eine Aktion zwar per Definition abgeschlossen ist, das Ziel aber noch nicht erreicht wurde und deshalb eine neue Aktion formuliert werden muss. Als weiterer Grund mag hier gelten, dass eine Aktion wie definiert nicht umsetzbar ist und deshalb Alternativen gefunden werden müssen usw. Gemeinsam ist den Aktionen, dass sie alle Eingang in den Dritten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplan finden werden. Es handelt sich um 16 Aktionen, mit denen sich aktiv und intensiv auseinandergesetzt wurde, die jedoch nicht als erfolgreich umgesetzt gezählt werden können.

Modifiziert aufzunehmende teilweise umgesetzte Aktionen	16	18,6%
---------------------------------------------------------	----	-------

Tab. 6: Modifiziert aufzunehmende teilweise umgesetzte Aktionen (Quelle: Stadtverwaltung Kaiserslautern)

Diese 16 Aktionen, bilden 18,6 Prozent aller 86 Aktionen. Zusammen mit den im vorhergehenden Abschnitt 3.4 benannten 30 fortzuschreibenden teilweise oder nicht umgesetzten Aktionen (34,9%) sowie mit den 16 erfolgreich umgesetzten Aktionen (18,6%) aus Abschnitt 3.3, die ebenfalls fortgeschrieben werden, bilden diese 62 Aktionen mit dem Wert 72,1 Prozent den Grundstock für den Dritten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplan.

Zur besseren Übersicht sind die modifiziert aufzunehmenden teilweise umgesetzten 16 Aktionen namentlich aufgelistet mit der beigeordneten Seitenzahl, danach erfolgen auch hier die dazu gehörenden Kurzberichte mit allen interessanten Ergebnissen.

3.5.1	Politische Parteien und Gruppierungen erhöhen die Anzahl der Kandidatinnen bei Wahlen	73
3.5.2	Entsendung von mehr Frauen in Aufsichtsräte zur Erreichung von Parité	73
3.5.3	Einladung zu einer Kaiserslauterer Gesprächsrunde ansässiger Medien-Vertreter zur Sensibilisierung für Gleichstellungsthemen	75
3.5.4	Erstellung eines Konzepts zur Einführung von „Cross Mentoring“ für weibliche Bedienstete in Kaiserslauterer Unternehmen und umgekehrt	75
3.5.5	Referatsinterne Schulungen der Bediensteten zur Gleichstellung	76
3.5.6	Berichte über die Aufnahme der Inhalte der Europäischen Charta der Gleichstellung in die Pflegesatzverhandlungen	77
3.5.7	Entwicklung des Zweiten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplans	78
3.5.8	Verfassung und Verteilung eines Rundschreibens zur geschlechtergerechten Sprache	79
3.5.9	Schaffung notwendiger Rahmenbedingungen wie beispielsweise Umkleide-räume, um Frauen in typische Männerberufe einstellen zu können	79
3.5.10	Motivation von Mitarbeitern Elternzeit zu nehmen	80
3.5.11	Schulung von Berufsrückkehrerinnen und Berufsrückkehrer durch Patinnen und Paten	81
3.5.12	Förderung von Ausbildung in Teilzeit	82
3.5.13	Eingang des Gender-Ansatzes in Verträge und Vereinbarungen mit Sozialdienstleistern	83
3.5.14	Prüfung der Möglichkeit zur Kinderbetreuung bei Sitzungen und Fort-bildungsveranstaltungen, die nachmittags oder abends stattfinden	83
3.5.15	Einbeziehung lokaler Unternehmen in die gesellschaftliche Gesamtverantwortung zur Kinderbetreuung	84
3.5.16	Arbeitsgespräch zur Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene mit den Partnerstädten	85

3.5.1 Politische Parteien und Gruppierungen erhöhen die Anzahl der Kandidatinnen bei Wahlen

Aktion 6

Kurzbeschreibung: Im Kontext der Beantwortung des Fragebogens zur Erstellung des Zweiten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplans bot Frau Martina Stein, damals Vorsitzende der Arbeitsgemeinschaft Sozialdemokratischer Frauen (ASF) an, sich im Rahmen einer parteipolitischen Gliederung aktiv an der Umsetzung des Zweiten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplans beteiligen zu wollen. Zur Umsetzung lädt die ASF die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Kaiserslautern in eine oder mehrere Vorstandssitzungen ein, mit dem Ziel, gemeinsam Maßnahmen zu erarbeiten, mit denen Frauen als Kandidatinnen für die Arbeit in politischen Gremien gewonnen werden können. Zudem informiert die ASF die Gleichstellungsbeauftragte, welche Maßnahmen bereits in der SPD durchgeführt wurden bzw. werden.

Bezug zur Charta: Der Artikel 2 - Politische Vertretung, beschäftigt sich in Absatz 4 damit, alle zumutbaren Maßnahmen durchzuführen, damit Frauen und Männer die gleichen aktiven und passiven Wahlrechte haben.

Als **Zielgruppen** sind hier alle parteipolitischen Gliederungen angesprochen. Es geht darum zwei **Ziele** zu erreichen: Zum einen soll die Anzahl der Kandidatinnen für politische Gremien erhöht werden. Und zum anderen sollen die Rahmenbedingungen für die Mitarbeit von Frauen in diesen Gremien bestmöglich an die Lebenssituation von Frauen angepasst werden (z.B. Anpassung der Sitzungszeiten).

Zuständigkeit: Die jeweilige Vorsitzende der ASF Kaiserslautern – derzeit Frau Constanze Schmitz.

Zeitraum der Umsetzung: Juli 2013 bis Juli 2015

Ergebnis der Aktion: Im Umsetzungszeitraum des Zweiten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplans wurde eine neue Vorsitzende der ASF gewählt. Frau Martina Stein übergab an diese sozusagen den „Staffel“ mit der Konsequenz, dass die Gleichstellungsbeauftragte zu einer Vorstandssitzung eingeladen wurde. In einem konstruktiven Austausch wurde festgehalten, dass Frauenpolitik auch zukünftig unumgänglich ist. Diese Aktion wird modifiziert in den Dritten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplan aufgenommen.

3.5.2 Entsendung von mehr Frauen in Aufsichtsräte zur Erreichung von Parité

Aktion 8

Kurzbeschreibung: Zuständige Mitarbeitende von Referat Organisationsmanagement weisen die Fraktionen stets vor der Benennung von Vertretungen als Aufsichtsräte darauf hin, dass Frauen und Männer die gleichen aktiven und passiven Wahlrechte haben. Sie haben deshalb das gleiche Recht für Gremien und Aufsichtsräte berufen bzw. benannt zu werden. Dieser stetige Hinweis kann mittels Schreiben, sonstiger Kommunikationsformen oder als Tagesordnungspunkt in Fraktionssitzungen aufgenommen werden.

Bezug zur Charta: Im Artikel 2 – Politische Vertretung geht es darum, dass die Unterzeichnerin anerkennt, „dass Frauen und Männern die gleichen aktiven und passiven Wahlrechte zukommen“ und im Artikel 3 – Mitwirkung am politischen und zivilgesellschaftlichen Leben ist verankert, dass das Recht von Bürgerinnen und Bürgern „auf Mitwirkung an öffentlichen Angelegenheiten einen Grundsatz jeder Demokratie darstellt“ und dass auch Frauen ein Recht haben am „öffentlichen Leben ihrer Region, Kommune und lokalen Gemeinschaft mitzuwirken.“

Für diese Aktion sind als **Zielgruppe** die Stadträtinnen der Stadt Kaiserslautern benannt. Das **Ziel** lautet: Es sind gleiche viele Frauen und Männer aus dem Stadtrat für Gremien und Aufsichtsräte benannt.

Zuständigkeiten: Referat Organisationsmanagement, Fraktionen

Zeitraum der Umsetzung: Juli 2013 bis Juli 2015

Ergebnis der Aktion: Eine Mitarbeiterin des Beteiligungs- und Liquiditätsmanagements der Stadtverwaltung Kaiserslautern nahm sich dieser Aktion verantwortlich an. Forciert wurde die Umsetzung dadurch, dass das Thema Frauenquote für Gremien und Aufsichtsräte in Deutschland zunehmend an Aktualität gewinnt. Das Thema wurde in das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst gegossen und trat am 1. Mai 2015 in Kraft. Ein Ziel des Gesetzes ist es, den Anteil von Frauen an Führungspositionen signifikant zu verbessern und letztlich eine Geschlechterparität herzustellen. Allerdings gilt dieses Gesetz mit der fixen Mindestquote von 30 % für Aufsichtsräte von Unternehmen, die börsennotiert sind und der paritätischen Mitbestimmung nach dem Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer (MitbestG), dem Montan-Mitbestimmungsgesetz (Montan-MitbestG) oder dem Montan-Mitbestimmungsergänzungsgesetz (MitbestErgG) unterliegen. Die Voraussetzungen „börsennotiert“ und „paritätisch-mitbestimmt“ müssen dabei kumulativ vorliegen. Betroffen von der Quotenregelung sind demnach die großen Publikumsgesellschaften (mit in der Regel mehr als 2000 Arbeitnehmenden) in der Rechtsform der Aktiengesellschaft (AG) und der Kommanditgesellschaft auf Aktien (KGaA). Die Stadt Kaiserslautern hat in ihrem Beteiligungsportfolio keine börsennotierten Unternehmen. Die gesetzlichen Vorschriften finden daher keine Anwendung. Aber auch ohne gesetzliche Regelung ergaben sich zum Stichtag 31.12.2013 die folgenden Frauenquoten in den Beteiligungen der Stadt Kaiserslautern: 21,7 % in den Beteiligungen privaten Rechts, 29,4 % im Eigenbetrieb und 25,4 % in den beiden Anstalten des öffentlichen Rechts. Für die Stadtverwaltung Kaiserslautern sollte das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst Vorbildcharakter haben. Denn bei einem Frauenanteil von ca. 40 Prozent im Stadtrat lassen sich die genannten Quoten sicherlich noch optimieren. Es lässt sich aber gut erkennen, dass durch die bereits erreichten Quoten eine durchaus heterogene Zusammensetzung der Gremien erreicht wurde. Eine Stadtratsfraktion hat im Kontext dieser Aktion schriftlich gemeldet, dass das Verhältnis der weiblichen Aufsichtsräte in etwa die Zusammensetzung der Fraktionen widerspiegelt, da die Aufsichtsräte insgesamt aus den Fraktionen hervorgehen. Die Aktion wird modifiziert fortgeschrieben.

3.5.3 Einladung zu einer Kaiserslauterer Gesprächsrunde ansässiger Medienvertreter zur Sensibilisierung für Gleichstellungsthemen

Aktion 13

Kurzbeschreibung: Über die Europäische Charta der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie über die Umsetzung der Gleichstellungs-Aktionspläne ist regelmäßig und öffentlich zu berichten. Die Kaiserslauterer Medienvertretenden spielen in diesem Kontext eine wichtige Rolle. Deshalb werden sie zu einer Gesprächsrunde eingeladen, in der für die Gleichstellungsthemen geworben wird, damit die Bevölkerung regelmäßig über den Stand der Dinge informiert werden kann.

Bezug zur Charta: Öffentlich und regelmäßig zu berichten ist in Artikel 4 – Öffentliches Engagement für Gleichstellung verankert. Es geht auch darum, über die bei der Umsetzung des Gleichstellungs-Aktionsplans gemachten Fortschritte zu berichten.

Naheliegend ist, dass Kaiserslauterer Medienvertretende als **Zielgruppe** gelten. Dies ist verbunden mit folgendem **Ziel:** Menschen in der Stadt Kaiserslautern sind über die Fortschritte im Rahmen der Gleichstellung von Frauen und Männern regelmäßig informiert.

Zuständigkeiten: Referat Organisationsmanagement, Gleichstellungsbeauftragte

Zeitraum der Umsetzung: Juli 2013 bis Juli 2015

Ergebnis der Aktion: Zur Umsetzung dieser Aktion gab es vielfältige Gespräche mit den zuständigen Mitarbeitenden des Referates Organisationsmanagement und der Gleichstellungsbeauftragten. Hierbei konnte festgehalten werden, dass sich die Idee, die Kaiserslauterer Medienvertretenden zu einer Gesprächsrunde einzuladen, nicht so einfach verwirklichen lässt. Die Medienlandschaft ist sehr unterschiedlich, was auch einen unterschiedlichen Umgang mit ihr einschließt. Da jedoch weiterhin für Gleichstellungsthemen geworben werden soll, wird die Aktion modifiziert in den Dritten Gleichstellungs-Aktionsplan aufgenommen.

3.5.4 Erstellung eines Konzepts zur Einführung von „Cross Mentoring“ für weibliche Bedienstete in Kaiserslauterer Unternehmen und umgekehrt

Aktion 17

Kurzbeschreibung: Es ist ein Konzept zu entwerfen, das weiblichen Bediensteten der Stadtverwaltung Kaiserslautern - ähnlich dem Mentoringprogramm zur Weiterentwicklung von „Frauen zu Führungspersönlichkeiten“ - ermöglicht über den „Tellerrand“ der Stadtverwaltung hinaus agieren oder hospitieren zu können. Dieses so genannte Cross Mentoring dient zum einen der Wissenserweiterung der weiblichen Bediensteten, indem sie auf Wunsch für einen noch festzulegenden Zeitraum in Kaiserslauterer Unternehmen eingesetzt werden können. Zum anderen bietet Cross Mentoring den Unternehmen die Möglichkeit ihre eigenen Mitarbeiterinnen zeitlich begrenzt in die Arbeit der Stadtverwaltung Kaiserslautern einbinden zu können.

Den **Bezug zur Charta** stellen die Artikel 4 und 5 dar. Der Artikel 4 befasst sich im Absatz 2 damit, das demokratische Mandat, das eine Gemeinde inne hat zu nutzen, um mit und bei anderen unterschiedlichen Einrichtungen die Gleichstellung von Frauen und Männern in der

Praxis sicherzustellen. Der Artikel 5 unterstreicht in besonderem Maße eine Zusammenarbeit mit Partnern zur Förderung der Gleichstellung.

Als **Zielgruppe** sind Mitarbeiterinnen der Stadtverwaltung Kaiserslautern definiert ebenso wie Frauen in Kaiserslauterer Unternehmen. Das **Ziel** ist die Qualifikation weiblicher Bediensteter in geeigneten Arbeitsfeldern, die ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten in Unternehmen zum einen hineinbringen sowie zum anderen diese erweitern können. Umgekehrt können Frauen von Unternehmen dies bei der Stadtverwaltung Kaiserslautern einbringen.

Zuständigkeiten: Oberbürgermeister, Gleichstellungsbeauftragte

Zeitraum der Umsetzung: Juli 2013 bis Juli 2015

Ergebnis der Aktion: „Cross Mentoring“, ein spezifisches Personalentwicklungsinstrument dient der Wissens- und Erfahrungserweiterung von Mitarbeitenden von Unternehmen und Verwaltungen zu beiderseitigem Nutzen. Das „Cross Mentoring“ im Rahmen der Charta soll weiblichen Bediensteten ermöglicht werden. Die Einführung von „Cross Mentoring“ gestaltet sich allerdings in der Umsetzung relativ schwierig. Es stellen sich in diesem Kontext Fragen, die vorab zu identifizieren und zu beantworten sind. Fragen wie: Welche Unternehmen eignen sich als ein Gegenüber zur Stadtverwaltung? Was ist der Nutzen für Unternehmen? Für welchen Aufgabenbereich macht „Cross Mentoring“ Sinn? Welche Mitarbeiterinnen sind deshalb auszuwählen? Bislang wurde die Aktion 17 zum einen mit Herrn Oberbürgermeister Dr. Klaus Weichel als Befürworter dieses Instruments im Juli 2014 besprochen. Seine Position hierzu ist eindeutig: Es kann kein flächendeckendes Konzept für alle Mitarbeitenden geben, sondern für ausgewählte Personen aus speziellen Aufgabenbereichen mit dem Ziel der Effektivität und Effizienz für die Stadtverwaltung. Zum anderen war die Einführung von „Cross Mentoring“ Thema im Rahmen der Sitzung der Arbeitsgruppe Personalentwicklung im April 2015. Auch dort wurde sich eindeutig für „Cross Mentoring“ ausgesprochen und die positiven Effekte herausgestellt, die dieses Instrument bewirken kann. Da jedoch noch weitere Personalentwicklungsinstrumente wie „Hospitationen“ und „Patenschaften für neue Mitarbeitende“ von großer Relevanz sind und aktuell eingeführt werden, wird sich nach deren Einführung und Umsetzung die Erstellung eines Konzepts für „Cross Mentoring“ anschließen. Somit wird diese Aktion modifiziert in den Dritten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplan aufgenommen.

3.5.5 Referatsinterne Schulungen der Bediensteten zur Gleichstellung

Aktion 18

Kurzbeschreibung: Um den Grundsatz der Gleichstellung von Frauen und Männern im Hoheitsgebiet der Stadt Kaiserslautern öffentlich machen zu können, verpflichtet sich die Stadtverwaltung Kaiserslautern für ihren gesamten Kompetenzbereich die Rechte und Grundsätze der Gleichstellung anzuerkennen und zu achten und geschlechterspezifische Benachteiligungen und Diskriminierungen zu bekämpfen. Um gleichstellungspolitisch handeln zu können und um Benachteiligungen und Diskriminierungen entgegen wirken zu können, werden referatsinterne Schulungen der Bediensteten zum Landesgleichstellungsgesetz (LGG) durchgeführt.

Bezug zur Charta: Der Artikel 4 – Öffentliches Engagement für Gleichstellung besagt unter anderem, dass sich die Unterzeichnerin formell und öffentlich dem Grundsatz der Gleichstel-

lung von Frauen und Männern verpflichtet. In Kombination mit Artikel 8 – Allgemeine Verpflichtungen bedeutet es, dass diese Rechte und Grundsätze geachtet und gefördert werden und geschlechterspezifische Benachteiligungen und Diskriminierungen bekämpft werden.

Als **Zielgruppe** sind die Bediensteten der Stadtverwaltung Kaiserslautern relevant. Es geht letztlich um das **Ziel**: Bedienstete sind im Bereich der Gleichstellung von Frauen und Männern geschult.

Zuständigkeiten: Referat Personal, Gleichstellungsbeauftragte

Zeitraum der Umsetzung: Juli 2013 bis Juli 2015

Ergebnis der Aktion: Referatsinterne Schulungen für Bedienstete zur Gleichstellung sind zwar wünschenswert und wären in besonderem Maße zielführend. In der Praxis ist dies jedoch aus Gründen wie geringer personeller, zeitlicher und finanzieller Ressourcen in den Referaten nicht umsetzbar. Im Zeitraum der Umsetzung des Zweiten Gleichstellungs-Aktionsplans wurde ein neues Landesgleichstellungsgesetz (LGG) erarbeitet, das am 30. Dezember 2015 in Kraft getreten ist. Um zum einen dieses neue Gesetz und um zum anderen die Gleichstellungsarbeit, die in der Gemeindeordnung (GemO) verankert ist, den Mitarbeitenden nahe zu bringen, wird die Aktion 18 modifiziert fortgeschrieben. Gute Erfahrungen wurden bislang mit dem Seminar „Einführung neu eingestellter Nachwuchskräfte“ gemacht, in dessen Verlauf die Gleichstellungsbeauftragte über ihre Arbeit berichtet.

3.5.6 Berichte über die Aufnahme der Inhalte der Europäischen Charta der Gleichstellung in die Pflegesatzverhandlungen

Aktion 21

Kurzbeschreibung: Mittels eines Schreibens wird bei den sozialen Organisationen, mit denen über die Pflegesätze verhandelt wird, nachgefragt, wie sich die Umsetzung der Inhalte der Europäischen Charta der Gleichstellung von Frauen und Männern entwickeln. Mittels eines Antwortschreibens berichten diese Organisationen über den aktuellen Stand.

Bezug zur Charta: Der Artikel 5 – Zusammenarbeit mit Partnern zur Förderung der Gleichstellung, beinhaltet in Absatz 1 die Verpflichtung mit Partnerinnen und Partnern aus dem öffentlichen und privaten Sektor sowie zivilgesellschaftlichen Organisationen zusammenzuarbeiten, „um die Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen des Lebens im eigenen Hoheitsgebiet zu fördern.“

Als **Zielgruppe** sind Verantwortliche in sozialen Organisationen wie Träger und Einrichtungen definiert und es ist als **Ziel** angestrebt, dass diese über den Stand der Dinge bei den Pflegesatzverhandlungen berichten.

Zuständigkeit: Referat Soziales

Zeitraum der Umsetzung: Juli 2013 bis Juli 2015

Ergebnis der Aktion: Aus Zeitgründen konnte darüber referatsintern noch nicht verhandelt werden. Die Grundsätze werden an die Verhandlungspartnerinnen und –partner versendet. Die Aktion wird in den Dritten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplan modifiziert aufgenommen.

3.5.7 Entwicklung des Zweiten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplans

Aktion 25

Kurzbeschreibung: Zur Entwicklung des Zweiten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplans wurde eigens ein spezifischer Fragebogen erstellt, der intern an die Referatsleitungen und extern an Behörden, Soziale Einrichtungen, Frauengruppen, Gleichstellungsbeauftragte und Vereine in der Stadt Kaiserslautern versendet wurde. Fragebögen erhielten auch alle Stadtratsmitglieder, Ortsvorstehende und Parteien sowie die Stabsstellen der Stadtverwaltung Kaiserslautern. Mit Hilfe des Fragebogens wurden also zahlreiche Gremien und Organisationen in die Entwicklung des Gleichstellungs-Aktionsplans einbezogen.

Bezug zur Charta: Der Artikel 5 – Zusammenarbeit mit Partnern zur Förderung der Gleichstellung, beinhaltet in Absatz 2 die Verpflichtung „bei der Entwicklung und Überprüfung des Gleichstellungs-Aktionsplans sowie hinsichtlich aller anderen wichtigen Fragen, welche die Gleichstellung betreffen, Partnergremien und –organisationen einschließlich der Sozialpartner zu Rate“ zu ziehen.

Als **Zielgruppen** sind Bürgerinnen und Bürger, Behörden und Organisationen der Stadt Kaiserslautern sowie führende Bedienstete der Stadtverwaltung Kaiserslautern identifiziert verbunden mit dem **Ziel**, dass diese bei der Erstellung des Zweiten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplans mitwirken.

Zuständigkeiten: Gleichstellungsbeauftragte, Arbeitsgruppe Gleichstellung

Zeitraum der Umsetzung: Juli 2011 bis Mai 2013

Ergebnis der Aktion: Beginnend mit dem Oktober 2011 trafen sich zwei Frauen aus der Unterarbeitsgruppe des weiblichen Netzwerks Führungskräfte in einem zweimonatigen Rhythmus mit der Gleichstellungsbeauftragten, um den Ersten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplan zu evaluieren. Die Ergebnisse der Besprechung flossen in den Bericht zur Umsetzung des Zweiten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplan mit ein, der im Juli 2012 der Öffentlichkeit im Internet zugänglich gemacht wurde. Im Anschluss wurde zur Erstellung des Zweiten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplans ein Fragebogen formuliert. Dieser war so konzipiert, dass mit Hilfe der Reihung der Fragen allen Befragten zum einen die Grundsätze der Charta inklusive zugehöriger Artikel vorgestellt wurden. Zum anderen lieferte diese Vorgehensweise die Möglichkeit, selbst Themen vorzuschlagen und eine eigene Mitwirkung konkret zu zulassen. Der Rücklaufzeitraum der Fragebögen inklusive der Auswertung sowie die Formulierung von Aktionen aus der Befragung dauerten bis Mitte des Jahres 2013. Die so definierten 86 Aktionen des so genannten Entwurfs zum Zweiten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplans wurden im Nachgang mit Hilfe einer Arbeitsgruppe ehemaliger Mentees aus dem Mentoringprogramm mit den Referatsleitungen der mitwirkenden Referate detailliert und persönlich besprochen. Die Ergebnisse wurden in den Entwurf eingepflegt und dann am 24. März 2014 als Zweiter Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplan veröffentlicht und zwar im Internet und beim Rat der Gemeinden und Regionen Europas (RGRE), wozu sich die Stadt Kaiserslautern beim Beitritt zur Europäischen Charta der Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene explizit verpflichtet hat. Zur künftigen Erstellung des Dritten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplans ist diese Aktion modifiziert fortzuschreiben.

3.5.8 Verfassung und Verteilung eines Rundschreibens zur geschlechtergerechten Sprache

Aktion 26

Kurzbeschreibung: Zur Verstetigung der geschlechtergerechten Sprache wird ein Rundschreiben verfasst und allen Mitarbeitenden zur Kenntnis gegeben. Im Ersten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplan wurde die geschlechtergerechte Sprache mittels eines Flyers erläutert und dargestellt. Der Flyer wurde allen Mitarbeitenden verteilt.

Bezug zur Charta: Der Artikel 6 – Kampf gegen Stereotype, Absatz 1 befasst sich unter anderem damit, dass sprachliche Wendungen zu bekämpfen sind, „welche auf der Vorstellung der Über- oder Unterlegenheit eines Geschlechts oder auf stereotypen Geschlechterrollen für Frauen oder Männer beruhen.“

Städtische Bedienstete sind die **Zielgruppe** und es geht um die Erreichung des **Ziels:** Alle Mitarbeitende nutzen die geschlechtergerechte Sprache.

Zuständigkeiten: Gleichstellungsbeauftragte, Oberbürgermeister

Zeitraum der Umsetzung: Juli 2013 bis Juli 2015

Ergebnis der Aktion: Das Rundschreiben zur Verstetigung der geschlechtergerechten Sprache wurde mit Datum vom 25. Juni 2014 allen Mitarbeitenden im Intranet zur Verfügung gestellt. Das Rundschreiben umfasst zum einen den Hinweis, dass noch Flyer mit den konkreten geschlechtergerechten Formulierungsvorschlägen als Print-Version bei der Gleichstellungsstelle vorhanden sind und dort abgeholt werden können (siehe Abb. 10, Seite 57). Zum anderen beinhaltet das Rundschreiben die Aufforderung die geschlechtergerechte Sprache künftig stets anzuwenden. Diese Aktion ist zwar erfolgreich abgeschlossen, die geschlechtergerechte Sprache jedoch noch nicht verstetigt. Deshalb ist für diesen Kontext eine neue Aktion zu definieren.

3.5.9 Schaffung notwendiger Rahmenbedingungen wie beispielsweise Umkleideräume, um Frauen in typische Männerberufe einstellen zu können

Aktion 47

Kurzbeschreibung: Derzeit können bei der Stadtverwaltung Kaiserslautern in einigen Berufsfeldern noch keine Frauen eingestellt werden, da die räumlichen Voraussetzungen fehlen. Im Sinne einer Gleichstellung sind die notwendigen Rahmenbedingungen wie Sozialräume zu schaffen, um dieser Ungleichbehandlung entgegen zu wirken. Hierzu werden die betroffenen Referate angeschrieben, um zu eruieren, in welchen Bereichen Rahmenbedingungen bereits geschaffen wurden und in welchen Bereichen noch geeignete Rahmenbedingungen zu schaffen sind.

Bezug zur Charta: Im Themenschwerpunkt: Rolle als Arbeitgeber wird in Artikel 11, Absatz 3 betont, dass zulässige positive Unterstützungsmaßnahmen zu treffen sind, um das in Artikel 1 beschriebene „Recht auf Gleichstellung von Frauen und Männern betreffend alle Aspekte der Beschäftigung einschließlich Arbeitsorganisation und Arbeitsbedingungen“ umzusetzen. Der Absatz 4(a) befasst sich mit der Beseitigung von Ungleichheiten. Für die Aktion 47 sind erstens der Spiegelpunkt 3: Maßnahmen zur Sicherstellung fairer und transparenter

Beförderungs- und Karrierechancen und zweitens der Spiegelpunkt 4, der sich mit der Sicherstellung der ausgewogenen Vertretung von Frauen und Männern befasst, insbesondere der „Beseitigung von Unausgewogenheiten auf der Führungsebene;“ relevant.

Die **Zielgruppe** sind Frauen, die sich für nichttraditionelle Berufsfelder entscheiden wollen. Es geht um die Erreichung des **Ziels**: Frauen sind in Arbeitsbereiche eingestellt, die bislang eine Männerdomäne waren.

Zuständigkeiten: Referat Organisationsmanagement, Referat Personal

Zeitraum der Umsetzung: Juli 2013 bis Juli 2015

Ergebnis der Aktion: Im Laufe der Umsetzung dieser Aktion wurde festgestellt, dass die Zuständigkeit für diese Aktion beim Referat Organisationsmanagement liegt. Das Referat schrieb darauf hin alle sieben betroffenen Stellen an. Im Ergebnis zeigte sich, dass mittlerweile in sechs Gebäuden geeignete räumliche Voraussetzungen geschaffen sind, um Frauen einstellen zu können. Lediglich die Rahmenbedingungen der freiwilligen Feuerwehrfrauen im Gebäude der Berufsfeuerwehr sind noch zu verändern. Aktuell werden die Bedingungen dahingehend verbessert, dass für die Frauen der freiwilligen Feuerwehr ein eigener Umkleidebereich geschaffen wird. Im Zuge der Umsetzung der Aktion wurde ferner festgestellt, dass es in den Ortsteilen Kaiserslauterns weitere acht Feuerwehrhäuser gibt, die noch keine adäquaten Sozialräume haben, getrennt für Frauen und Männer. Deshalb wird diese Aktion modifiziert in den Dritten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplan aufgenommen.

3.5.10 Motivation von Mitarbeitern Elternzeit zu nehmen

Aktion 52

Kurzbeschreibung: Zusätzlich zum Infoblatt „Elternzeit“, das vom Referat Personal an die werdenden Väter verteilt wird, gibt es ein Statement des Oberbürgermeisters mittels einer Pressemitteilung oder über die Intranetplattform: „Der OB informiert“ oder über andere Kommunikationsformen. Hiermit werden Väter motiviert Elternzeit zu nehmen.

Bezug zur Charta: Im Themenschwerpunkt: Rolle als Arbeitgeber beschäftigt sich Artikel 11, Absatz 4(d) detailliert mit der Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Beruf, gesellschaftlichem Leben und Familie. Der Spiegelpunkt 2 besagt, dass es um „Ermutigung männlicher Mitarbeiter geht, ihre Karenzmöglichkeiten auszuschöpfen.“

Die **Zielgruppe** sind Mitarbeiter und das **Ziel** lautet: Männer nehmen Elternzeit in Anspruch.

Zuständigkeiten: Referat Personal, Oberbürgermeister

Zeitraum der Umsetzung: Juli 2013 bis Juli 2015

Ergebnis der Aktion: Die Ausstellung im Rathausfoyer vom 15. Februar bis zum 11. März 2016 im Rahmen der Europäischen Charta und zu den Gleichstellungs-Aktionsplänen sowie einzelner umgesetzter Aktionen wurde genutzt, das Thema: Elternzeit genannt „Väterzeit“ zu befördern. Ferner diente das Intranet als Kommunikationsmedium unter der Rubrik „Aktion des Monats“. Im Dezember 2015 wurde in dieser Form explizit Werbung für „Väterzeit“ gemacht. Im Umsetzungszeitraum ergriffen schon 30 Männer die Möglichkeit „Väterzeit“ zu nehmen. Diese positive Entwicklung gilt es voranzutreiben und weiter zu verfolgen. Somit wird die Aktion modifiziert in den künftigen Aktionsplan aufgenommen.



Abb. 11: Erfolgsmodell Partnermonate
(Quelle: Stadtverwaltung Kaiserslautern)

3.5.11 Schulung von Berufsrückkehrerinnen und Berufsrückkehrer durch Patinnen und Paten

Aktion 55

Kurzbeschreibung: Eine Aktion des Referates Soziales im Ersten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplan war die Benennung von Patinnen und Paten, die Bediensteten nach ihrer Rückkehr aus Arbeitspausen, die diese aus privaten Gründen eingelegt hatten, inhouse schulten und zwar beispielsweise in Recht, Software, Richtlinien oder Sonstigem. Da diese Aktion zum einen Vorbildcharakter für die gesamte Stadtverwaltung Kaiserslautern hat und zum anderen inhaltlich zum Handlungsleitfaden „Perspektive Beruf und Familie“ passt, wäre es sinnvoll, solche Patinnen und Paten in jedem Referat zu benennen, um den Rückkehrenden die Wiedereingliederung ins Arbeitsleben zu erleichtern.

Bezug zur Charta: Absatz 1 des Artikels 13 – Bildungswesen und lebenslanges Lernen „anerkennt das Recht aller Menschen auf Bildung sowie auf Zugang zu Berufs- und Weiterbildung.“ Ferner geht es um die Rolle der Bildung in allen Lebensphasen zur Schaffung echter Chancengleichheit. Hierzu sind neue Möglichkeiten der beruflichen Entfaltung den Menschen notwendig.

Um dies umzusetzen sind zwei **Zielgruppen** gemeint: Zum einen Personen, die aus privaten Gründen eine Arbeitspause eingelegt hatten und zum anderen deren Patinnen und Paten. Somit gibt es auch zwei **Ziele**: Ersten sind Patinnen und Paten benannt und diese sorgen zweitens für geschulte Berufsrückkehrerinnen und Berufsrückkehrer.

Zuständigkeit: Referat Personal

Zeitraum der Umsetzung: Juli 2013 bis Juli 2015

Ergebnis der Aktion: Es wurde ein Einarbeitungsleitfaden erstellt, der zum einen dafür Sorge trägt, dass in allen Referaten Patinnen und Paten benannt werden. Zum anderen liefert der Einarbeitungsleitfaden genannten Patinnen und Paten Handlungsleitlinien wie sie die Einarbeitungszeit mit Mitarbeitenden erfolgreich und empathisch gestalten können und sollen. Die Aktion wurde somit umgesetzt und ist in sich abgeschlossen. Sinnvollerweise wird sie modifiziert erneut aufgenommen, um sicherzustellen, dass wie geplant verfahren wird.

3.5.12 Förderung von Ausbildung in Teilzeit

Aktion 56

Kurzbeschreibung: Das Recht aller Menschen auf einen Zugang zur Berufsbildung wird im Rahmen des Kompetenzbereichs der Stadtverwaltung Kaiserslautern verwirklicht, wenn Ausbildung in Teilzeit angeboten wird. Angebote, die das Jobcenter in diesem Problemfeld bereits hat, verzeichnen Positives. Ein Problem ist noch zu lösen: Der Unterricht an den Berufsschulen ist immer ganztags, somit ungeeignet für Mütter mit Kindern, hier muss umgedacht werden. Es sollte eigens ein Modell für Mütter entwickelt werden, die aufgrund von Mutterschaft ihre Ausbildung abgebrochen haben.

Bezug zur Charta: Der Artikel 13 – Bildungswesen und lebenslanges Lernen, Absatz 2 beinhaltet die Verpflichtung „im Rahmen des eigenen Kompetenzbereichs den gleichberechtigten Zugang zu Schul-, Berufs- und Weiterbildung für Frauen und Männer, Mädchen und Jungen sicherzustellen und zu fördern.“

Hier sind als **Zielgruppe** Frauen mit Kindern benannt, die eine Ausbildung absolvieren wollen. Das **Ziel** ist durch die Möglichkeit der Ausbildung in Teilzeit, dass mehr Frauen mit Kindern eine Berufsausbildung abschließen.

Zuständigkeiten: Jobcenter, Referat Soziales

Zeitraum der Umsetzung: Juli 2013 bis Juli 2015

Ergebnis der Aktion: Ein großes Problem bei allen Teilzeit-Ausbildungen bleibt nach wie vor die ganztägige Präsenzpflcht in den Berufsschulen. Aufgrund der sehr individuellen Ausgestaltung der Präsenzzeit bei Arbeitgebenden ist es bislang leider nicht gelungen, in Kaiserslautern ganze Berufsschulklassen mit dem gleichen Arbeitszeit-Modell im gleichen Beruf zusammenzubekommen, was zur Folge hat, dass die Auszubildenden für die Berufsschultage zusätzliche Betreuungsangebote benötigen. Eine unmittelbare Einwirkung auf die Berufsschulen ist wegen der geringen und nicht planbaren Zahl der betreffenden Ausbildungsmodelle leider nicht möglich. Die Aufgabe des Jobcenters und des Referates Soziales beschränkt sich momentan darauf Hilfestellung bei der Organisation der Betreuung während der Berufsschultage zu geben. Diese Aktion ist modifiziert fortzuschreiben.

3.5.13 Eingang des Gender-Ansatzes in Verträge und Vereinbarungen mit Sozialdienstleistern

Aktion 64

Kurzbeschreibung: Im Rahmen von Verhandlungen über Verträge und Vereinbarungen mit den Sozialdienstleistern, die in der Stadt Kaiserslautern die Hilfs- und Unterstützungsangebote darstellen, wird der Gender-Ansatz in die Planung, Finanzierung und Erbringung von sozialer Unterstützung einbezogen. Hierzu werden entsprechende Gespräche geführt, in denen der Gender-Ansatz erläutert wird.

Bezug zur Charta: Der Artikel 18 – Soziale Kohäsion, Absatz 2 beinhaltet die Verpflichtung, dass die Unterzeichnerin der Charta „im Rahmen der eigenen Dienstleistungs- und Tätigkeitsbereiche“ allen, die in „sozialer Ausgrenzung oder Armut lebenden bzw. davon bedrohten Personen zu Beschäftigung, Wohnraum, Berufs- und Schulausbildung“ verhelfen.

Als **Zielgruppen** sind zum einen die Bürgerinnen und Bürger definiert, die die Kaiserslauterer Hilfs- und Unterstützungsangebote nutzen sowie zum anderen die Mitarbeitenden der Sozialdienstleister. Es geht hier um das **Ziel** den Genderansatz in die Verträge und Vereinbarungen der Sozialdienstleister aufzunehmen.

Zuständigkeit: Referat Soziales

Zeitraum der Umsetzung: Juli 2013 bis Juli 2015

Ergebnis der Aktion: Im Rahmen von Verhandlungen über Verträge und Vereinbarungen mit den Sozialdienstleistern, die in der Stadt Kaiserslautern die Hilfs- und Unterstützungsangebote darstellen, wird der Gender-Ansatz in die Planung, Finanzierung und Erbringung von sozialer Unterstützung einbezogen. Hierzu werden entsprechende Gespräche geführt, in denen der Gender-Ansatz erläutert wird. Die Aktion wird fortgeschrieben modifiziert als Prüfauftrag.

3.5.14 Prüfung der Möglichkeit zur Kinderbetreuung bei Sitzungen und Fortbildungsveranstaltungen, die nachmittags oder abends stattfinden

Aktion 67

Kurzbeschreibung: Es wird geprüft, ob die Möglichkeit besteht, dass bei Sitzungen und Fortbildungsveranstaltungen, die zwingend nachmittags oder abends stattfinden müssen, Kinderbetreuung angeboten werden kann.

Bezug zur Charta: Im Artikel 16 – Kinderbetreuung, Absatz 1 geht es darum, dass für die Förderung echter Gleichstellung von Frauen und Männern eine offen stehende Kinderbetreuung notwendig ist, die es ermöglicht Arbeit, gesellschaftliches Leben und Privatsphäre zu vereinbaren. Die Unterzeichnerin hat hierfür ihren Beitrag zu leisten.

Die Unterzeichnerin ist für die **Zielgruppen** zuständig wie Mitarbeitende der Stadtverwaltung Kaiserslautern und deren Kinder. Das **Ziel** ist hier, dass Mitarbeitende mit Kindern auch an Sitzungen und Fortbildungsveranstaltungen teilnehmen können, die nachmittags oder abends stattfinden, weil Kinderbetreuung angeboten wird.

Zuständigkeiten: Referat Jugend und Sport, Referat Personal

Zeitraum der Umsetzung: Juli 2013 bis Juli 2015

Ergebnis der Aktion: Dem Prüfauftrag wurde dahingehend Rechnung getragen, dass es zum einen für Sitzungen andere Regelungen geben kann wie zum anderen für die Durchführung von Fortbildungsveranstaltungen. Sitzungen können für die Mitarbeitenden im Haus so terminiert werden, dass sie vormittags stattfinden, was eine Kinderbetreuung überflüssig macht. Um herauszufinden, ob es tatsächlich einen Bedarf für Sitzungen am Nachmittag oder am Abend gibt, die Kinderbetreuung notwendig macht, wird dieser seitens des Referates Personal mittels einer Umfrage ermittelt. Regelungen für Fortbildungsveranstaltungen sollten sein: es wird künftig darauf geachtet, dass wegen einer guten Vereinbarkeit von Beruf und Familie diese ebenfalls vormittags geplant und durchgeführt werden können. Der Prüfauftrag ist erledigt, so dass zur weiteren Verfahrensweise diese Aktion modifiziert wird.

3.5.15 Einbeziehung lokaler Unternehmen in die gesellschaftliche Gesamtverantwortung zur Kinderbetreuung

Aktion 68

Kurzbeschreibung: Es wird ein Konzept erstellt, um die lokalen Unternehmen zur Bereitstellung oder Unterstützung von Kinderbetreuung erstens zu sensibilisieren und sie zweitens zu veranlassen in ihren Unternehmen betrieblich unterstützte Kinderbetreuung anzubieten. Als Bestandteil des Konzepts kann beispielsweise definiert sein, dass in Unternehmen von Fachleuten Vorträge sowohl auf der Ebene der Geschäftsführung, als auch in den Betriebsräten gehalten werden, die z.B. darauf hinweisen, welche Vorteile es hat, wenn betrieblich unterstützte Kinderbetreuung im Unternehmen verankert ist.

Bezug zur Charta: In Artikel 16 – Kinderbetreuung, Absatz 2 verpflichtet sich die Unterzeichnerin Kinderbetreuung „entweder direkt oder durch andere Leistungserbringer – zu einer Priorität zu machen und verpflichtet sich weiters zur Förderung einer solchen Kinderbetreuung durch andere, wozu auch die Bereitstellung oder Unterstützung von Kinderbetreuung durch lokale Arbeitgeber zählt.“

Deshalb ist hier sind hier als **Zielgruppe** alle Unternehmen in Kaiserslautern gemeint, selbstverständlich in der Folge die Kinder von Mitarbeitenden Kaiserslauterer Unternehmen sowie Kinder, die in der Stadt Kaiserslautern wohnen. Dies verbunden mit den **Zielen** die Kinderbetreuung bei lokalen Unternehmen zu fördern und dass eine betrieblich unterstützte Kinderbetreuung in Kaiserslauterer Unternehmen Thema ist, bleibt oder wird.

Zuständigkeiten: Referat Jugend und Sport, Gleichstellungsbeauftragte

Zeitraum der Umsetzung: Juli 2013 bis Juli 2015

Ergebnis der Aktion: Ein Konzept für betriebliche Tagesbetreuungsangebote ist im Referat Jugend und Sport nicht vorgesehen. Sofern Betriebskitas einen Beitrag zur Einlösung des örtlichen Bedarfs leisten, sind sie Bestandteil der gesamten Kita-Bedarfsplanung. Ein besonderes Problem der Betriebskitas ist die Finanzierung der laufenden Betriebskosten, da die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach den Erfahrungswerten des Referates Jugend und Sport überwiegend nicht aus dem Stadtgebiet kommen und sich die Herkunftskörperschaften i.d. Regel nicht an den Kosten beteiligen. Ein weiteres Problem besteht darin, dass der betriebliche Bedarf oft nur vorübergehend ist. Hier empfiehlt das Jugendamt den Betrieben sich durch entsprechende Vereinbarungen in bestehenden Kitas Belegplätze zu sichern oder durch die Anstellung von Tagesmüttern den mittelfristigen Betreuungsbedarf zu decken. Eine

Betriebskita ist im Umsetzungszeitraum entstanden bei der Firma Wipotec mit dem Namen: Wipo-Wichtel, die im Herbst 2014 eingeweiht wurde. Die Kita bietet insgesamt 48 Plätze für Kinder mit und ohne Beeinträchtigungen, aufgeteilt in vier Gruppen. Es gibt eine Krippengruppe, zwei integrative und eine heilpädagogische Gruppe. Diese Aktion wird modifiziert in den Dritten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplan aufgenommen.



Abb. 12: Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung
(Quelle: Stadtverwaltung Kaiserslautern)

3.5.16 Arbeitsgespräch zur Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene mit den Partnerstädten

Aktion 84

Kurzbeschreibung: Die Städtepartnerschaften sowie die europäischen und internationalen Kooperationen zwischen Lokal- und Regionalregierungen zur Knüpfung engerer Kontakte zwischen der Bevölkerung und Förderung gegenseitigen Lernens und Verständnisses über Landesgrenzen hinweg, werden genutzt. Der Verein „Kaiserslautern International – Verein zur Pflege der Städtepartnerschaften und internationalen Beziehungen e.V.“, der die internationale Gesinnung und die Toleranz auf allen Gebieten der Kultur und des Völkerverständigungsgedankens fördert, wird hierzu einbezogen. Im Rahmen eines Arbeitstreffens der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Partnerstädte der Stadt Kaiserslautern werden gleichstellungspolitische Themen besprochen.

Bezug zur Charta: Im Artikel 30 – Städtepartnerschaften und internationale Kooperationen heißt es in Absatz 1, dass die Unterzeichnerin „den Nutzen von Städtepartnerschaften und europäischen wie internationalen Kooperationen zwischen Lokal- und Regionalregierungen zur Knüpfung engerer Kontakte zwischen der Bevölkerung und Förderung gegenseitigen Lernens und Verständnisses über Landesgrenzen hinweg“ anerkennt.

Als **Zielgruppen** sind hier die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte oder Frauenreferate der Partnerstädte sowie die Gleichstellungsbeauftragte der Stadtverwaltung Kaiserslautern relevant. Es soll als **Ziel** erreicht werden, dass gleichstellungspolitische Themen auf europäischer und internationaler Ebene ausgetauscht werden.

Zuständigkeiten: Referat Organisationsmanagement, Verein „Kaiserslautern International – Verein zur Pflege der Städtepartnerschaften und internationalen Beziehungen e.V.“

Zeitraum der Umsetzung: Juli 2013 bis Juli 2015

Ergebnis der Aktion: Das Büro für Städtepartnerschaften des Referates Organisationsmanagement hat sich der Umsetzung dieser Aktion verantwortlich angenommen. Im ersten Schritt wurden die Partnerstädte angeschrieben, um die vor Ort für Gleichstellung zuständigen Personen kennen zu lernen. Bis zur Erstellung des vorliegenden Umsetzungsberichtes hatten noch nicht alle Partnerstädte geantwortet. Dies wird jedoch sicherlich noch erfolgen. In einem zweiten Schritt werden die Partnerstädte erneut kontaktiert und hierzu wurden eigens Fragen formuliert. Fragen wie beispielsweise die gesetzlichen Grundlagen lauten, die der Gleichstellung in den Partnerstädten dienlich sind. Diese Fragen liefern den Kontaktpersonen für ein noch zu planendes Arbeitsgespräch, einer Video- oder Skypekonferenz oder ähnlichem mit der Gleichstellungsbeauftragten der Stadtverwaltung Kaiserslautern eine gemeinsame Besprechungsgrundlage. Diese Aktion wird modifiziert in den Dritten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplan aufgenommen.

4 Fazit und Ausblick

Der vorliegende Bericht zur Umsetzung des Zweiten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplans gliedert sich in vier Kapitel. Vorangestellt sind die Vorworte des Oberbürgermeisters Dr. Klaus Weichel sowie der Gleichstellungsbeauftragten Marlene Isenmann-Emser. Nach einer Einführung (Kapitel 1) ist die Europäische Charta der Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene in Kürze dargestellt (Kapitel 2). Im Anschluss als Kapitel 3 liefert die Evaluation neben Wissenswertem zur Erstellung des Zweiten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplans alle notwendigen und interessanten Daten und Fakten. Kapitel 4 mit Fazit und Ausblick komplettiert den Umsetzungsbericht.

Als **Fazit** darf hier konstatiert werden, dass für die Stadt Kaiserslautern der Beitritt zur Europäischen Charta der Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene die richtige Entscheidung war. Mittlerweile sind die Begrifflichkeiten in den Köpfen der Menschen angekommen, vor allem auch der Begriff der Gleichstellungs-Aktionspläne. Dies ist daran zu erkennen, dass vielen Menschen die Europäische Charta der Gleichstellung bekannt ist und bei dem Begriff: Gleichstellungs-Aktionsplan wird eher mal gefragt: „Wie sieht es denn eigentlich mit der Umsetzung zurzeit aus?“ oder „Welche Aktionen sind denn schon erfolgreich umgesetzt?“

Insgesamt gesehen leistet der Beitritt zur Charta, verbunden mit der Verpflichtung zur Erstellung von Gleichstellungs-Aktionsplänen mit den konkret formulierten Aktionen, einen wesentlichen und wertvollen gesellschaftlichen Beitrag zur Gleichstellung. Und dies auch, weil Kaiserslautern als erste Stadt in Rheinland-Pfalz die Charta ratifiziert hat und auf diese Weise als gutes Beispiel voran ging. Neben der Landeshauptstadt Mainz und weiteren Städten ist

mittlerweile auch der rheinland-pfälzische Städtetag der Charta beigetreten. Und dies mit gutem Grund, denn obwohl Deutschland als demokratisches Land die Gleichberechtigung in der Verfassung (Artikel 2 Absatz 3 des Grundgesetzes) verankert hat, ist die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern (noch) nicht erreicht. Wäre die Gleichstellung bereits Tatsache, hätte es in Kaiserslautern beispielsweise keiner 86 Aktionen bedurft, um dem Ziel der Gleichstellung sukzessive näher zu kommen.

Der Oberbürgermeister weist explizit in seinem Vorwort zu diesem Umsetzungsbericht darauf hin, dass er sehr stolz auf den aktuellen Aktionsplan ist, weil er ein notwendiger Schritt in die Richtung ist, die Umsetzung des Verfassungsauftrags zur Gleichberechtigung zu verwirklichen. Dies äußert sich auch darin, dass er gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten den engagierten Einsatz der Mitwirkenden für die Umsetzung des Zweiten Gleichstellungs-Aktionsplans besonders hervorhebt.

Die Mitwirkung vieler beteiligter Personen hat sich auch beim Verfassen der Kurzberichte zu den einzelnen Aktionen widerspiegelt. Entweder wurden die Kurzberichte von der Gleichstellungsbeauftragten als Vorschlag vorformuliert und diese danach von den Zuständigen ergänzt oder verändert oder sie wurden bereits fertig an die Gleichstellungsbeauftragte gesendet, die alle Kurzberichte zum vorliegenden Umsetzungsbericht zusammengefasst hat.

Die 86 Aktionen des Aktionsplans generieren aus zwei Teilen der Charta, wobei zur Definition aller Aktionen neben dem Grundsatz 6 aus Teil I auch 23 der 30 Artikel aus Teil III aufgegriffen wurden. Mit 77 Aktionen wurde sich insgesamt befasst, von denen 62 Aktionen der Nachhaltigkeit wegen fortgeschrieben werden. Erfolgreich umgesetzte Aktionen (15) und erfolgreich umgesetzte Aktionen, die fortgeschrieben werden (16), bilden in der Summe 31 Aktionen, das sind 36,0 Prozent. Das heißt, es sind mehr als ein Drittel erfolgreich umgesetzt worden. Die „teilweisen“ und „noch nicht umgesetzten“, aber in den Dritten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplan aufzunehmenden Aktionen bilden in der Summe 30, also 34,9 Prozent. Auch das sind mehr als ein Drittel aller Aktionen, bei denen gesichert ist, dass sie künftig noch umgesetzt werden. Modifiziert werden 16 Aktionen fortgeschrieben (18,6%). Sie bilden gemeinsam mit den neun Aktionen (10,5%), die abgeschlossen sind, und mit denen sich nicht befasst wurde und auch nicht wird, das letzte Drittel aller Aktionen.

Beispielhaft sind hier aus den vier Abschnitten aus Kapitel 3 sechs Aktionen aufgeführt, die für die unterschiedlich bewerteten Aktionen repräsentativ und deshalb besonders erwähnenswert sind:

- Als erfolgreich umgesetzte Aktion ist der „Aufbau der Arbeitsgruppe zur Beförderung der Umsetzung des Zweiten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplans (siehe Seite 16) zu benennen“ (Aktion 33).
- Ohne Ergebnis abgeschlossen ist die Aktion 39: „Erstellung einer Dienstvereinbarung sowie entsprechende Fortbildungen zur „leichten Sprache““ (siehe Seite 27).
- Hervorhebenswert ist als erfolgreich umgesetzte, aber fortzuschreibende Aktion die Aktion 66 „Kinder-Ferienbetreuung“ (Siehe Seite 43)
- Eine teilweise umgesetzte Aktion ist die Aktion 83: „Geschlechtergerechte Benennung von Straßennamen“ (siehe Seite 64)

- Als nicht umgesetzte, aber fortzuschreibende Aktion ist hier die Aktion 53 dargestellt, die lautet: „Veränderung der Organisationskultur hin zu Akzeptanz, dass Männer selbstverständlich Elternzeit nehmen“ (siehe Seite 69).
- Als „modifiziert aufzunehmende teilweise umgesetzte Aktion“ mag hier die Aktion 47 gelten: „Schaffung notwendiger Rahmenbedingungen wie beispielsweise Umkleieräume, um Frauen in typische Männerberufe einstellen zu können“ (siehe Seite 79).

Zusammenfassend ist hier festzuhalten, dass die Umsetzung des Zweiten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplans viel Freude gemacht hat, auch weil sich viele Mitwirkende bereit erklärt haben, die Gleichstellungsarbeit auf eine breite Basis zu stellen. Denn Gleichstellung ist Gesamtaufgabe des Staates, was an sich schon als großer Erfolg gelten darf. Es gab plötzlich Veränderungen, die kaum für möglich gehalten wurden wie die Werbung zur Einstellung von Frauen beim ASK, die Ausschreibung aller Stellen bei der Stadtverwaltung Kaiserslautern in Teilzeit inklusive die von Führungspositionen, die Einrichtung eines Eltern-Kind-Zimmers, die ungefähr 30 Väter, die aktuell Elternzeit in Anspruch nehmen, sowie vor allem die Kinder-Ferienbetreuung, die viele freiwillige Frauen und Männer dazu veranlasst hat, sich miteinander und gemeinsam um die Kinder der Mitarbeitenden zu kümmern, damit diese schöne Ferien erleben und deren Eltern arbeiten gehen können.

Als **Ausblick** wird hier konstatiert, dass wie schon erwähnt 62 Aktionen den Grundstock für den Dritten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplans darstellen, dessen Entwicklung im zweiten Halbjahr 2016 beginnt und spätestens im Juli 2017 fertig gestellt sein wird.

Geplant ist im Kontext seiner Erstellung erneut die kompetente Mitwirkung der Arbeitsgemeinschaft „Gleichstellung“, die sich gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten um die erforderlichen Verfahrensweisen kümmern wird. Es wurden ferner in den letzten Jahren zur Findung neuer Aktionen viele Themenfelder gesammelt, die gesichtet und wenn nötig als neue Aktionen formuliert aufgenommen werden. Ferner wird es erneut eine Fragebogenaktion geben, die im zweiten Halbjahr 2016 durchgeführt wird, um viele Menschen an der Erstellung des Dritten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplans aktiv zu beteiligen. Angedacht ist auch, dass einige modifiziert aufzunehmende Aktionen des Zweiten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplans mit den angesprochenen neuen Themenfeldern verwoben werden können, um die Anzahl der Aktionen zu reduzieren.

Das Managen der 86 Aktionen des Zweiten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplans war für die Gleichstellungsbeauftragte eine echte Herausforderung. Da allerdings bekanntermaßen manchmal weniger mehr ist, wird hoffentlich der Dritte Gleichstellungs-Aktionsplan quantitativ geringer, dafür aber qualitativ genauso gut werden wie der Zweite Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplan, den gute Erfolge und Ergebnisse auszeichnen.