




Bericht

über die Umsetzung des Dritten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplans

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

*Vorgelegt von der Gleichstellungsbeauftragten
Marlene Isenmann-Emser
Juli 2020*

Inhaltsverzeichnis

	Abbildungs- und Tabellenverzeichnis	2
	Vorworte	4
	Vorwort des Oberbürgermeisters Dr. Klaus Weichel	3
	Vorwort der Gleichstellungsbeauftragten Marlene Isenmann-Emser M.A.	4
1	Einführung zum Bericht über die Umsetzung des Dritten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplans	6
2	Europäische Charta der Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene	7
3	Evaluation des Dritten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplans	9
	3.1 Erstellung des Dritten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplans und Erläuterungen zur Evaluation	9
	3.2 Erfolgreich abgeschlossene sowie umgesetzte und abgeschlossene Aktionen	14
	3.3 Erfolgreich umgesetzte, aber fortzuschreibende Aktionen .	52
	3.4 Nicht umgesetzte sowie nicht umgesetzte, aber fortzuschreibende Aktionen	78
	3.5 Teilweise umgesetzte und fortzuschreibende Aktionen	85
	3.6 Teilweise umgesetzte Aktionen, modifiziert fortzuschreiben	93
4	Fazit und Ausblick	105

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Tab. 1	Auflistung Artikel mit Anzahl Aktionen (Quelle: Stadtverwaltung Kaiserslautern)	10
Tab. 2	Übersicht Aktionen (Quelle: Stadtverwaltung Kaiserslautern)	11
Tab. 3	Erfolgreich abgeschlossene sowie umgesetzte und abgeschlossene Aktionen (Quelle: Stadtverwaltung Kaiserslautern)	14
Abb. 1	Mehr Frauen in die Kommunalparlamente (Quelle: Frauenbündnis Rheinland-Pfalz)	20
Abb. 2	Einladungskarte „Treffen des parteiübergreifenden Netzwerks“ (Quelle: Stadtverwaltung Kaiserslautern)	21
Abb. 3	Frauen in Afrika (Quelle: Einladungskarte von TU Kaiserslautern und Stadtverwaltung Kaiserslautern)	26
Abb. 4	Flyer: „Es gibt Vorteile“ (Quelle: Stadtverwaltung Kaiserslautern)	42
Abb. 5	Visitenkarte zur Bewerbung der Internetadresse „frauenportal-kl.de“ (Quelle: Stadtverwaltung Kaiserslautern)	47
Tab. 4	Erfolgreich umgesetzte, aber fortzuschreibende Aktionen (Quelle: Stadtverwaltung Kaiserslautern)	53
Abb. 6	Plakate: „Entgeltgleichheit“ und „Mehr Frauen in die Politik“ (Quelle: Sandra Derag und Gleichstellungsbeauftragte Westpfalz)	57
Abb. 7	Gleichstellungsbeauftragte der Westpfalz (Quelle: Homepage der Stadtverwaltung Kaiserslautern)	57
Abb. 8	Broschüre: „Der Minijob – da ist mehr für Sie drin!“ (Quelle: Gleichstellungsbeauftragte Westpfalz)	58
Abb. 9	Postkarte: „Geschlechtergerechte Sprache“ (Quelle: André Ihl)	59

Abb. 10	Internationaler Frauentag 2018 (Quelle: Chawwerusch Theater)	62
Abb. 11	Internationaler Frauentag 2019 (Quelle: Agentur Zirkel)	62
Abb. 12	Internationaler Frauentag 2020 (Quelle: Oniro Media)	63
Abb. 13	Flyer zum Equal Pay Day 2018 (Quelle: DGB)	64
Abb. 14	Postkarte (Vor-Rückseite) zum Equal Pay Day 2019 (Quelle: DGB)	65
Abb. 15	Vorderseite Karte: „Rosen statt Veilchen“ (Quelle: Firma Götz-Werbung 2018)	71
Abb. 16	Rückseite Karte: „Rosen statt Veilchen“ (Quelle: Firma Götz-Werbung 2018)	72
Abb. 17	Flyer: „NEIN zu Gewalt an Frauen“ 2017/2018/2019 (Quelle: Opferschutz der Polizei Kaiserslautern)	74
Abb. 18	Logo der Kampagne „One Billion Rising“ (Quelle: www.onebillionrising.de)	75
Tab. 5	Nicht umgesetzte sowie nicht umgesetzte, aber fortzuschreibende Aktionen (Quelle: Stadtverwaltung Kaiserslautern)	79
Tab. 6	Teilweise umgesetzte und fortzuschreibende Aktionen (Quelle: Stadtverwaltung Kaiserslautern)	85
Tab. 7	Teilweise umgesetzte Aktionen, modifiziert fortzuschreiben (Quelle: Stadtverwaltung Kaiserslautern)	93
Abb. 19	Jessica Byl: Bezirksreinigerin (Quelle: Amtsblatt Stadt Kaiserslautern vom 23. August 2018)	101
Abb. 20	Sommerferienprogramm 2019 (Quelle: Stadtverwaltung Kaiserslautern, Referat Jugend und Sport)	105

Vorwort des Oberbürgermeisters Dr. Klaus Weichel



Im Januar 2019 haben wir in Deutschland 100 Jahre Frauenwahlrecht gefeiert. Doch wo stehen wir heute, gut 100 Jahre danach? War das letzte Jahrhundert ein Gewinn für die Frauen?

In vielerlei Hinsicht ja. Meilensteine waren etwa die Verankerung des Gleichstellungsartikels im Grundgesetz 1949 oder das Gesetz zur Gleichberechtigung von Mann und Frau von 1958. Frauen können heute vieles tun und erreichen, was für ihre Urgroßmütter und Großmütter, teilweise auch noch für ihre Mütter kaum realisierbar oder schlicht undenkbar war.

Sie können selbst über ihr Leben bestimmen, sie hängen nicht von Vätern oder Ehemännern ab. Sie haben Zugang zu guter Bildung und zu allen Berufen. Sie haben sich in Wirtschaft und Politik, in Wissenschaft und Kultur wichtige und zum Teil auch hohe Positionen erobert. Gerade in den letzten Jahrzehnten haben wir mit Frauenförderung oder dem Anspruch auf einen Kitaplatz viel erreicht, um die Chancen von Frauen zu verbessern.

Doch Frauen stoßen auch heute noch an Grenzen. In unserer Gesellschaft bestehen nach wie vor viele Ungleichheiten. Nach wie vor sind es vor allem Frauen, die sich um Kinder, Haushalt und pflegebedürftige Angehörige kümmern und sich dafür im Beruf zurücknehmen. Auch verdienen Frauen im Schnitt immer noch rund 20 Prozent weniger als Männer, in Spitzenpositionen sind sie immer noch unterrepräsentiert. Im Bundestag ist der Anteil der Frauen in der aktuellen Legislaturperiode sogar wieder kleiner geworden. Es gibt also noch sehr viel zu tun. Bundesweit, aber auch in Kaiserslautern, und auch bei uns in der Verwaltung.

Was Sie, liebe Leserinnen und Leser, hier in Händen halten, ist der Bericht zur Umsetzung unseres nunmehr dritten Gleichstellungs-Aktionsplans vom Juli 2017. Mit dem Gleichstellungsaktionsplan möchten wir aktiv die Gleichstellung von Frauen erwirken und auf die leider noch immer vorherrschende ungleiche Behandlung von Frauen und Männer hinweisen. Er basiert auf dem Leitplan der europäischen Charta, zu der sich Kaiserslautern im Jahr 2007 als erste rheinland-pfälzische Stadt verpflichtet hat.

Ich bedanke mich bei allen Beteiligten für die intensive Arbeit bei der Umsetzung der Aktionen!

A handwritten signature in blue ink that reads "Klaus Weichel". The signature is fluid and cursive, with the first name "Klaus" and the last name "Weichel" clearly distinguishable.

Oberbürgermeister der Stadt Kaiserslautern

Vorwort der Gleichstellungsbeauftragten Marlene Isenmann-Emser



Im Jahr 2007 trat die Stadt Kaiserslautern der Europäischen Charta der Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene bei. Sie war damit die zweite Stadt in Deutschland und die erste Stadt in Rheinland-Pfalz. Nun stand ich, die im März 2007 ihr Amt als Gleichstellungsbeauftragte erst angetreten hatte, vor neuen, unbekannten und vielfältigen Aufgaben, was in der Folge große Herausforderungen mit sich brachte.

Die konkrete Umsetzung der Europäischen Charta mit ihren spezifischen Artikeln ist nach deren Vorgaben anhand von Gleichstellungs-Aktionsplänen zu gestalten. Dies passierte im Juli 2009 mit dem Ersten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplan mit 61 Aktionen und im Juli 2013 mit dem Zweiten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplan mit seinen 86 Aktionen. Der Dritte Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplan vom Juli 2017 mit seinen 66 Aktionen wird im vorliegenden Umsetzungsbericht dargestellt und evaluiert. Alle diese Aktionen wurden mit großem Einsatz vieler Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Bürgerinnen und Bürgern formuliert. Viele Aktionen sind mittlerweile umgesetzt, also erledigt und viele, die jährlich wiederkehrend sind, befinden sich stetig der Umsetzungsphase. Alle Aktionen basieren selbstverständlich auf den 30 Artikeln der Europäischen Charta.

Der Rat der Gemeinden und Regionen Europas und seinen Partnern (RGRE) hat die Europäische Charta erarbeitet mit dem Wissen, dass in den meisten Staaten Europas die Gleichstellung von Frauen und Männern zwar gewollt, aber noch nicht erreicht ist.

In 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.“ Mit „Staat“ sind sowohl Behörden als auch alle Menschen in Deutschland gemeint, somit ist jede und jeder dafür zuständig und verantwortlich, dass die Gleichstellung tatsächlich verwirklicht und gelebt wird.

Das Ziel des Denkens bezüglich eines fairen, gleichen, geteilten und sozialen Denkens und Handelns ist nur miteinander möglich. Gerne bedanke mich für das Engagement und die Zusammenarbeit bei allen beteiligten Sozialen Organisationen, Institutionen, Bürgerinnen und Bürgern, Mitarbeitenden, Referaten, Stabsstellen, Umsetzungsbeauftragten sowie der Arbeitsgemeinschaft Gleichstellung verbunden mit der Bitte, auch künftig die Gleichstellung von Frauen und Männern gerne und aktiv zu gestalten und voranzutreiben zum Wohle der Menschen, vor allem der Frauen, in der Stadt Kaiserslautern.

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

Die Europäische Charta der Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene (Charta) wurde vom Deutschen Städtetag 2006 in Deutschland verbreitet. Dieser warb dafür der Charta beizutreten. Sie wurde vom Rat der Gemeinden und Regionen Europas und seinen Partnern (RGRE) im Rahmen eines Projekts in den Jahren 2005 und 2006 erarbeitet.

Die Charta liefert nahe stehenden Regierungsebenen, also den Lokal- und Regionalbehörden, ein Instrument, bereits bestehende und neu entstehende Ungleichheiten zu beseitigen und oder zu verhindern. Obwohl der Grundsatz der Gleichstellung von Frauen und Männern in fast allen Demokratien Europas verankert ist, bedarf es dennoch der Charta mit ihren Inhalten. Denn Gleichstellung ist zwar nach dem Gesetz gesichert, tatsächlich haben Frauen und Männer in Europa (noch) nicht die gleichen Rechte, beziehungsweise sie werden ihnen oft verwehrt. Trotz vielfältiger Anstrengungen bis heute und den daraus hervorgegangenen Fortschritten gibt es keine egalitären Gesellschaften.

Zur Verwirklichung und Umsetzung der Charta sind vor Ort in den Kommunen Gleichstellungs-Aktionspläne zu erstellen und umzusetzen.

Für die Stadt Kaiserslautern nahm sich die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Kaiserslautern Marlene Isenmann-Emser der Umsetzung der Charta an und initiierte und koordinierte die hierfür notwendigen Arbeitsschritte. Sie erstellte mit Hilfe einiger Referate zuerst den Ersten Gleichstellungs-Aktionsplan mit der Laufzeit von Juli 2009 bis Juli 2011. Danach wurde der entsprechende Umsetzungsbericht geschrieben. Im Anschluss erfolgte die Erstellung des Zweiten Gleichstellungs-Aktionsplans mit der Laufzeit von Juli 2013 bis Juli 2015 ebenfalls unter Mitwirkung von Referaten und auf der Grundlage einer Befragung bei Sozialen Organisationen in Kaiserslautern. Nach der Anfertigung des Zweiten Umsetzungsberichts wurde der Dritte Gleichstellungs-Aktionsplan ebenfalls auf der Grundlage einer Umfrage erstellt. Dieser hatte eine Laufzeit von Juli 2017 bis Juli 2019.

Der vorliegende Bericht über die Umsetzung des Dritten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplans gliedert sich in vier Kapitel:

- Die Einführung zum Bericht über die Umsetzung des Dritten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplans verdeutlicht den thematischen Hintergrund (Kapitel 1).
- Eine Zusammenfassung der wichtigen Teile der Europäischen Charta der Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene schließt sich an (Kapitel 2).
- Darauf folgt die Evaluation des Dritten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplans (Kapitel 3) beginnend mit erstens seiner Erstellung und Erläuterungen zur Evaluation (Abschnitt 3.1) und zweitens mit den erfolgreich abgeschlossenen sowie umgesetzten und abgeschlossenen Aktionen (Abschnitt 3.2). Drittens reihen sich die erfolgreich umgesetzten, aber fortzuschreibenden Aktionen an (Abschnitt 3.3) und viertens die teilweise umgesetzten und fortzuschreibenden Aktionen (Abschnitt 3.4). Fünftens umfasst die Evaluation die nicht umgesetzten sowie die nicht umgesetzten, aber fortzuschreibenden Aktionen (Abschnitt 3.5) und sechstens die teilweise umgesetzten Aktionen, die modifiziert fortzuschreiben sind (Abschnitt 3.6).
- Das Fazit und ein Ausblick vollenden den Bericht zur Umsetzung (Kapitel 4).

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

Im Anschluss an den Beitritt zur Charta wurde sie ratifiziert. Der damalige Oberbürgermeister Bernhard J. Deubig unterzeichnete hierfür am 12. Juli 2007 in Anwesenheit der Presse das Verpflichtungsdokument. Die Charta galt nun offiziell und die Stadt Kaiserslautern war somit Vorreiterin in Rheinland-Pfalz. Die Charta beinhaltet nachfolgendes:

- Eine Einleitung sowie eine Präambel erläutern Sinn und Zweck der Charta.
- Als sogenannter Teil I schließen sich die Grundsätze der Charta an.
- Die Verpflichtung zur Umsetzung der Charta bildet den Teil II.
- Den Teil III der Charta umfassen 30 Artikel unter neun Themenschwerpunkten.
- Ein Verpflichtungsformular in Form eines Dokumentes komplettiert die Charta.

Die wichtigsten Inhalte der Charta sind nachfolgend vereinfacht zusammengefasst. Der gesamte Chartatext kann von Interessierten gerne eingesehen und gelesen werden unter: <http://www.kaiserslautern.de/mb/themen/sozialegesellschaft/frauen/pdf/europaeischechartagleichstellung.pdf>, Zugriff: 31.03.2020.

Die **Einleitung** zeigt auf, dass sich die Charta an Lokal- und Regionalregierungen Europas zum Unterzeichnen richtet, so dass diese sich zum Grundsatz der Gleichstellung von Frauen und Männern bekennen sowie Gleichstellungs-Aktionspläne erstellen und umsetzen. Das Grundrecht auf Gleichstellung ist Ziel und anzuwenden 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 fasst das Ziel 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

Als letztes Blatt der Charta ist ein **Verpflichtungsformular** angefügt. Es dient als Dokument des Beitritts und ist als unterzeichnetes Dokument an den RGRE zu senden.

Die Verpflichtung aus Teil II, Gleichstellungs-Aktionspläne zu erstellen, wurde zum dritten Mal voll umfänglich erfüllt. Es gibt in diesem Kontext Aktionen, die mittlerweile umgesetzt wurden und erledigt sind. Die meisten Aktionen laufen aber prozesshaft weiter, weil sie jährlich wiederkehrend sind. Manche Aktionen befinden sich noch in der Umsetzung und werden im nächsten Aktionsplan fortgeschrieben, das heißt, sie sind in der Umsetzungsphase. Im vorliegenden Umsetzungsbericht wird auf die Artikel eingegangen, die als Basis für die Aktionen dienen. Sie werden in der vorliegenden Evaluation der Aktionen als Bezug zur Charta beschrieben. Die Evaluation des Dritten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplans ist Inhalt des nachfolgenden Kapitels.

3 Evaluation des Dritten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplans

Der Erste Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplan mit 61 Aktionen und der Zweite Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplan mit 88 Aktionen sowie die zugehörigen Umsetzungsberichte bildeten eine Säule zur Erstellung des Dritten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplans. Die zweite Säule war die Mitwirkung unterschiedlichster Akteurinnen und Akteuren. Als dritte Säule fungierten Veränderungen in der gleichstellungspolitischen Landschaft. Der Dritte Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplan wird nachfolgend evaluiert.

Die vorliegende Evaluation ist eine Verpflichtung aus der Charta, die mit diesem Bericht zur Umsetzung erfüllt wird. Die Ausführungen gliedern sich in sechs Abschnitte:

- Der Abschnitt 3.1: „Erstellung des Dritten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplans“ liefert Hinweise zu seiner Entstehung.
- Es schließen sich die „Erfolgreich abgeschlossenen sowie umgesetzten und abgeschlossenen Aktionen“ an (Abschnitt 3.2).
- Danach folgen die „Erfolgreich umgesetzten, aber fortzuschreibenden Aktionen“ (Abschnitt 3.3).
- „Nicht umgesetzte sowie nicht umgesetzte, aber fortzuschreibende Aktionen“ bilden den Abschnitt 3.4.
- Beschrieben werden in Abschnitt 3.5 die „Teilweise umgesetzten und fortzuschreibenden Aktionen“.
- Zum Schluss sind die „Teilweise umgesetzten, modifiziert fortzuschreibenden Aktionen“ erläutert (Abschnitt 3.6).

3.1 Erstellung des Dritten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplans und Erläuterungen zur Evaluation

Die genannten drei Säulen bildeten die Basis des Dritten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplans. Die Grundlage der ersten Säule waren fortzuschreibende, nicht umgesetzte sowie modifizierte Aktionen aus den ersten beiden Gleichstellungs-Aktionsplänen. Als zweite Säule flossen die Ideen und Vorschläge ein, die von Behörden und Sozialen Organisationen – 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. Die dritte Säule stellten aktuelle gleichstellungs- und familienpolitische Themen dar.

Die so generierten und formulierten **66 Aktionen** sind Inhalt des **Dritten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplans** und dort jeweils inhaltsmäßig wie folgt aufgeführt:

- Nach Artikeln sortiert in Themenbereiche unterteilt und als Leitgedanken formuliert
- Name der Aktion und laufende Nummer
- Kurzbeschreibung der Aktion
- Zielgruppe(n) und Ziel(e)
- Zuständigkeit(en)

Der vorliegende Umsetzungsbericht orientiert sich an vorgenannter Reihung und wird ergänzt durch nachfolgende Resultate:

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

Der Dritte Gleichstellungs-Aktionsplan besteht insgesamt aus drei Teilen. Er beginnt erstens mit einem **Vorwort** und danach folgt zweitens eine Auflistung der Titel der 66 Aktionen in der Reihenfolge der **Artikel** der Charta versehen mit Seitenzahlen, damit die nachfolgenden Kurzbeschreibungen der einzelnen Aktionen einfach zu finden sind. Drittens wurden die 66 **Aktionen** nach Themenblöcken angeordnet, orientiert an den Artikeln der Charta. Für jeden Artikel ist ein Leitgedanke formuliert und darunter die dazu passenden Aktionen einsortiert.

Insgesamt wurden aus Teil III der Charta von den 30 Artikeln 22 aufgegriffen und Aktionen daraus generiert und formuliert. Rechnerisch sind dies fast drei Viertel (73,3%) aller Artikel. Das sind drei Prozent weniger als im Zweiten Gleichstellungs-Aktionsplan bearbeitet wurden, in Zahlen ausgedrückt: allerdings nur ein Artikel weniger. Folgende Tabelle zeigt auf, wie oft die genannten 22 Artikel als Grundlagen für Aktionen dienten.

Art. 1: 4x	Art. 2: 5x	Art. 3: 3x	Art. 4: 5x	Art. 5: 4x	Art. 6: 5x
Art. 7: 1x	Art. 8: 1x	Art. 9: 3x	Art. 10: 3x	Art. 11: 7x	Art. 12: 1x
Art. 13: 4x	Art. 14: 1x	Art. 16: 4x	Art. 20: 1x	Art. 21: 2x	Art. 22: 6x
Art. 25: 3x	Art. 27: 1x	Art. 29: 1x	Art. 30: 1x		

Tab. 1: Auflistung Artikel mit Anzahl Aktionen
(Quelle: Stadtverwaltung Kaiserslautern)

Ebenso wie im Zweiten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplan führt mit sieben Aktionen der Artikel 11 – ROLLE ALS ARBEITGEBER verbunden dem Leitgedanken: „Verantwortung der Arbeitgeberin“ das Ranking an. An zweiter Stelle rangiert unter dem Leitgedanken: „Mit ‚Gewalt‘ gegen Gleichstellung“ der Artikel 22 – Geschlechterspezifische Gewalt mit sechs Aktionen. Danach folgen auf Platz drei mit jeweils fünf Aktionen der Artikel 2 – Politische Vertretung mit dem Leitgedanken: „Frauen in der Politik“, der Artikel 4 – Öffentliches Engagement für Gleichstellung unter dem Leitgedanken: „Gleichstellung in die Öffentlichkeit!“ und der Artikel 6 – Kampf gegen Stereotype mit dem Leitgedanken: „Hin zur Geschlechtergerechtigkeit“.

Nicht befasst wurde sich mit den Artikeln 15, 17, 18, 19, 23, 24, 26 und 28. Betrachtet man alle drei Gleichstellungs-Aktionspläne, so ist festzuhalten, dass sich lediglich mit dem ‚Artikel 23 – Menschenhandel‘ und dem ‚Artikel 24 – Nachhaltige Entwicklung‘ noch nicht beschäftigt wurde. Insgesamt heißt das: 93,3 Prozent (28 Artikel) boten die Grundlage der Aktionspläne.

Zur **vorliegenden Evaluation** war die Mitwirkung vieler Beteiligter notwendig. Um den Umsetzungsbericht verfassen zu können, besprach die Gleichstellungsbeauftragte jeweils mit den Zuständigen der Aktionen, welche Ergebnisse in den Umsetzungsbericht aufgenommen werden können und sollen. In manchen Fällen erhielten die Zuständigen auch einen Entwurf der Kurzberichte zur Evaluation ihrer Aktion per E-Mail oder per Post zum Ergänzen oder zum Verändern. Somit hat sich beim Verfassen der Kurzberichte zu den einzelnen Aktionen

widergespiegelt, wie gut das Zusammenwirken der Akteurinnen und Akteure bei der Umsetzung des Dritten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplans funktionierte.

Die nächsten fünf Abschnitte beschäftigen sich mit der tatsächlichen **Evaluation** der 66 Aktionen. Es handelt sich um fünf Bewertungskriterien und zwar erstens um die „Erfolgreich abgeschlossenen sowie umgesetzten und abgeschlossenen Aktionen“, zweitens um die „Erfolgreich umgesetzten, aber fortzuschreibenden Aktionen“ und um drittens die „Nicht umgesetzten sowie nicht umgesetzte, aber fortzuschreibende Aktionen“. Ferner geht es viertens um die „Teilweise umgesetzten und fortzuschreibenden Aktionen“ und fünftens um „Teilweise umgesetzte Aktionen, modifiziert fortzuschreiben“. In den einzelnen Abschnitten sind jeweils die zugehörigen Zahlen und Fakten vorangestellt. Das gesamte Zahlenwerk ist hier zur besseren Übersicht vorab komplett dargestellt.

Aktionen in Teilbereiche gegliedert	Anzahl	Prozentzahlen	Gesamt: Umgesetzte	Gesamt: Nicht umgesetzte	Gesamt: Teilweise umgesetzte
1 Erfolgreich abgeschlossene Aktionen	21	31,9	42 Aktionen 63,7%		
2 Umgesetzte Aktionen	2	3,0			
3 Abgeschlossene Aktionen	3	4,6			
4 Erfolgreich umgesetzte, aber fortzuschreibende Aktionen	16	24,2			
5 Nicht umgesetzte Aktionen	2	3,0		8 Aktionen 12,1%	
6 Nicht umgesetzte, aber fortzuschreibende Aktionen	6	9,1			
7 Teilweise umgesetzte und fortzuschreibende Aktionen	7	10,6			16 Aktionen
8 Teilweise umgesetzte Aktionen, modifiziert fortzuschreiben	9	13,6			24,2%
Summen:	66	100	63,7	12,1	24,2

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

Die nach fünf Bewertungskriterien eingeteilten 66 Aktionen sind in der Tabelle übersichtlich aufgegliedert in **acht Teilbereiche** und zu drei Themenblöcken (Gesamtheit der „Umgesetzten“, „Nicht umgesetzten“ und „Teilweise umgesetzten“ Aktionen) zusammengefasst.

Im ersten Themenblock geht es um die Abschnitte 3.2 und 3.3: „Erfolgreich abgeschlossene sowie umgesetzte und abgeschlossenen Aktionen“ und die „Erfolgreich umgesetzten, aber fortzuschreibenden Aktionen“. Dieser beinhaltet also **vier Teilbereiche**.

Der Abschnitt 3.2 befasst sich mit den „Erfolgreich abgeschlossenen sowie umgesetzten und abgeschlossenen Aktionen“ und ist gegliedert in die Teilbereiche 1, 2 und 3. Zum einen in **Teilbereich 1** mit den 21 „Erfolgreich abgeschlossenen Aktionen“, die 31,9 Prozent ausmachen, das sind die Aktionen, die komplett erfolgreich erledigt sind wie beispielsweise die Aktion 7, (siehe Unterpunkt 3.2.4, S. 19) die lautet: „Demokratische Parteien erhöhen die Anzahl der Kandidatinnen für die Kommunalwahlen.“ Es ging um die Kommunalwahlen 2019. Die Kommunalwahl ist vorbei, die Anzahl wurde erhöht, somit gilt diese Aktion als erfolgreich abgeschlossen.

Als **Teilbereich 2** differenzieren sich zum anderen die beiden „Umgesetzten Aktionen“ (3,0%) heraus. Umgesetzt bedeutet hier, dass sich mit den Aktionen intensiv befasst und viel getan wurde, um zum Erfolg zu kommen. Als Beispiel mag hier die Aktion 5 (siehe Unterpunkt 3.2.2, S. 17) gelten, die heißt: „Demokratische Parteien und Fraktionen erhöhen die Anzahl von Frauen in politischen Ämtern und Gremien“. Eine Erhöhung ist zwar erreicht worden, jedoch so marginal, dass aber von einem Erfolg nicht gesprochen werden kann.

Ferner sind als **Teilbereich 3** die drei „Abgeschlossenen Aktionen“, die 4,6 Prozent ausmachen, klassifiziert. An diesen wurde ausführlich gearbeitet und sie sind abgeschlossen. Zugabegeben nicht mit dem ursprünglich gewünschten Ergebnis, deshalb zählen sie nicht zu den erfolgreich abgeschlossenen Aktionen. Sie gehören deshalb zu den erledigten Aktionen, zum einen weil sie nicht fortgeschrieben und zum anderen auch nicht modifiziert fortgeschrieben werden können, einfach, weil es derzeit keine geeigneten Lösungen gibt. Als Beispiel ist hier die Aktion 23 (siehe Unterpunkt 3.2.11, S. 27) angeführt unter dem Titel: „Überprüfung der geschlechtergerechten Sprache mittels eines Computerprogramms“.

Im **Teilbereich 4**, der in Abschnitt 3.3 behandelt wird, geht es um die 16 „Erfolgreich umgesetzten, aber fortzuschreibenden Aktionen“, also um 24,2 Prozent. Sie komplettieren diesen Themenblock der „Gesamtumgesetzten“ Aktionen, insgesamt also 63,7 Prozent, in Zahlen ausgedrückt 42 Aktionen. Beispielhaft wird hier die Aktion 3 (siehe Unterpunkt 3.3.2, S. 55) genannt mit dem Wortlaut: „Regelmäßige Berichterstattung zum Stand der Umsetzung des Dritten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplans durch die städtischen Veröffentlichungsorgane“. Diese Aktion gestaltete sich sehr erfolgreich und ist stetig fortzuschreiben.

Der zweite Themenblock umfasst die „Nicht umgesetzten sowie nicht umgesetzte, aber fortzuschreibende Aktionen“. Sie falten sich in die Teilbereiche 5 und 6 auf und werden ausführlich im Abschnitt 3.4 beschrieben. Sie bilden die Summe der „Gesamtnichtumgesetzten“ ab, also 8 Aktionen, das sind insgesamt 12,1 Prozent.

Zum einen stellt der **Teilbereich 5** die beiden „Nicht umgesetzten Aktionen“, in Prozent ausgedrückt 3,0 dar. Als Beispiel für diesen Teilbereich dient die Aktion 22 (siehe Unterpunkt 3.4.3, S. 81) „Planung und Organisation einer Veranstaltung unter dem Motto: ‚Es gibt kein Rosa-Gen‘“. Hintergrund für die Nichtumsetzung ist die Tatsache, dass im Verein „Pinkstinks“ sich niemand bereit erklärte nach Kaiserslautern zu kommen, um mit der Gleichstellungsbeauftragten zusammen eine geeignete Veranstaltung durchzuführen.

Der **Teilbereich 6** befasst sich zum anderen mit den sechs (9,1%) „Nicht umgesetzten, aber fortzuschreibenden Aktionen. Zur Verdeutlichung wird hier die Aktion 46 (siehe Unterpunkt 3.4.7, S. 83): „Aufbau einer Arbeitsgruppe zur Gestaltung des Girl’s Days“ vorgestellt. Es konnten leider keine Mitwirkenden für eine Arbeitsgruppe gefunden werden, aber wegen der Wichtigkeit des Themas ist es notwendig, dieses auf der Tagesordnung zu halten.

Im dritten Themenblock geht es um die Abschnitte 3.5 und 3.6, also die „Teilweise umgesetzten und fortzuschreibenden Aktionen“ sowie die „Teilweise umgesetzten Aktionen, modifiziert fortzuschreiben“ als Teilbereiche 7 und 8. Die Summe der „Gesamtteilweiseumgesetzten“ Aktionen sind 16, das entspricht 24,2 Prozent.

Als **Teilbereich 7** sind die sieben „Teilweise umgesetzten und fortzuschreibenden Aktionen“ (10,6%) vorgestellt. Das Beispiel liefert die Aktion 25 (siehe Unterpunkt 3.5.1, S. 86): „Prüfung, Besichtigung und Schaffung notwendiger Rahmenbedingungen für die Frauen der freiwilligen Feuerwehren“. Die Prüfung und Besichtigungen fanden statt. An der Schaffung der Rahmenbedingungen muss noch gearbeitet werden.

Den **Teilbereich 8** bilden neun „Teilweise umgesetzte Aktionen, modifiziert fortzuschreiben“, also 13,6 Prozent. Für sie bietet die Aktion 18 (siehe Unterpunkt 3.6.2, S. 95) ein Beispiel. In die Umsetzung der Aktion „Planung gemeinsamer Projekte der Gleichstellungsbeauftragten der Unternehmen und Behörden der Stadt Kaiserslautern“ wurde sehr viel Zeit und Energie gesteckt. Leider fehlen bis dato die finanziellen Mittel zur Konkretisierung. Vielleicht mag eine Modifikation eine Lösung herbeiführen, an die bislang nicht gedacht wurde.

Insgesamt wurden alle Aktionen auf den Weg gebracht und fast zwei Drittel (63,7%) davon umgesetzt. Rechnet man die 16 teilweise umgesetzten Aktionen (24,2%) hinzu, sind es in Summe 58 Aktionen. Die Umsetzungsquote liegt bei 87,9 Prozent, das sind im Ergebnis lediglich 1,6 Prozent weniger als bei der Umsetzung des Zweiten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplans. Dort allerdings konnte sich mit neun Aktionen gar nicht befasst werden. 15 Aktionen (17,4%) waren damals in Gänze umgesetzt. Hier ist im Dritten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplan eine Steigerung von 26 Aktionen zu verzeichnen (39,4%), das sind mehr als ein Drittel. Es wurden mehr als doppelt so viele Aktionen ab Juli 2017 bis zur Erstellung des vorliegenden Berichts komplett umgesetzt.

Bei den Fortschreibungen waren es im Zweiten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplan insgesamt 62 Aktionen (72,1%) von 88. Diese wurden in den Dritten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplan teilweise modifiziert, wenn möglich themenzentriert zusammengefasst und komprimiert aufgenommen. Für den Vierten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplan sind jedoch nur noch 38 Aktionen (57,6%), das ist etwas mehr als die Hälfte der 66 Aktionen fortzuschreiben. Insgesamt sind es also 14,5 Prozent weniger als bei der Fortschreibung aus dem Zweiten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplan.

Zieht man davon noch die 6 Aktionen ab, die jährlich wiederkehren wie die Veranstaltungen zum Internationalen Frauentag und die zwölf ständig laufenden Aktionen wie die Umsetzung der Gender Mainstreaming-Strategie, also 18 Aktionen, so muss sich nur noch mit 20 Aktionen (30,3%), also etwas weniger als einem Drittel, neu befasst werden. Verglichen mit der Umsetzungsquote aus dem Zweiten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplan handelt es sich hier um eine Erfolgssteigerung von 41,8 Prozent.

Nachfolgend werden in fünf Abschnitten (3.2 bis 3.6) die Aktionen dargestellt mit den zugehörigen Kurzberichten. Bei jedem Abschnitt werden die passenden Tabellen erläutert, anschließend die Titel der Aktionen mit den Seitenzahlen aufgelistet, um die Kurzberichte einfach finden zu können, sowie abschließend die Kurzberichte als Ergebnisse und oder Erfolge dargestellt.

3.2 Erfolgreich abgeschlossene sowie umgesetzte und abgeschlossene Aktionen

Dieser Abschnitt behandelt erstens die erfolgreich abgeschlossenen Aktionen (Teilbereich 1), also alle Aktionen, mit denen sich intensiv beschäftigt wurde und die komplett erfolgreich als erledigt zu betrachten sind. Sie finden deshalb keinen Eingang in den Vierten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplan. Ein Beispiel mag die erfolgreich abgeschlossene Aktion 39 verdeutlichen: „Durchführen eines Interviews und anschließendes Rundschreiben zum Thema ‚Führen in Teilzeit‘“ (siehe Unterpunkt 3.2.15, S. 33). Das Ergebnis zeigt auf, dass Führen in Teilzeit möglich ist und von den Befragten mehrheitlich positiv gesehen und auch weiterhin gewünscht ist.

Zweitens geht es um die umgesetzten Aktionen (Teilbereich 2), was bedeutet, dass sich mit den Aktionen intensiv befasst und viel getan wurde, um sie zum Erfolg zu führen. Leider können sie nicht mit dem Prädikat „Erfolg“ bewertet werden, weil im Laufe des Umsetzungszeitraums sich Gegebenheiten beziehungsweise Zuständigkeiten verändert haben. Veranschaulicht liefert dies die Aktion 63 unter dem Titel: „Planung von Frauen- und Familienparkplätzen im Kontext der Quartiersentwicklung“ (siehe Unterpunkt 3.2.24, S. 48).

Drittens wird der Abschnitt 3.2 komplettiert mit den abgeschlossenen Aktionen (Teilbereich 3). Abgeschlossen heißt in diesem Kontext, dass sie nicht mit dem geplanten Ergebnis abgeschlossen werden konnten, deshalb sind sie auch nicht als erfolgreich abgeschlossen zu klassifizieren. Was gemeint ist, ist erkennbar an der Aktion 47 (siehe Unterpunkt 3.2.18, S. 40), die lautet: „Entwicklung von Konzepten für Bedienstete ab 55 Jahren für besondere Berufsgruppen“.

Erfolgreich abgeschlossene Aktionen	21	31,9%
Umgesetzte Aktionen	2	3,0%
Abgeschlossene Aktionen	3	4,6%
Summe	26	39,5%

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

Die Tabelle 3 stellt die 21 erfolgreich abgeschlossenen Aktionen (31,9%) dar, die drei Prozent der zwei umgesetzten Aktionen sowie die drei abgeschlossenen Aktionen, also 4,6 Prozent. Insgesamt werden in diesem Abschnitt nachfolgend alle 26 Aktionen vorgestellt und beschrieben, das sind insgesamt 39,5 Prozent, also mehr als ein Drittel der gesamten 66 Aktionen.

Vorangestellt werden stets zuerst die laufende Nummer des Abschnitts mit den Titeln der Aktionen sowie die zugehörigen Seitenzahlen, danach erfolgen die Beschreibungen der Aktionen, in der Reihenfolge wie oben erläutert (siehe S. 13 unten).

3.2.1	Aktivieren zum Gleichstellungsauftrag als Querschnittsaufgabe	16
3.2.2	Demokratische Parteien und Fraktionen erhöhen die Anzahl von Frauen in politischen Ämtern und Gremien	17
3.2.3	Information der demokratischen Fraktionen zur Erhöhung der Anzahl von Frauen in den Aufsichtsräten der städtischen Beteiligungen	18
3.2.4	Demokratische Parteien erhöhen die Anzahl der Kandidatinnen für die Kommunalwahlen	19
3.2.5	Umfrage zur Initiierung eines parteiübergreifenden Netzwerks für Stadträtinnen	21
3.2.6	Befragungsaktion zum Dritten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplan	22
3.2.7	Aufbau eines Kaiserslauterer Netzwerks für Frauen	22
3.2.8	Benennung von Ansprechpartnerinnen zur Zusammenarbeit mit den Fraktionen für Gleichstellung	24
3.2.9	Organisieren einer Veranstaltung der Stadt Kaiserslautern in Kooperation mit der TU Kaiserslautern	25
3.2.10	Erstellung des Dritten Gleichstellungs-Aktionsplans	26
3.2.11	Überprüfung der geschlechtergerechten Sprache mittels eines Computerprogramms	27
3.2.12	Ergänzungen in der Broschüre „Willkommen in Kaiserslautern“ um die Aufgaben und Zuständigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten als Information für neue Bürgerinnen und Bürger	28
3.2.13	Befragung zu Meinung, Wirkung, Haltung und Handlung zur Gleichstellung in den Referaten im Sinne einer veränderten Unternehmenskultur	29
3.2.14	Quantitative Befragung zu zahlenmäßigen Ergebnissen der Gleichstellungsarbeit bei der Stadtverwaltung Kaiserslautern	31
3.2.15	Durchführen eines Interviews und anschließendes Rundschreiben zum Thema „Führen in Teilzeit“	33
3.2.16	Prüfung der Machbarkeit zur Erhöhung des Frauenanteils der Beschäftigten in Unternehmen	35
3.2.17	Herstellung eines Fragebogens für junge Mitarbeitende im Themenbereich Gleichstellung	37
3.2.18	Entwicklung von Konzepten für Bedienstete ab 55 Jahren für besondere Berufsgruppen	40
3.2.19	Informationen von Unternehmen über die Formen der betrieblich unterstützten Kinderbetreuung	41
3.2.20	Vorträge zum Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ in Kooperation mit der technischen Universität (TU) Kaiserslautern	42
3.2.21	Überprüfung von Parkhäusern privater Betreibender hinsichtlich Sicherheit für Frauen und Eltern mit Kindern	45

3.2.22 Herstellen und Verteilen von Visiten- und Postkarten zur Bewerbung der Internetadresse „frauenportal-kl.de“	46
3.2.23 Prüfung zur Erstellung einer Checkliste mit Kriterien zur geschlechtergerechten Bauleitplanung	47
3.2.24 Planung von Frauen- und Familienparkplätzen im Kontext der Quartiersentwicklung	48
3.2.25 Anschreiben an Unternehmen für mehr Frauen in Führungspositionen in der Privatwirtschaft	49
3.2.26 Informieren über fünf neue Gesetze für Frauen	51

3.2.1 Aktivieren zum Gleichstellungsauftrag als Querschnittsaufgabe

Aktion 1

Kurzbeschreibung: Es wird entweder ein Flyer, ein Post-it, Aufkleber oder ein sonstiger Eyecatcher erstellt, der inhaltlich aufzeigt, dass Gleichberechtigung nach dem Grundgesetz (GG) Artikel 3 Absatz 2 eine Aufgabe für alle Menschen darstellt. Somit ist es Aufgabe Aller sowohl in seinem Lebensumfeld als auch in seinem Arbeitsbereich Gleichstellung voranzutreiben und zu leben. Das erstellte Medium wird in den Referaten verteilt. Zusätzlich kann es auch für die Bürgerinnen und Bürger der Stadt Kaiserslautern im Rathaus zur Abholung bereit liegen.

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.“

Als **Zielgruppen** sind die Mitarbeitenden der Stadtverwaltung Kaiserslautern ebenso wie die Bürgerinnen und Bürger der Stadt Kaiserslautern relevant, also die Menschen, die für die Bürgerinnen und Bürger zuständig sind als auch diese selbst. Denn nur gemeinsam kann das **Ziel** erreicht werden, dass jeder Mensch Gleichberechtigung im Blick hat, die konkret mit Hilfe von Gleichstellung als gesamtgesellschaftliche Aufgabe dann tatsächlich erreicht ist.

Zuständig dafür, dass ein Flyer, ein Post-it, Aufkleber oder ein sonstiger Eyecatcher erstellt wird sind die Arbeitsgemeinschaft Gleichstellung und die Gleichstellungsbeauftragte.

Ergebnis und Erfolg der Aktion: Aus Kostengründen – fehlende finanzielle Mittel - konnte leider kein spezifischer städtischer Eyecatcher zur Bewerbung und Sichtbarmachung der Gleichstellung erstellt und verteilt werden. Alternativ haben die Gleichstellungsbeauftragten der Westpfalz (siehe Aktion 4, S. 56) dies in die Hand genommen. Es wurden Haftnotizen mit dem Logo und dem QR-Code der Gleichstellungsbeauftragten der Westpfalz hergestellt und am Internationalen Frauentag im Rahmen von Veranstaltungen (siehe Aktion 16, S. 61) an die Bürgerinnen und weibliche Gäste in der Stadt verteilt. Somit konnte diese Aktion doch noch abgeschlossen werden.

3.2.2 Demokratische Parteien und Fraktionen erhöhen die Anzahl von Frauen in politischen Ämtern und Gremien

Aktion 5

Kurzbeschreibung: Demokratische Parteien und Fraktionen sowie deren zugehörige Frauengruppen werden angefragt, auf welche Weise diese künftig den Frauenanteil in politischen Ämtern und Gremien erhöhen. Hintergrund: Im Jahr 2019 wird das in der Verfassung verankerte Grundrecht der Gleichberechtigung von Frauen und Männern 70 Jahre alt sein. Trotzdem hat sich der Anteil der Frauen in der politischen Landschaft nicht grundlegend erhöht, von einer 50:50 Regelung, was die Zusammensetzung der Bevölkerung widerspiegeln würde, sind die Kommunen noch weit entfernt. Bestehende Kooperationen der Gleichstellungsbeauftragten mit den Parteien und deren Frauengruppen sowie mit den Fraktionen werden mit dem Ziel der Erreichung von Parität fortgeführt. Neue Kooperationen mit den übrigen demokratischen Parteien und Fraktionen sind aufzubauen. Hilfreich zur Erhöhung des Frauenanteils in Gremien – im Sinne einer Vorbildfunktion – kann das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst sein.

Bezug zur Charta: Der Artikel 2 – Politische Vertretung befasst sich im Absatz 2 damit, dass die Unterzeichnerin das gleiche Recht von Frauen und Männern anerkennt, an der Gestaltung von Politik sowie deren Umsetzung partizipieren zu können. Der Absatz 3 ergänzt, dass hierzu der „Grundsatz der ausgewogenen Vertretung in allen gewählten und öffentlichen Entscheidungsgremien“ gilt. Hierzu ist es notwendig, dass nach Absatz 4 es darum geht „politische Parteien und Gruppierungen aufzufordern, den Grundsatz der ausgewogenen Vertretung von Frauen und Männern anzuwenden und umzusetzen.“

Als **Zielgruppe** sind hier Frauen gemeint, die in politische Ämter und Gremien zu wählen sind. Dies ist verknüpft mit zwei **Zielen**: Zum einen ist die Anzahl der Frauen in politischen Ämtern und Gremien erhöht und zum anderen Parität erreicht.

Die **Zuständigkeiten** liegen hier bei den demokratischen Parteien sowie deren Frauengruppen und die demokratischen Fraktionen ebenso wie die Gleichstellungsbeauftragte.

Ergebnis und Erfolg der Aktion: Im Netzwerk Stadträtinnen wurde angeregt, dass die Gleichstellungsbeauftragte vor der Kommunalwahl 2019 an alle demokratischen Fraktionen im Haus und an die jeweils zugehörigen Frauengruppen ein Schreiben richtet, in dem auf die Umsetzung der Aktion 5 verwiesen wird. Diese Schreiben wurden am 15. Mai 2019 versendet mit dem Inhalt des Artikels 2 der Charta, der Kurzbeschreibung wie oben angegeben sowie nachfolgender Nachsatz: „Nach der Kommunalwahl 2019 sind wieder viele Ämter und Gremien neu zu besetzen. In diesem Zusammenhang weise ich gerne darauf hin, dass darauf geachtet wird, dass die Ämter und Gremien paritätisch besetzt werden, um das Grundrecht der Gleichberechtigung (Grundgesetz Artikel 3 Absatz 2), nämlich, dass Männer und Frauen gleichberechtigt sind, auch in die Tat umzusetzen.“ Diese Aktion ist in der Sache umgesetzt, weil die Anfragen erfolgten. Das Wunschergebnis: „Erhöhung der Anzahl von Frauen“ ist jedoch nicht erreicht worden. Vor der Kommunalwahl gab es 95 Frauen und nach der Wahl sind es nun zehn Frauen weniger, also nur 85 Frauen in den Ausschüssen. In den Aufsichts- und Verwaltungsräten sieht es etwas besser aus, da waren vor der Kommunalwahl 39 Frauen vertreten und nach der Kommunalwahl 44 Frauen, hier ist eine Steigerung

um fünf Frauen zu verzeichnen (siehe Aktion 6, S. 18). In der Summe sind also fünf Frauen weniger in Gremien entsandt worden.

3.2.3 Information der demokratischen Fraktionen zur Erhöhung der Anzahl von Frauen in den Aufsichtsräten der städtischen Beteiligungen

Aktion 6

Kurzbeschreibung: Zum Stichtag 31.12.2013 gab es die folgenden Frauenquoten in den Aufsichtsräten der Beteiligungen der Stadt Kaiserslautern: 21,7 Prozent in den Beteiligungen des privaten Rechts, 29,4 Prozent im Eigenbetrieb und 25,4 Prozent 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 (FührposGleichberG) Vorbildcharakter haben (siehe Aktion 5). Beim derzeitigen Frauenanteil von ca. 40 Prozent im Stadtrat lassen sich die genannten Quoten sicherlich noch optimieren in Richtung Parität. Argumente, dass die Quoten bisher aus dem bestehenden Frauenanteil in den Fraktionen generiert werden, haben in einer geschlechtergerechten Welt keine Gültigkeit. Deshalb informiert die Gleichstellungsbeauftragte die Fraktionen mittels eines geeigneten Mediums wie Flyer, Schreiben oder anhand von Besprechungen mit den Fraktionen auf deren Einladung.

Bezug zur Charta: Der Artikel 2 – Politische Vertretung, besagt in Absatz 2, „dass Frauen und Männern die gleichen Rechte zukommen, an Politikgestaltung und –umsetzung teilzuhaben, öffentliche Ämter zu bekleiden und alle öffentlichen Funktionen auf allen Regierungsebenen wahrzunehmen.“ Der Absatz 3 verdeutlicht, dass es um eine ausgewogene Vertretung in allen gewählten und öffentlichen Entscheidungsgremien gehen muss. Der Artikel 4 zeigt ferner auf, dass politische Parteien und Gruppierungen aufzufordern sind, „alle gesetzlich zulässigen Schritte zu unternehmen – wozu, falls erforderlich, auch Quotenregelungen zählen -, um die Anzahl von Kandidatinnen bei Wahlen zu erhöhen.“

Die **Zielgruppe** sind eindeutig die Stadträtinnen der Stadtverwaltung Kaiserslautern. Es geht um zwei **Ziele**, zum einen, dass die demokratischen Fraktionen über die Ungerechtigkeit bezüglich der noch zu geringen Anzahl von Stadträtinnen in den Aufsichtsräten informiert sind und zum anderen mit diesem Wissen entsprechend geschlechtergerecht handeln.

Zuständigkeiten liegen hier in den Händen der demokratischen Fraktionen des Stadtrates sowie der Gleichstellungsbeauftragten.

Ergebnis und Erfolg der Aktion: Zur Information sendete erstens die Gleichstellungsbeauftragte ein Schreiben Mitte Mai 2019 an die demokratischen Fraktionen des Stadtrates im Rathaus. Mit dem Hinweis auf die Artikel 2 und 4 der Europäischen Charta und die Verpflichtungen hieraus beinhaltete das Schreiben nachfolgende Empfehlung: „Nach der Kommunalwahl 2019 sind wieder Aufsichtsratsposten neu zu besetzen. In diesem Zusammenhang weise ich gerne darauf hin, dass darauf geachtet wird, dass dies paritätisch geschieht, um das Grundrecht der Gleichberechtigung (GG Artikel 3 Absatz 2), dass Männer und Frauen gleichberechtigt sind, zu beachten und tatsächlich zu erfüllen ist, denn dies ist die Aufgabe des Staates“. Zweitens schickte zwei Wochen nach der Kommunalwahl die Gleichstellungsbeauftragte erneut ein Schreiben an die gleichen Adressatinnen, um für die anstehenden Nominierungen darauf hinzuweisen, dass für alle künftigen Aufsichtsratsposten mehr Frauen

zur Erreichung der Parität zu benennen sind. Drittens gab es zusätzlich ein Schreiben aus der Abteilung „Beteiligungsmanagement“ an alle Fraktionen, die auch unterstrichen, dass mehr Frauen als bisher Mandate für die Aufsichtsräte der städtischen Beteiligungen bekommen sollen. Als Ergebnis ist festzuhalten, dass vor der Kommunalwahl 39 Frauen vertreten waren und nach der Kommunalwahl 44 Frauen entsendet wurden. Fünf Mandate mehr gingen also an Frauen (siehe Aktion 5, S. 17). An der Quote (30% Frauen und 70 % Männer) änderte dies allerdings nichts, weil die Anzahl der Aufsichtsratsgremien insgesamt stieg. Da „Information“ zur Erhöhung der Anzahl von Frauen als Aktion 6 formuliert wurde und auch dreimal informiert wurde, ist diese Aktion als erfolgreich abgeschlossen zu bewerten.

3.2.4 Demokratische Parteien erhöhen die Anzahl der Kandidatinnen für die Kommunalwahlen

Aktion 7

Kurzbeschreibung: Die Gleichstellungsbeauftragte richtet eine Anfrage an alle demokratischen Parteien der Stadt Kaiserslautern mit folgendem Prüfauftrag: Was gedenken die demokratischen Parteien zu tun, um die Anzahl der Kandidatinnen für alle nachfolgenden Kommunalwahlen zu erhöhen? Als Vorschläge mögen hier exemplarisch dienlich sein: Interessierte Frauen konkret und direkt ansprechen. Frauen motivieren, sich für Politik aktiv und tatkräftig einzusetzen. Diese Frauen sind zu qualifizieren beispielsweise mit Hilfe eines Mentoring-Programms oder sonstigen geeigneten Methoden.

Bezug zur Charta: Im Artikel 2 - Politische Vertretung verdeutlicht der Absatz 3, dass die Unterzeichnerin Stadtverwaltung Kaiserslautern den Grundsatz der ausgewogenen Vertretung in allen gewählten und öffentlichen Entscheidungsgremien anerkennt. Hinzu kommt der Absatz 4, denn dort weist der Spiegelpunkt 5 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, Arbeitsmethoden und Betreuungsmöglichkeiten allen gewählten VertreterInnen uneingeschränkte Teilhabe ermöglichen.“

Kandidatinnen für Kommunalwahlen können nur Frauen sein, die in der Kommune wohnhaft sind, für deren Stadtrat oder Gemeinderat sie kandidieren wollen. Deshalb sind hier die **Zielgruppe** die Bürgerinnen der Stadt Kaiserslautern. Das **Ziel** dieser Aktion ist, dass gleich viele Frauen und Männer als Kandidatinnen und Kandidaten für alle künftigen Kommunalwahlen aufgestellt sind.

Zuständig zur Umsetzung sind alle demokratischen Parteien sowie die Gleichstellungsauftragte.

Ergebnis und Erfolg der Aktion: Am 09. Oktober 2018 hat die Gleichstellungsbeauftragte alle demokratischen Fraktionen und Parteien in der Stadt Kaiserslautern angeschrieben. Sie warb im Vorfeld der Kommunalwahlen 2019 dafür, dass die Fraktionen und Parteien Frauen suchen und finden, die sich gerne aktiv in der Kommunalpolitik engagieren wollen und sich auch auf Wahllisten setzen lassen, damit sie gewählt werden können. Die Gleichstellungsauftragte versendete zusätzlich an alle Fraktionen und Parteien Postkarten, die eigens vom Frauenbündnis Rheinland-Pfalz, dessen Mitglied auch die Landesarbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsauftragten des Landes Rheinland-Pfalz ist, erstellt wurden. Diese Post-

karten waren als Werbung für künftige Kandidatinnen gedacht und konnten von den Fraktionen und Parteien großzügig verteilt werden. Inhalt dieser Postkarten waren auch aktuelle Zahlen und Fakten über die damals bestehende Männerquote in Kommunalparlamenten des Landes Rheinland-Pfalz: Im Jahr 2018 waren von 35.691 Mandaten 81,3 Prozent von Männern besetzt. Das muss sich ändern, denn Gerechtigkeit sieht anders aus. Ein Zitat der Gleichstellungsbeauftragten aus der Pressemeldung vom 24. Oktober 2018 hierzu lautet: „Wenn Frauen nicht am politischen Geschehen teilhaben, müssen sie mit den Entscheidungen leben, die allein von Männern getroffen werden.“ Deshalb ist es wichtig und notwendig, dass sich zum einen Frauen für politische Ämter selbst melden und zum anderen ist es auch Aufgabe von Männern sich für Frauen einzusetzen und sie zu Kandidaturen zu motivieren. Die Appelle an die Parteien und Fraktionen wurden gehört und teilweise auch sehr geschätzt, einige Wahllisten waren paritätisch aufgestellt, was sehr positiv zu bewerten ist. Dies spiegelt sich auch im Ergebnis wider: Dem Stadtrat von 2014 bis 2019 gehörten 20 Frauen an, das war eine Quote von 39,2 Prozent und bei dem 2019 gewählten Stadtrat erhöhte sich die Anzahl der Frauen um vier, die Quote stieg damit auf 43 Prozent. Damit rangiert der Kaiserslauterer Stadtrat nach der Stadt Mainz (45 Prozent) auf Platz zwei in Rheinland-Pfalz. Zwar ist eine echte Parität noch nicht ganz erreicht, aber die Bemühungen dahin sind eindeutig erkennbar. Diese Aktion ist erfolgreich abgeschlossen.



Abb. 1: Mehr Frauen in die Kommunalparlamente
(Quelle: Frauenbündnis Rheinland-Pfalz)

3.2.5 Umfrage zur Initiierung eines parteiübergreifenden Netzwerks für Stadträtinnen

Aktion 9

Kurzbeschreibung: Es wird ein Fragebogen zur Initiierung eines parteiübergreifenden Netzwerks für Stadträtinnen entworfen und den demokratischen Fraktionen der Stadtverwaltung Kaiserslautern zugesendet. In dieser Befragung geht darum, zum einen über Sinn und Zweck eines Netzwerks für Stadträtinnen zu informieren und zum anderen im Nachgang ein solches Netzwerk zum Wohle der Gleichstellung von Frauen und Männern für die Stadtverwaltung Kaiserslautern zu gründen und mit Leben zu füllen. Dies ist eine neue Kommunikationsbasis für relevante Frauenthemen.

Bezug zur Charta: Im Artikel 2 - Politische Vertretung, zeigt der Absatz 4 die Verpflichtung auf, „zur Durchführung aller zumutbaren Maßnahmen zur Unterstützung der oben erwähnten Rechte und Grundsätze“ zu sorgen. Gemeint sind die gleichen Rechte, die Frauen haben an Politikgestaltung und –umsetzung teilzuhaben, es geht darum, dass Frauen öffentliche Ämter bekleiden und „alle öffentlichen Funktionen auf allen Regierungsebenen“ wahrnehmen können (Absatz 2).

Als **Zielgruppe** sind die Stadträtinnen der Stadtverwaltung Kaiserslautern definiert und dies ist verbunden mit dem **Ziel**, dass die Zusammenarbeit der Stadträtinnen in Kaiserslautern zur Beförderung tatsächlicher Gleichstellung dient.

Als **Zuständig** erklärt sind die Stadträtinnen und die Gleichstellungsbeauftragte.

Ergebnis und Erfolg der Aktion: Am 03. Mai 2018 haben einige Stadträtinnen ein parteiübergreifendes Netzwerk gegründet, nachdem Ansprechpartnerinnen benannt worden waren (siehe Aktion 17, S. 24). Die Umfrage zur Initiierung erübrigte sich somit. Beginnend mit dem Mai 2018 gab es bis März 2019 fünf Treffen der Stadträtinnen. Da ein Fragebogen aber bereits erstellt war, wurde dieser genutzt, um weitere Stadträtinnen für das Netzwerk zu gewinnen. Die Befragung fand im Februar und März 2019 statt. Um auch die neu gewählten Stadträtinnen durch die Kommunalwahl 2019 für das Netzwerk zu begeistern, wurde im August und September 2019 die Umfrage noch einmal durchgeführt. Die Fragebögen wurden den Stadträtinnen per Post gesendet. Nur wenige Stadträtinnen haben ihren Fragebogen beantwortet und zurückgesandt. Da das Netzwerk jedoch besteht und hoffentlich für eine künftige Frauenpolitik gut genutzt werden kann, ist diese Aktion erfolgreich abgeschlossen.



Abb. 2: Einladungskarte „Treffen des parteiübergreifenden Netzwerks“
(Quelle: Stadtverwaltung Kaiserslautern)

3.2.6 Befragungsaktion zum Dritten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplan

Aktion 10

Kurzbeschreibung: In Teil II der Europäischen Charta verpflichtet sich die Stadtverwaltung Kaiserslautern eine Vielzahl von Meinungen einzuholen, bevor der Gleichstellungs-Aktionsplan erstellt wird. Zu diesem Zweck wurde im Vorfeld zum Aufbau des vorliegenden Dritten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplan eine Befragungsaktion durchgeführt. Insgesamt wurden 209 Fragebögen an Frauen, weibliche Führungskräfte, Gleichstellungsbeauftragte, Männer, Umsetzungsbeauftragte, Frauengruppen, Vereine und soziale Einrichtungen versendet. Der Befragungszeitraum belief sich auf vier Wochen beginnend Mitte Januar 2017. 59 Fragebögen wurden ausgefüllt zurückgesendet und ausgewertet. Die Ergebnisse flossen in diesen Gleichstellungs-Aktionsplan mit ein. Als ein besonders positives Ergebnis der Befragung ist festzuhalten, dass sich 13 Akteurinnen und sieben Akteure freiwillig bereit erklärt haben bei der Umsetzung des Aktionsplan mitwirken zu wollen. Insgesamt ist diese Aktion als bereits umgesetzt zu betrachten.

Bezug zur Charta: Im Artikel 3 – Mitwirkung am politischen und zivilgesellschaftlichen Leben heißt es in Absatz 1, dass Bürgerinnen und Bürger das Recht haben „auf Mitwirkung an öffentlichen Angelegenheiten“ und dass dies einen Grundsatz jeder Demokratie darstellt.

Als **Zielgruppen** sind die weiblichen Führungskräfte sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung Kaiserslautern, die Gleichstellungsbeauftragte sowie die Umsetzungsbeauftragten ebenso wie die AG Gleichstellung benannt. Ferner Frauengruppen, die sich in der Stadt Kaiserslautern engagieren, zudem die Frauen des Frauennetzwerks Kaiserslautern sowie Vereine und soziale Einrichtungen Kaiserslauterns. Das **Ziel** war: Der Dritte Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplan ist erstellt.

Die **Zuständigkeit** lag in den Händen der Gleichstellungsbeauftragten.

Ergebnis und Erfolg der Aktion: Der Gleichstellungs-Aktionsplan ist wie oben beschrieben erstellt und die Aktion ist somit erfolgreich abgeschlossen.

3.2.7 Aufbau eines Kaiserslauterer Netzwerks für Frauen

Aktion 11

Kurzbeschreibung: Die Umsetzung dieser Aktion läuft seit Juni 2014. Einige Frauen und Frauengruppen haben sich zur Vernetzung gemeldet. Weitere Teilnehmerinnen können sich gerne noch anmelden, da das Netzwerk sich zum einen noch im Aufbau befindet und zum anderen insgesamt stets geöffnet bleibt. Aktuell geht es darum, eine Lösung zu finden zur Ermöglichung einer Selbstorganisation des Netzwerks. Hierzu sind eine Administratorin oder ein Administrator und eine Moderatorin gesucht, die zum einen die technische Seite aufbauen und pflegen und zum anderen die Diskussionsthemen einstellen sowie die Diskussionen im geschützten Forum im Netz koordinieren. Sind diese Hürden genommen, kann das Kaiserslauterer Netzwerk für Frauen online gehen. Eventuell können die Netzwerkfrauen einen geeigneten Namen für ihr Netzwerk finden.

Bezug zur Charta: Der Absatz 2 des Artikels 3 – Mitwirkung am politischen und zivilgesellschaftlichen Leben verdeutlicht, dass „im Hinblick auf die verschiedenen Formen der öffentli-

chen Mitwirkung an den eigenen Angelegenheiten“, 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.“

Die **Zielgruppen** sind die Frauen von und Frauengruppen aus Kaiserslautern. Als **Ziel** ist die Zusammenarbeit von Frauen und Frauengruppen in Kaiserslautern definiert, damit die tatsächliche Gleichstellung gemeinsam und miteinander erreicht werden kann.

Zuständig für die Umsetzung sind das Referat Organisationsmanagement zur Erstellung eines geschützten Forums und die Gleichstellungsbeauftragte für die Lieferung entsprechender Inhalte.

Ergebnis und Erfolg der Aktion: Das „Netzwerk aktiver Frauen in Kaiserslautern“ ist als Internetforum erstellt und im April 2018 zur Nutzung für Frauen freigeschaltet worden. Es heißt „Diskussionsforum“ und ist auf der Homepage der Stadtverwaltung Kaiserslautern unter der Rubrik „Sozial Leben Wohnen“, „Soziales und Gesellschaft“ unter „Frauen“ online gegangen. Das Diskussionsforum dient dazu, Kaiserslauterer Frauen und Frauengruppen miteinander zu vernetzen. Im Diskussionsforum sind Themenfelder eingestellt, über die sich Frauen zum einen informieren können und zum anderen gerne und aktiv miteinander diskutieren dürfen und sollen. Es sind auch Möglichkeiten zum Posten eigener Veranstaltungen gegeben, so dass Frauen voneinander profitieren können und die Vernetzung insgesamt, sprich das Miteinander, Füreinander und die Solidarität, leichter gemacht werden kann.

Um sich im Diskussionsforum anzumelden, ist einfach auf den Link zu klicken und mit einem Benutzernamen und einem Passwort anzumelden. In der Folge wird geprüft, ob die Person, die sich anmeldet, bekannt und vertrauenswürdig ist, um etwaigen Missbrauch, Alltagssexismus und Hasstiraden auszuschließen. Das Diskussionsforum ist also geschützt und es kann keine Einflüsse und Zugriffe von außen geben. Bei Fragen zur Anmeldung ins Diskussionsforum kontaktieren Sie per E-Mail die Gleichstellungsbeauftragte Marlene Isenmann-Emser unter der Adresse: m.isenmann-emser@kaiserslautern.de oder unter gleichstellung@kaiserslautern.de.

Folgende Themen sind Inhalt des Forums „Netzwerk aktiver Frauen in Kaiserslautern“:

- Gleichstellung als Aufgabe von Frauen und Männern
- Mehr Frauen in politische Ämter wie Parlamente, Gremien und Aufsichtsräte
- Mehr Frauen in männerdominierte Berufe und in Führungspositionen
- Girl's Day als Chance zur alternativen Berufswahl für Mädchen
- Geschlechtergerechte Sprache als Selbstverständlichkeit
- Bedeutende Frauen bekannter machen durch Presse und Straßennamen
- Internationaler Frauentag am 8. März oder Muttertag
- Rosa oder Hellblau
- Gender Mainstreaming und Gender Budgeting oder Gleichstellung
- Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit
- Führen in Teilzeit, und es geht doch
- Gesund arbeiten bis zum Ende des Berufslebens
- Mehr Väter für Elternzeit gewinnen
- Öffentlichkeit über Gewalt gegen Frauen und Mädchen informieren

Diese Aktion ist erfolgreich abgeschlossen.

3.2.8 Benennung von Ansprechpartnerinnen zur Zusammenarbeit mit den Fraktionen für Gleichstellung

Aktion 17

Kurzbeschreibung: Mit der Unterzeichnung der Europäischen Charta der Gleichstellung auf der Basis eines Ratsbeschlusses vom Juli 2007 ging die Stadt Kaiserslautern die Verpflichtung zum Engagement im Rahmen der Europäischen Charta ein. Auch die gewählten Mitglieder des Stadtrats sollen sich für Gleichstellung engagieren. Hierzu wäre es dienlich, wenn aus jeder demokratischen Fraktion eine oder mehrere Frauen als Ansprechpartnerinnen benannt werden. Diese Vertreterinnen kommunizieren mit der Gleichstellungsbeauftragten die aktuellen Gleichstellungsthemen sowie die praktische Umsetzung der Aktionen und den aktuellen Stand der Dinge des Gleichstellungs-Aktionsplans. Diese Vertretung bildet somit das Bindeglied zwischen den eigenen Interessen der Fraktionen und der Gleichstellungsarbeit. Dies dient letztlich einer positiven Erwirkung der Gleichberechtigung und birgt insgesamt ein schnelles und unbürokratisches Miteinander in sich. Konkret schreibt die Gleichstellungsbeauftragte die Fraktionen an, die im Nachgang Frauen benennen.

Als **Bezug zur Charta** dient der Artikel 4. Dort heißt es, dass die Unterzeichnerin, also die Stadtverwaltung Kaiserslautern, ihr demokratisches Mandat nutzt, „um andere politische“ Organisationen auffordert, „in ihrem Handeln das Recht auf die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Praxis sicherzustellen.“

Die Stadträtinnen der Stadt Kaiserslautern sind die **Zielgruppe** dieser Aktion und diese ist verbunden mit den **Zielen**, dass Gleichstellung gemeinsam befördert und in der Folge auch öffentlich gemacht werden kann.

Die **Zuständigkeiten** liegen hier bei allen demokratischen Fraktionen, dem Referat Organisationsmanagement und bei der Gleichstellungsbeauftragten.

Ergebnis und Erfolg der Aktion: Am 30. August 2017 hat die Gleichstellungsbeauftragte entsprechende Schreiben erstellt und diese von der Ratsverwaltung an alle demokratischen Fraktionen des Kaiserslauterer Stadtrats verteilen lassen. Inhalt der Schreiben war der oben genannte Vorschlag, dass aus jeder demokratischen Fraktion eine oder mehrere Frauen als Ansprechpartnerinnen der Gleichstellungsbeauftragten genannt werden. Einige Fraktionen meldeten Frauen, andere nicht. Diese freiwilligen Ansprechpartnerinnen der Fraktionen trafen sich in der Folge zum ersten Mal am 3. Mai 2018 und gründeten dort das parteiübergreifende Netzwerk der Stadträtinnen Kaiserslauterns (siehe Aktion 9, S. 21). Am 16. August 2018 wurden dann Modalitäten vereinbart wie Häufigkeit und Regelmäßigkeit der Treffen, Ort der Sitzungen, Inhalte und Tagesordnungen für künftige Treffen und vieles mehr. Am 15. November 2018 wurde mit Hilfe von Einladungskarten (siehe Aktion 9, S. 21), die im Großen Ratssaal verteilt wurden, für die Erweiterung des Netzwerks geworben. Treffen im Jahr 2019 waren am 17. Januar und am 28. März. Inhalte der Sitzungen sind die Mitwirkung bei der Umsetzung des Dritten Gleichstellungs-Aktionsplans und aktuelle sowie künftige frauenpolitische Themen mit Relevanz und Bezug zu Kaiserslautern. Diese Aktion ist erfolgreich abgeschlossen.

3.2.9 Organisieren einer Veranstaltung der Stadt Kaiserslautern in Kooperation mit der TU Kaiserslautern

Aktion 19

Kurzbeschreibung: Im Laufe der Umsetzung des Zweiten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplans wurde mit Frau Dr. Doris Niemeyer, der Leiterin der Frauenförderung bzw. Gleichstellung und Familienförderung der TU Kaiserslautern eine Veranstaltung unter dem Titel „Frauen in Indien“ durchgeführt. Auf Grund der sehr großen Resonanz, sprich dem Erfolg dieser Veranstaltung, wird es im Sommer 2018 erneut eine Festlichkeit unter dem Titel „Frauen in Afrika“ geben. Hierfür sind bereits Ideen entwickelt worden wie zum Beispiel Vorträge zu halten über Sitten und Gebräuche in verschiedenen afrikanischen Ländern wie beispielsweise Kamerun, Eritrea und Ruanda. Ergänzt wird mit afrikanischer Musik, Lesungen über dortige Frauengeschichten und traditionellem afrikanischem Kochen und Essen. Insgesamt geht es darum, sich ein Bild zu verschaffen über die Wertigkeit und Stellung der Frauen in Afrika. Denn sie sind durch bestehende Traditionen auf Grund stark ausgeprägter Rollenmuster in besonderer Weise von Armut, Misswirtschaft, mangelnder Hygiene usw. betroffen. Mit dieser Veranstaltung kann darüber hinaus für die aktuelle Fluchtsituation von Frauen in besonderer Weise sensibilisiert werden. Wenn Frauen in Afrika mehr geachtet und gefördert würden, könnte dies sogar dazu führen, dass die Fluchtgründe entfallen. Bei den Besucherinnen und Besuchern der Veranstaltung können sich im Kontext dieses Themas nachfolgende Fragen ergeben: Was brauchen geflüchtete Frauen? Wie können sie ihr Wissen und ihre Erfahrungen in Deutschland nutzen? Auf welche Weise kann aus ihrer Sicht Integration gelingen, usw.? Antworten kann die Veranstaltung in besonderer Weise bieten.

Auch hier stellt den **Bezug zur Charta** der Artikel 5 dar. Der Artikel 5 lautet: – Zusammenarbeit mit Partnern zur Förderung der Gleichstellung und er besagt in Absatz 1, dass sich die Unterzeichnerin verpflichtet, mit allen Partnerinnen und Partnern unterschiedlichster Organisationen zusammenzuarbeiten. Es geht darum die Gleichstellung von Frauen und Männern in im eigenen Hoheitsgebiet, sprich in der Stadt Kaiserslautern zu fördern. Wichtig ist hierbei mit Sozialpartnerinnen und –partnern zu kooperieren.

Bürgerinnen und Bürger der Stadt Kaiserslautern, Studierende der TU Kaiserslautern und interessierte Gäste der Stadt sind die hier definierten **Zielgruppen**. Es geht um die Erreichung von zwei **Zielen** und zwar zum einen, dass die Veranstaltung „Frauen in Afrika“ erfolgreich geplant und durchgeführt ist und zum anderen, dass Menschen sensibilisiert werden für die besonderen Umstände der Frauen in Afrika.

Zuständig für die Umsetzung dieser Aktion sind die Damen Dr. Doris Niemeyer (Leiterin der Stabsstelle Frauenförderung/Gleichstellung und Familienförderung der TU Kaiserslautern) sowie die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Kaiserslautern Marlene Isenmann-Emser.

Ergebnis und Erfolg der Aktion: Die Veranstaltung „Frauen in Afrika“ fand am Freitag, 10. August 2018 von 14.00 bis 16.00 Uhr in der Scheune des Theodor-Zink-Museums statt. Wie erwartet erfuhren die zahlreichen Gäste erstaunliches über das Leben der Frauen in einigen Ländern Afrikas. Neben den „Umucyo-Trommlern“ und einer Tanzgruppe ruandischer Studierender als musikalische und tänzerische Umrahmung des Programms gab es eine Modenschau. Diese war geplant von Fany Matou, einer Studentin aus Kamerun und wurde auch von ihr durchgeführt gemeinsam mit drei weiteren Frauen und zwei Mädchen. Sie stellten ihre traditionelle Kleidung vor; wunderschöne Mode mit unglaublich bunten und hochwertigen

Stoffen und fantasievollen Schnitten. Zwei Lesungen von Dr. Doris Niemeyer unter dem Titel: „Das Leuchten der Wüste“ und von Martina Berscheid mit der Überschrift: „Weißt du noch?“ gaben einen Einblick in die Vielfalt afrikanischer Geschichten. Der Vortrag von Dr. Christiane Hopfer, lebendig erzählt und untermalt mit beeindruckenden Bildern äthiopischer Frauen, die ihre Familien ernähren müssen, zeigte zum einen die Armut und zum anderen aber auch die Hoffnung auf, die durch ihre Äthiopienhilfe möglich gemacht wird. Der Film über Chimamanda Nozi Adichie aus Nigeria, eine Frau, die ihre Rede zum Thema hielt: „Wir sollten alle Feministen sein“, zeigte das moderne Nigeria der emanzipierten Frauen. Sie ist eine Frau, deren Einstellung Vorbild sein sollte für alle Frauen (und Männer) dieser Welt.



Abb. 3: Frauen in Afrika

(Quelle: Einladungskarte von TU Kaiserslautern und Stadtverwaltung Kaiserslautern)

Nach dem Film sorgten für das leibliche Wohl köstlichste kulinarische Spezialitäten, gekocht von Frauen aus Marokko. Die Einnahmen gingen als Spende an die Äthiopienhilfe. Diese Aktion ist erfolgreich abgeschlossen.

3.2.10 Erstellung des Dritten Gleichstellungs-Aktionsplans

Aktion 21

Kurzbeschreibung: Wie im Vorwort bereits angesprochen, wurden bereits zur Erstellung im Zeitraum des Zweiten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplans Informationen über gleichstellungspolitische Themen gesammelt und im Nachgang inhaltlich sinnvoll zusammengestellt. Diese Informationen basieren zum einen auf oben genannter Befragung (siehe Aktion 10), zum anderen auf einer Ideensammlung der Arbeitsgemeinschaft Gleichstellung der Stadtverwaltung Kaiserslautern sowie ferner auf aktuellen frauenpolitischen Themen. Zusätzlich sind ähnliche oder gleichartige Aktionen zusammengefasst als eine Aktion mit mehreren Aspekten, damit der Plan insgesamt nicht so umfangreich wird. Neu am Dritten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplan sind auch sein Aufbau und die passgenaue Formatierung. Im Anschluss wurden die genannten komprimierten Aktionen jeweils den entsprechenden Stellen der einzelnen Artikel im Originalwortlaut zugeordnet. Eine solche Strukturierung erleichtert den inneren Zusammenhang der Aktionen mit den zugehörigen Artikeln der Europäischen Charta – also deren rechtliche Einordnung – zu erkennen. Mit der Fertigstellung des vorliegenden Gleichstellungs-Aktionsplans ist diese Aktion abgeschlossen.

Die Basis dieser Aktion liefert als **Bezug zur Charta** der Artikel 5 – Zusammenarbeit mit Partnern zur Förderung der Gleichstellung. Der Artikel 5 beinhaltet in Absatz 2 die Verpflichtung der Stadt Kaiserslautern „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.

Alle Mitarbeitende der Stadtverwaltung sowie die Bürgerinnen und Bürger Kaiserslautern sind die **Zielgruppen** und das **Ziel** ist: Der Dritte Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplan ist erstellt.

Zuständig für die Erstellung ist die Gleichstellungsbeauftragte.

Ergebnis und Erfolg der Aktion: Der Dritte Gleichstellungs-Aktionsplan ist erstellt und deshalb ist diese Aktion erfolgreich abgeschlossen.

3.2.11 Überprüfung der geschlechtergerechten Sprache mittels eines Computerprogramms

Aktion 23

Kurzbeschreibung: Im Zeitraum der Umsetzung des Ersten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplans wurde ein Flyer zur Anwendung geschlechtergerechter Sprache erstellt und in den Büros und Einrichtungen der Stadtverwaltung verteilt. Diese Flyer sind weiterhin verfügbar und können bei Bedarf bei der Gleichstellungsbeauftragten abgeholt werden. Zur Verstetigung wurde im Rahmen des Zweiten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplans die Rundverfügung 15/2014 erstellt und allen Mitarbeitenden per Intranet zugänglich gemacht, damit geschlechtergerechtes Schreiben und Sprechen in der Stadtverwaltung verpflichtend eingesetzt und genutzt wird. Für den Dritten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplan wird das kostenfreie Prüfprogramm „Gendering Add-In“ von Microsoft nun als Zusatzmodul zu den Word-Programmen in der Stadtverwaltung implementiert. Damit werden jegliche schriftliche Vorgänge und Formulare sowie Standardtexte auf geschlechtergerechte Sprache überprüft, ähnlich einem Rechtschreibprogramm. In der Folge ist die falsche Schreibweise zu beheben.

Bezug zur Charta: Diese Aktion fußt auf Artikel 6 – Kampf gegen Stereotype und zwar auf den Absätzen 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 eigenen öffentlichen und internen Mitteilungen dieser Verpflichtung voll zu entsprechen ist und positive Geschlechterbilder und –beispiele zu befördern sind.

Die **Zielgruppe** sind alle Mitarbeitende der Stadtverwaltung Kaiserslautern und dies ist verwoben mit dem **Ziel**, dass alle schriftlichen Vorgänge und Formulare sowie Standardtexte geschlechtergerecht formuliert sind.

Die **Zuständigkeiten** liegen beim Referat Organisationsmanagement – Informations- und Kommunikationstechnik – und der Gleichstellungsbeauftragten.

Ergebnis und Erfolg der Aktion: Das kostenfreie Word-Tool „Gendering Add-In“ von Microsoft wurde von der Abteilung Informations- und Kommunikationstechnik (IuK) der

Stadtverwaltung Kaiserslautern geprüft. Im Ergebnis wurde vorgeschlagen, die Software wegen einiger Mängel nicht grundsätzlich zu implementieren, sondern auf Einzelanfrage kann eine Installation mit geringem Aufwand auf dem jeweiligen Rechner erfolgen. Die Aktion ist abgeschlossen.

3.2.12 Ergänzungen in der Broschüre „Willkommen in Kaiserslautern“ um die Aufgaben und Zuständigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten als Information für neue Bürgerinnen und Bürger

Aktion 24

Kurzbeschreibung: In der Broschüre „Willkommen in Kaiserslautern“ werden spezifische Informationen zur Gleichstellung in der nächsten Auflage ergänzt. Hintergrund: Sowohl vielen Bürgerinnen und Bürgern als auch Geflüchteten fehlen Informationen über Aufgaben und Zuständigkeiten einer Gleichstellungsbeauftragten. Hierbei geht es in erster Linie um frauenrelevante Themen. Die derzeit aufgeführte Adresse und Telefonnummer werden erweitert und zwar um den Namen der Gleichstellungsbeauftragten, deren E-Mail-Adresse, Faxnummer und eine kurze Beschreibung ihrer Tätigkeit für die Frauen, die in der Stadt Kaiserslautern leben. Hierzu formuliert die Gleichstellungsbeauftragte einen entsprechenden Text und leitet diesen weiter an die zuständige Abteilung der Stadtverwaltung Kaiserslautern, die diesen Text in die Broschüre einpflegt.

Auch hier ist der **Bezug zur Charta** der Artikel 6 – Kampf gegen Stereotype. Er befasst sich in Absatz 2 damit „die eigenen öffentlichen und internen Mitteilungen dieser Verpflichtung zu nutzen um positive Geschlechterbilder zu erreichen.“

Als **Zielgruppe** sind hier alle neuen Bürgerinnen und Bürger der Stadt Kaiserslautern angesprochen. Es geht darum das **Ziel** zu erreichen, dass diese über die Aufgaben und Zuständigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten der Stadtverwaltung Kaiserslautern informiert werden. In der Folge können sie sich bei frauenrelevanten Themen an die Gleichstellungsbeauftragte wenden.

Für diese Aktion liegen die **Zuständigkeiten** beim Referat Organisationsmanagement und der Gleichstellungsbeauftragten.

Ergebnis und Erfolg der Aktion: In die Neuauflage der Broschüre des Jahres 2019 für alle Neubürgerinnen und Neubürger ist nachfolgender Text neu eingefügt worden:

- Gleichstellungsbeauftragte
- Marlene Isenmann-Emser
- Rathaus, Willy-Brandt-Platz 1, 67657 Kaiserslautern,
- Telefon: 0631.365-2350, Fax: 0631.365-2339
- E-Mail: m.isenmann-emser@kaiserslautern.de

Sie ist zuständig für alle Frauenangelegenheiten der Bürgerinnen der Stadt und der Mitarbeiterinnen der Stadtverwaltung. Frauen können sich jederzeit an die Gleichstellungsbeauftragte wenden.“ Diese Aktion ist somit erfolgreich abgeschlossen.

3.2.13 Befragung zu Meinung, Wirkung, Haltung und Handlung zur Gleichstellung in den Referaten im Sinne einer veränderten Unternehmenskultur

Aktion 27

Kurzbeschreibung: Die Umsetzungsbeauftragten, die Arbeitsgemeinschaft Gleichstellung und weitere Mitarbeitende der Stadtverwaltung Kaiserslautern werden entweder per Print-Fragebogen oder Online zur Gleichstellungsarbeit befragt. Zum einen geht es darum deren Meinung über die Wirksamkeit der Aktionen der Gleichstellungs-Aktionspläne in den Referaten zu erfahren. Zum anderen sollen die persönlichen Haltungen und Handlungen der Mitarbeitenden zur Umsetzung der Aktionen erfragt werden. Beispielsweise kann es um die Frage gehen, ob sie mit den Ergebnissen und Erfolgen der Aktionen zufrieden sind oder nicht. Letztlich dient die Befragung dazu herauszufinden, ob sich durch die Gleichstellungs-Aktionspläne in den Referaten etwas positiv im Sinne einer veränderten Unternehmenskultur getan hat oder ob und was noch veranlasst werden könnte und müsste zur Erreichung der Gleichberechtigung. Dies vor dem Hintergrund, dass Gleichstellung als Verfassungsauftrag eine Querschnittsaufgabe darstellt und somit Aufgabe aller Referate ist.

Bezug zur Charta: Der Artikel 7 – Gute Verwaltungs- und Konsultationsverfahren verweist im Absatz 2 darauf, „dass die Qualität der Politiken und Entscheidungen im gesamten eigenen Kompetenzbereich mit großer Wahrscheinlichkeit gesteigert wird, wenn alle unter Umständen betroffenen Personen zu einem frühen Zeitpunkt zu Rate gezogen werden.“

Zielgruppen wie die Umsetzungsbeauftragten, die Mitglieder der AG Gleichstellung und weitere Mitarbeitende sind hier maßgebend beteiligt. Es geht um das **Ziel**, dass durch die Erstellung der Gleichstellungs-Aktionspläne und die Umsetzung der Aktionen sowie in der Folge deren Wirksamkeit die Qualität der Arbeit in den Referaten gesteigert wird.

Zuständig sind die Arbeitsgemeinschaft Gleichstellung und die Gleichstellungsbeauftragte.

Ergebnis und Erfolg der Aktion: Die Fragebögen wurden am 7. August 2018 an die Zielgruppen gesendet. Im Nachgang konnten sich mittels eines Aufrufs im Intranet alle Mitarbeitenden zum Ausfüllen eines Fragebogens melden. Insgesamt wurden 178 Fragebögen versendet. Der Abgabetermin war der 4. September 2018. Es wurden 86 Fragebögen zurückgesendet, das entspricht einer Rücklaufquote von 49,5 Prozent. Es beteiligten sich 56 Frauen und 26 Männer, 4 Fragebögen wurden ohne Angabe des Geschlechts abgegeben. Es ging insgesamt darum herauszufinden, ob sich durch die Umsetzung der Gleichstellungs-Aktionspläne die Unternehmenskultur bei der Stadtverwaltung Kaiserslautern zum Positiven verändert. Im nachfolgenden sind als Fazit die Ergebnisse komprimiert dargestellt. Die kompletten Ergebnisse können auf Anfrage gerne zugesendet werden.

Die Fragen 1 und 7 sind im direkten Vergleich dargestellt. Inhalt sind 22 Kriterien, die zu einer guten Organisationskultur gehören. „Kreativität“, „Akzeptanz“, „Zusammenwirken“, „Motivation“, „Engagement“, „Zugehörigkeitsgefühl“, „Flexibilität“ und „Positive Fehlerkultur“. Sie sind den Mitarbeitenden eher nicht so wichtig. Die übrigen elf Kriterien sind den Mitarbeitenden wichtiger, die Realität sieht jedoch aus ihrer Sicht anders aus. „Offenheit“ ist den Frauen sehr wichtig. „Anerkennung“, „Fairness“, „Mitarbeitendenzufriedenheit“, „Eigenverantwortung“ und „Zuverlässigkeit“ sind Frauen und Männern gleich wichtig, „Respekt“ ist den Männern sehr wichtig. „Kommunikation“, „Vertrauen“, „Transparenz“ und „Wertschätzung“ erhielten die höchsten Wertungen, wobei „Wertschätzung“ den Frauen besonders wichtig ist.

Bei den Fragen 2 bis 6 ging es darum herauszufinden, ob Aktionen aus den Gleichstellungs-Aktionsplänen angenommen und zur Veränderung der Unternehmenskultur geführt haben:

Die Frage 2 zur Einführung von Homeoffice zeigt: Homeoffice wird sehr positiv bewertet, die Männer sind aufgeschlossener als die Frauen, obwohl Frauen Homeoffice mehr nutzen. Wertschätzen und Respektieren der Arbeit der Kolleginnen und Kollegen zuhause ist noch etwas schwierig, dazu ist Homeoffice vielleicht noch nicht lange genug etabliert. Das Vertrauen der Arbeitgeberin darin, dass die Bediensteten zu Hause zuverlässig und eigenverantwortlich arbeiten, wird sehr hoch eingeschätzt, von den Männern etwas höher als von den Frauen. Das Thema: „Mehr Männer in Elternzeit“ ist für zwei Drittel der Männer wünschenswert, und die Zahlen, dass Väterzeit auch angenommen wird, steigen stetig. Die Hälfte der Frauen meint, dass Homeoffice Väterzeit befördern kann.

Eine künftige Implementierung von Gender-Beauftragten (Frage 3) wird wie folgt bewertet: Frauen sehen eine Anlaufstelle für Frauen und Männer als besonders wichtig an und sehen diese positiver als die Männer. Es zeigt auch, dass das Instrument Gender Mainstreaming immer bekannter wird und zum anderen der Einsatz von Gender-Beauftragten nach Meinung der Frauen tatsächlich zur Gleichberechtigung führen kann. Da es noch keine Gender-Beauftragten bei der Stadtverwaltung Kaiserslautern gibt und somit auch wenige Personen die konkrete Arbeit von Gender-Beauftragten kennen können, ist dies als sehr positive Wertung zu betrachten.

Die geschlechtergerechte Sprache, Inhalt der Frage 4, ist mittlerweile bei der Stadtverwaltung Kaiserslautern im positiven Sinne angekommen. Die Ansicht der meisten Frauen ist, dass sie zu einem respektvollen Umgang miteinander und untereinander führen kann. Die meisten Männer sehen das nicht so, denn in Deutschland herrscht immer noch eine männlich dominierte Sprache vor. Auch Frauen sind skeptisch, aber dieses Ergebnis ist verständlich, weil nämlich die Nutzung der geschlechtergerechten Sprache auch für viele Frauen (noch) ungewohnt ist. Insgesamt kann festgehalten werden: ohne die Gleichstellungsarbeit hätte die geschlechtergerechte Sprache gar keinen Eingang in die Unternehmenskultur der Stadtverwaltung Kaiserslautern Einzug gehalten. Als Zwischenfazit ist hier herauszuheben: Geschlechtergerecht zu sprechen und zu schreiben ist nach dem Gleichheitsgrundsatz der Verfassung fair und gerecht und sollte heutzutage keine Diskussion mehr wert sein.

Die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Inhalt der Frage 5, sind bei der Stadtverwaltung Kaiserslautern zur Selbstverständlichkeit geworden. Männer und Frauen stehen dem Vereinbarkeitsthema sehr positiv gegenüber. Als ein Best-Practice-Beispiel sind hier eigens die flexibilisierten Arbeitszeiten angeführt, die von allen Mitarbeitenden sehr geschätzt werden. Es gab auch weitere Vorschläge zur Verbesserung der Vereinbarkeitsproblematik: Ein Ausbau betrieblicher Kinderbetreuung auch für die Schulferien und der Ausbau der Betreuungszeiten in Kindergärten wären vonnöten. Die Einrichtung einer städtischen Kita wurde ebenfalls vorgeschlagen. Es gab auch noch den Wunsch, Kinderlose in Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie einzubinden.

Die Frage 6 befasst sich mit dem Wirkungsbereich der drei Gleichstellungs-Aktionspläne. Als Schlussfolgerung kann ganz klar geäußert werden, dass die Gleichstellungsarbeit die Unternehmenskultur im Rathaus zum Positiven verändert hat und weiterhin verändern wird. Diese Aktion ist erfolgreich abgeschlossen.

3.2.14 Quantitative Befragung zu zahlenmäßigen Ergebnissen der Gleichstellungsarbeit bei der Stadtverwaltung Kaiserslautern

Aktion 35

Kurzbeschreibung: Es wird eine Umfrage erstellt – Print oder Online -, die an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung Kaiserslautern gerichtet wird, um die zahlenmäßigen Ergebnisse der Gleichstellungsarbeit zu erfassen.

Den **Bezug zur Charta** findet sich im Themenschwerpunkt: Rolle als Arbeitgeber. Dort 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 und es geht um die Sicherstellung der ausgewogenen Vertretung von Frauen und Männern auf allen Ebenen.

Als **Zielgruppe** sind die Mitarbeitenden der Stadtverwaltung Kaiserslautern gemeint. Zwei **Ziele** sind anvisiert: Die Befragung ist durchgeführt und die zahlenmäßigen Ergebnisse der Gleichstellungsarbeit sind erfasst.

Die **Zuständigkeiten** liegen bei der Arbeitsgemeinschaft Gleichstellung und der Gleichstellungsbeauftragten.

Ergebnis und Erfolg der Aktion: Die vorbereitete Befragung durch die Gleichstellungsbeauftragte wurde von der Abteilung IuK des Referates Organisationsmanagement als Online-Befragung gestaltet. Diese Online-Befragung wurde am 1. August 2019 freigeschaltet und konnte von jeder Mitarbeiterin oder jedem Mitarbeiter, die oder der Zugang zum Programm „Lotus Notes“ hat, beantwortet werden. Der Online-Fragebogen konnte bis spätestens Freitag, 27. September 2019 beantwortet werden. Es ging darum zu erfassen und herauszufinden, ob und wie sich die Gleichstellungsarbeit bei der Stadtverwaltung Kaiserslautern auswirkt. Der folgende Link führte zur Befragung:

https://fsint01.kaiserslautern.de/forms/findform?shortname=Umf_Dez11_Aktion35&formtecid=2&areashortname=StadtKL

An der Online-Befragung haben 68 Personen teilgenommen, davon 46 Frauen und 20 Männer, zwei Personen machten keine Angaben zum Geschlecht. Die Rücklaufquote betrug 0,4 Prozent, berechnet auf der Grundlage des Stichtags 2018 (Quelle: Gleichstellungsplan 2018 der Stadtverwaltung Kaiserslautern, S. 5). In der Auswertung fallen die beiden Personen, die keine Angaben zum Geschlecht gemacht haben weg und deshalb wird bei der Auswertung von 66 Personen ausgegangen. Bei den Angaben zum Arbeitsplatz meldeten 62 Menschen eine Referatszugehörigkeit, drei Personen aus Dezernaten haben sich beteiligt und drei Personen haben „Sonstige“ angekreuzt, jedoch ohne nähere Angaben gemacht zu haben, was damit gemeint sein könnte.

Der Online-Fragebogen setzte sich zusammen aus acht Einzelfragen, davon sieben geschlossene Fragen. Bei „geschlossenen Fragen“ gibt es vorformulierte Antworten, die dann anzukreuzen sind. Eine Frage ist als Hybridfrage mit einem geschlossenen und offenen Frageteil definiert (Frage 6).

Die Aufgabe der ersten Frage, als sogenannte Einstiegsfrage formuliert, dient dazu die quantitativen Ergebnisse der Gleichstellungsarbeit zu erfassen. Die weiteren Fragen bieten detail-

liertere Einblicke in sieben spezielle Themenbereiche, die oft mit Gleichstellungsarbeit identifiziert werden. Die Idee dahinter war, dass eine eingehende Beschäftigung mit diesen speziellen Themenbereichen eine Auswirkung auf die Beantwortung der ersten Frage haben kann. Dort wurden nämlich eigene Meinungen abgefragt, die sich dann quantitativ niederschlagen können. Manche Antworten konnten auf diese Weise von den Befragten entweder so bestätigt oder, wenn nötig, in Frage 1 modifiziert werden. Die sieben speziellen Themenbereiche, aufgelistet nach der Reihung der Fragen, sind: „Homeoffice“, „geschlechtergerechte Sprache“, „Mentoring-Programm“, „Flexibilisierte Arbeitszeit“, „Mehr Väter in Elternzeit“, „positive Effekte ins Stadtbild“ und „Gender Mainstreaming“.

Im Rahmen der quantitativen Auswertung gibt es hier also eine zahlenmäßige Zusammenfassung der Ergebnisse der Frage 1. Sie lieferte als Einstiegsfrage eine Auswahl von 40 Themenbereichen, die seit dem Beitritt der Stadtverwaltung Kaiserslautern zur Europäischen Charta schwerpunktmäßig mittels der drei Gleichstellungs-Aktionspläne von der Gleichstellungsbeauftragten ausgedacht, initiiert und gemeinsam mit vielen Akteurinnen und Akteuren umgesetzt wurden. Die Frage zielte darauf ab, herauszufinden, welche Gleichstellungsthemen für die Mitarbeitenden relevant sind.

Da hier aus Platzgründen nicht die Ergebnisse aller 40 Themenbereiche wiedergegeben werden kann, werden zuerst die am signifikantesten benannten für Frauen und Männer gleichermaßen dargestellt. Danach die für die Frauen am meisten genannten und dann die von den Männern häufig gewählten Themenbereiche. Letztlich sind die am wenigsten angekreuzten Themenbereiche dargestellt, getrennt nach Frauen und Männer.

Die „Flexibilisierte Arbeitszeit“ erhielt die meisten Stimmen mit 78 Prozent von 36 Frauen und (70%) von 14 Männern. Hier ist eindeutig zu erkennen, dass von der Gleichstellungsarbeit auch Männer profitieren. Das gilt auch für die Einführung von „Homeoffice“ mit der zweithöchsten Wertung: 61 Prozent der Frauen, das sind 28 und 13 Männer (65%), also mehr als zwei Drittel schätzen und nutzen dieses Instrument. Männer prozentual sogar noch häufiger. Für eine „Mitnahme von Kindern an den Arbeitsplatz“ in Notsituationen votierten 52 Prozent der Frauen, das sind 24 und sieben Männer (35%), also mehr als ein Drittel. Dass Gleichstellung auch zuständig ist für das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie schlägt sich in diesem Ergebnis nieder. „Frauen in Führungspositionen“ benennen ebenfalls 24 Frauen (52%) und 15 Prozent der Männer, das sind drei. Vermutlich finden diese drei Männer das Thema gut und oder haben vielleicht Partnerinnen, die durch Gleichstellung schon in Führungspositionen sind oder kommen könnten. Diese vier Themenbereiche sind stadtverwaltungsintern nach dem Landesgleichstellungsgesetz umgesetzt und deshalb für die Befragten in der Wirkung einfach zu erkennen.

Für nochmal 52 Prozent der Frauen (24) und einem Mann (5%) ist aber die „Sicherheit in Parkhäusern“ sehr wichtig. Dies war ein Aspekt, der als positiver Effekt ins Stadtbild einzuordnen ist. Hier wird punktuell deutlich, dass die Gleichstellungsarbeit nach der Gemeindeordnung in die Stadt hineinwirkt und das von den Mitarbeitenden auch wahrgenommen wird. Das begehrte „Mentoring-Programm“ als Instrument für die weibliche Karriereentwicklung haben fast die Hälfte mit 46 Prozent, also 21 Frauen genannt sowie drei Männer, also 15 Prozent. Auch das „Netzwerk weibliche Führungskräfte“, als reines Frauenthema ist von 16 Frauen (35%), also von mehr als einem Drittel hoch bewertet, aber von keinem Mann. Das Netzwerk ist bekannt und geschätzt und hilft die Gleichstellungsanliegen breit in die Referate zu transportieren.

Das seit einigen Jahren beförderte Thema „Mehr Väter in Elternzeit“ wurde von neun Frauen (20%), aber von 55 Prozent der Männer (11) angekreuzt. Dieses gute Ergebnis beweist, dass die sogenannte „Väterzeit“ vor allem von den Männern gewünscht wird. Die geringere Wertung bei den Frauen lässt vermuten, dass Frauen den Männern die in unserer Gesellschaft traditionell den Müttern zugeschriebene Aufgabe (noch) nicht abgeben wollen oder Männern nicht zutrauen, sich adäquat um Kinder kümmern zu können.

„Geschlechtergerechte Sprache“ als Themenbereich wurde von sechs Frauen, das sind 13 Prozent und von einem Mann (5%) angekreuzt. Die verwunderlich anmutend niedrige Bewertung bei den Frauen ist bei der Auswertung (siehe Aktion 44, Auswertung Frage 4, S. 38) näher erläutert. Der Themenbereich „Gender-Beauftragte“, der Frauen und Männer gleichermaßen im Blick hat, wurde von vier Frauen (9%) und einem Mann (5%) bewertet, „Gender Mainstreaming“ ebenfalls von vier Frauen (9%), und keinem Mann. Vermutlich sind die Vorteile der beiden Strategien für beide Geschlechter (noch) nicht hinreichend bekannt. Dass „Fraktionen für Gleichstellung“ agieren, denken zwei Frauen (4%) und ein Mann (5%).

In dieser Auswertung hat sich bestätigt, dass von den sieben Themenbereichen fünf sehr gut bewertet wurden, und darüber hinaus noch zwei weitere reine Frauenthemen („Frauen in Führungspositionen“, „Netzwerk weibliche Führungskräfte“), ein Männerthema („Mehr Väter in Elternzeit“) und ein familienpolitisches Thema („Mitnahme von Kindern an den Arbeitsplatz“). Lediglich die beiden Themenbereiche „geschlechtergerechte Sprache“ und „Gender Mainstreaming“ wurden eher gering bewertet. Dies beweist deutlich, dass für die künftige Gleichstellungsarbeit noch Luft nach oben ist. Insgesamt verdeutlicht das Ergebnis, dass die Gleichstellungsarbeit nach den Drei Gleichstellungs-Aktionsplänen sich gelohnt hat, denn davor wurde sich bei der Stadtverwaltung Kaiserslautern mit keinem dieser Themen befasst.

Diese Aktion ist erfolgreich abgeschlossen, da die Umfrage durchgeführt wurde, die relevanten quantitativen Ergebnisse vorhanden sind und klar herausgestellt ist, dass die Gleichstellungsarbeit in den letzten Jahren signifikant vorangekommen ist.

3.2.15 Durchführen eines Interviews und anschließendes Rundschreiben zum Thema „Führen in Teilzeit“

Aktion 39

Kurzbeschreibung: Zur Umsetzung dieser Aktion werden im ersten Schritt die Frauen interviewt, die bei der Stadtverwaltung Kaiserslautern bereits in Teilzeit führen. Gemeint ist hier das Teilzeitmodell: „vollzeitnahe Teilzeit“, das es bereits seit einigen Jahren gibt. Mit diesem Interview geht es darum zum einen herauszukristallisieren ob das derzeitige Modell erfolgreich ist und zum anderen ob es Problematiken gibt und wenn ja, welche? Ferner geht es um die Frage, ob das Modell „vollzeitnahe Teilzeit“ ausgeweitet werden kann hin zum Modell „Führen mit halber Stelle“. Mit diesem Modell gelingt Frauen der Aufstieg eher. Darüber hinaus können mit dem Interview weitere mögliche Teilzeitmodelle für Führung erfragt werden. Letztlich geht es um die Frage wie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Pflege für Frauen in Führungspositionen besser gehandhabt werden kann. Auf der Grundlage der Auswertung der Interviews wird im zweiten Schritt ein Rundschreiben erstellt, um über die Ergebnisse zu informieren.

Der Themenschwerpunkt „Rolle als Arbeitgeber“ bildet hier den **Bezug zur Charta**. Dort befasst sich Artikel 11 in Absatz 4(a) mit der Beseitigung von Ungleichheiten „von Frauen und Männern betreffend alle Aspekte der Beschäftigung einschließlich Arbeitsorganisation und Arbeitsbedingungen.“ Dort ist festgelegt, dass die Sicherstellung der ausgewogenen Vertretung von Frauen und Männern eine Verpflichtung darstellt, insbesondere ist die „Beseitigung von Unausgewogenheiten auf der Führungsebene“ besonders wichtig.

Hier sind zwei **Zielgruppen** angesprochen, zum einen Teilzeitbeschäftigte und zum anderen Vollzeitbeschäftigte - eventuell auch in Teilzeit -, die in Führungspositionen aufsteigen möchten. Bei der Stadtverwaltung Kaiserslautern ist Führung in Teilzeit schon Normalität, dies war ein lang angestrebtes Ziel. Darüber hinaus bedarf es weiterer **Ziele**: Ein Ziel ist, dass weitere Teilzeitmodelle praktikabel sind, damit insgesamt mehr Frauen der Aufstieg gelingt. Hierin erkennt die Stadtverwaltung Kaiserslautern den Vorteil von Führung in Teilzeit. Ein zweites Ziel ist, dass im Zuge dessen alternative Teilzeitmodelle für Führung möglich sind.

Die **Zuständigkeiten** liegen hier beim Referat Personal, dem Referat Organisationsmanagement und der Gleichstellungsbeauftragten.

Ergebnis und Erfolg der Aktion: Am 25. Januar 2019 startete die Aktion 39 durch Interviews in Form von Printfragebögen zum Selbstauffüllen, welche Fragen zum Thema „Führen in Teilzeit“ beinhalteten. Zielpersonen waren Teilzeitbeschäftigte in Führungspositionen der Stadt Kaiserslautern, vor allem Leiterinnen von Kindertageseinrichtungen in Führungspositionen, mit verschiedenen Teilzeitmodellen, unter anderem auch die „vollzeitnahe Teilzeit“ und „Führen mit halber Stelle“, die über ihre Erfahrungen als solche berichteten. Die Aktion 39 diente dem Zweck, die Vereinbarkeit dieser Teilzeitmodelle mit Beruf und Familie oder Pflegenden zu eruieren und Problematiken oder Anliegen sowie positive Aspekte herauszukristallisieren. Es ist zu vermuten, dass dieses Arbeitszeitmodell gerne angenommen wird und überwiegend positive Aspekte beinhaltet. Deshalb stellte sich hier die Frage, ob sich diese Vermutung bewahrheitet hat oder eher nicht? Das Interview bestand aus zwei Teilen und zwar zum einen aus allgemeinen Angaben zur Person, Position und Arbeitsplatz sowie zum anderen aus einem Fragenkatalog mit 14 Fragen. Zur besseren Übersicht waren alle Fragen zuerst aufgelistet und anschließend nochmal einzeln in Form einer Tabelle aufgeführt zum direkten Ausfüllen. Aufbau des Fragebogens: Name (freiwillig), Alter (freiwillig), Arbeitsstelle (freiwillig), Position (Frage nach Gruppenleitung, Abteilungsleitung, Referatsleitung, stellvertretende Referatsleitung), Anzahl der Kinder, Anzahl der zu pflegenden Angehörigen, Art des Zeitmodells, Anzahl der Arbeitsstunden. Beispielhaft sind hier fünf Fragen aufgelistet: „Finden Sie, dass Führung in Teilzeit eigentlich wirklich funktioniert? Wie fühlt sich Führung in Teilzeit für Sie persönlich an? Gibt es aus Ihrer Sicht Notwendigkeiten in diesem Themenbereich, die von den Referaten Organisation und Personal anzugehen wären? Was würden Sie anderen Führungskräften empfehlen? Würden Sie an andere Kolleginnen und Kollegen appellieren sich auch für Teilzeitführungspositionen zu bewerben? Gibt es von Ihrer Seite Wünsche oder Anregungen, damit „Führen in Teilzeit“ besser funktioniert?“

Von den versandten 21 Fragebögen gab es eine Rücklaufquote von 52,4%. Insgesamt gibt es deutlich mehr Frauen in „Führungspositionen in Teilzeit“. Die Anzahl des „Führens in halber Stelle“ bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmer lag nur bei 18,2%. Der geringe Anteil liegt womöglich daran, dass alle Stellen inklusive Führungspositionen, auch als Teilzeit erst seit 2014 ausgeschrieben werden. Die meist gewählten Arbeitszeitmodelle sind jene mit einer Arbeitszeit zwischen 70% und 90%. Als Fazit schließt die Auswertung wie folgt ab: Die

Vermutung, dass das „Führen in Teilzeit“ gerne angenommen wird und positive Aspekte mit sich bringt, konnte verifiziert werden, dass dies in großem Maße zutrifft. Dabei waren sich alle einig, dass das „Führen in Teilzeit“ eine gute Möglichkeit ist, Beruf und Familie oder Pflege zu vereinen. Für viele ist die Familie, bei den meisten explizit die Kinder, der Hauptgrund für die reduzierte Arbeitszeit. Aus den Befragungen ließ sich jedoch herauskristallisieren, dass auftretende Probleme meist mit Personalmangel zu tun haben, abgesehen davon die Leitungsarbeit aber gut funktioniert. Dies trifft vor allem in den Kindertageseinrichtungen zu. Es gäbe einen Mehrbedarf an Personal und zwar in Form von Verwaltungskräften, da die stetig steigende Dokumentationspflicht eine Belastung für das pädagogische Personal darstellt. So wünschen sich die meisten, dass sie mit Hilfe von ausreichendem Fachpersonal und der Unterstützung durch Verwaltungspersonal, ihrer eigentlichen Aufgabe im Leitungsbereich besser nachgehen könnten. Gerne empfehlen sie auch die Teilzeitführungsposition anderen, sind aber mehrheitlich der Meinung: das muss jede und jeder für sich entscheiden. Damit Führung in Teilzeit funktionieren kann, soll idealerweise eine Teilzeitpartnerin oder ein Teilzeitpartner eine Ergänzung darstellen. Im Nachgang wurden die Ergebnisse der Befragung an die zuständigen Referate gesendet. Ein Rundschreiben war damit nicht mehr notwendig. Die Aktion ist erfolgreich abgeschlossen.

3.2.16 Prüfen der Machbarkeit zur Erhöhung des Frauenanteils der Beschäftigten in Unternehmen

Aktion 42

Kurzbeschreibung: Aufbauend auf dem Ergebnis des Engagements im Rahmen der Umsetzung des Zweiten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplans (siehe Umsetzungsbericht) wurde im novellierten Landesgleichstellungsgesetz (LGG) von Rheinland-Pfalz vom 30. Dezember 2015 ein neuer Paragraf 33 aufgenommen. Dieser Paragraf fußt auf den rheinland-pfälzischen Verwaltungsvorschriften des Ministerialblatts (MinBl.) der Landesregierung von Rheinland-Pfalz vom 4. Juli 2014. Dort ist definiert, dass bei wirtschaftlich gleichwertigen Angeboten das Unternehmen bevorzugt wird und der Zuschlag zu erteilen ist, 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.“ (MinBl.). Auf der Grundlage dessen wird geprüft, ob und in welcher Weise es machbar ist, das Thema in Unternehmen zu transportieren. Nach erfolgter Prüfung können Maßnahmen entwickelt und umgesetzt werden wie beispielsweise einen Kriterienkatalog zu erstellen, der zusätzlich zum Formular „Tariftreue“ Ausschreibungen im Bereich der Liefer- und Dienstleistungen ab einer noch festzulegenden geschätzten Auftragshöhe beigelegt wird. Dieser Katalog dient den Unternehmen zur Information über die Auswirkung des Paragraphen 33 im LGG in Verbindung mit dem MinBl. Gleichzeitig wird damit ein Bewusstseinswandel angeregt, dass auch in vorwiegend männerdominierten Berufsfeldern Frauen vermehrt Zugang zu gewähren ist. Der eigentliche Kernpunkt ist jedoch, dass die Unternehmen bevorzugt den Zuschlag erhalten, die die Gleichstellung von Frauen voranbringen.

Den **Bezug zur Charta** liefert der Themenschwerpunkt „Öffentliches Beschaffungs- und Vertragswesen.“ Er befasst sich im Artikel 12 Absatz 1 ausführlich mit Verträgen, Beschaffungswesen, Lieferung von Produkten, Erbringung von Dienstleistungen und vielem mehr.

Absatz 2 differenziert, indem es darum geht, „dass diese Verantwortung von besonderer Bedeutung ist, wenn es um die Beauftragung einer externen Rechtspersönlichkeit mit der Erbringung einer wichtigen öffentlichen Dienstleistung geht“, für die die Stadtverwaltung Kaiserslautern „nach dem Gesetz Verantwortung trägt.“ In diesem Fall ist dafür Sorge zu tragen, „dass die Rechtspersönlichkeit, die den Zuschlag erhält (egal, welche Eigentümerstruktur sie aufweist), dieselbe Verantwortung für die Sicherstellung oder Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern übernimmt“, wie sie der Stadtverwaltung Kaiserslautern „bei direkter Leistungserbringung zugekommen wäre.“ Absatz 3 konkretisiert dahingehend, dass „bei jedem wichtigen Vertrag“, der abzuschließen ist, „die relevanten geschlechterspezifischen Auswirkungen zu bedenken und die Möglichkeiten für die gesetzliche Förderung der Gleichstellung zu prüfen“ sind. Ferner ist sicherzustellen, „dass die Leistungsbeschreibung die Gleichstellungsziele im Rahmen des Vertrags berücksichtigt.“ Und es geht darum, „dass alle sonstigen Bestimmungen des jeweiligen Vertrags diese Ziele berücksichtigen und widerspiegeln.“ Zusätzlich sind die „Kompetenzen im Rahmen des EU-Rechts für das öffentliche Beschaffungswesen“ zu nutzen, „um im Vertrag bestimmte Leistungsaufgaben in Verbindung mit sozialen Aspekten zu verankern.“ Letztendlich muss den Mitarbeitenden und Beratenden der Stadtverwaltung Kaiserslautern „die mit Aufgaben des öffentlichen Beschaffungswesens und der Auftragsvergabe befasst sind“, „ein Bewusstsein für die Dimension der Geschlechtergleichstellung in ihrer Arbeit vermittelt werden“, am besten durch entsprechende Weiterbildung.

Unternehmen, die mit der Stadtverwaltung Kaiserslautern zusammenarbeiten sind die **Zielgruppe**. Und es geht um drei **Ziele**, erstens ist die Machbarkeit geprüft, zweitens werden zum geeignete Maßnahmen entwickelt und umgesetzt sowie drittens ein Bewusstseinswandel angeregt.

Zuständig sind hier die Vergabestelle, das Referat Rechnungsprüfung, das Referat Recht und Ordnung und die Gleichstellungsbeauftragte.

Ergebnis und Erfolg der Aktion: Zur Umsetzung dieser Aktion wurden zum einen einige Gespräche mit einer zuständigen Mitarbeiterin des Referates Rechnungsprüfung und dem Leiter der Vergabestelle geführt und zum anderen die Arbeitsgemeinschaft Gleichstellung und die Umsetzungsbeauftragten der Referate als Beratende und Ideengebende für mögliche Umsetzungen einbezogen. Auf der Grundlage oben genannter Vorgaben wie Ministerialblatt und Landesgleichstellungsgesetz sowie einer Beispielverpflichtungserklärung für Unternehmen zur Frauenförderung und Vereinbarkeit von Beruf und Familie von NRW wurde mit allen Beteiligten eine Auskunfts- und Verpflichtungserklärung in Form eines passgenauen zweiseitigen Formulars für Kaiserslauterer Unternehmen erarbeitet. Dieses Formular wird standardmäßig bei jeder künftigen Ausschreibung den Ausschreibungsunterlagen beigelegt und ist dann bearbeitet, also ausgefüllt den Angeboten beizufügen, die die Unternehmen bei der Stadtverwaltung Kaiserslautern abgeben. Auf diese Weise wird empathisch an viele Unternehmen, die einen geringen Frauenanteil haben, appelliert, den Frauenanteil vor allem in den Berufen zu erhöhen, die (noch) als Männerdomänen gelten. Darüber hinaus sind geeignete Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder Beruf und Pflege für die Mitarbeitenden zu entwickeln und in den Unternehmen konkret umzusetzen. Die Prüfung ist intern mit vielen Beteiligten erfolgt, als Maßnahme zur Umsetzung wurde ein Fragebogen entwickelt und wird künftig genutzt. Die Aktion ist erfolgreich abgeschlossen.

3.2.17 Herstellung eines Fragebogens für junge Mitarbeitende im Themenbereich Gleichstellung

Aktion 44

Kurzbeschreibung: Es wird ein Fragebogen hergestellt, der allen neu eingestellten Mitarbeitenden, Studierenden und Auszubildenden zur Verfügung gestellt wird, damit sie ihre Meinungen, Wünsche und Anregungen darlegen können. Es geht erstens darum die konkrete Gleichstellungsarbeit für Frauen am Arbeitsplatz kennen zu lernen und zweitens die Problematik im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit Beruf und Familie zu erkennen. Drittens dient die Befragung dazu Gleichstellung als Querschnittsaufgabe im beruflichen Kontext sowie im Alltag zu begreifen und danach aktiv zu leben. Viertens können letztendlich die Bedarfe und Ideen junger Menschen erfragt werden zur künftigen Einbindung in die Gleichstellungsarbeit.

Als **Bezug zur Charta** dient der Artikel 13 – Bildungswesen und lebenslanges Lernen, bei dem es in Absatz 2 um die „bedeutsame Rolle der Bildung in allen Lebensphasen für die Schaffung echter Chancengleichheit“ geht und um 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.“

Neu eingestellte Mitarbeitende, Studierende und Auszubildende der Stadtverwaltung Kaiserslautern sind hier als **Zielgruppen** definiert. Die **Ziele** sind: Der Fragebogen ist hergestellt, versendet, ausgefüllt zurückgeschickt und ausgewertet.

Zuständig sind die Arbeitsgemeinschaft Gleichstellung und die Gleichstellungsbeauftragte.

Ergebnis und Erfolg der Aktion: Der Fragebogen wurde formuliert und als Print-Version Anfang August 2019 an 36 Auszubildende und Studierende verteilt. Ausgefüllt abgegeben wurden 14 Fragebögen, die Rücklaufquote betrug 39 Prozent. Es haben sich acht Frauen und sechs Männer an der Befragung beteiligt. Der Fragebogen besteht aus elf Einzelfragen, davon sind acht Fragen als geschlossene Fragen definiert. Als geschlossene Fragen bezeichnet man vorformulierte Antworten, die dann angekreuzt werden können. Zwei Fragen sind als Hybridfragen gefertigt mit geschlossenen und offenen Fragen. Eine Frage ist als offene Frage dargestellt, das bedeutet, dass keine Vorgaben gemacht werden, sondern die eigene Meinung wird dort abgefragt. Frage 1 dient als Einstiegsfrage und Frage 10 liefert die Kontrollfrage. Insgesamt ist mit dem sogenannten „Halo-Effekt“ gearbeitet worden, der begleitend bei der Beantwortung von Fragebögen mit einhergeht. Dieser besagt, dass sich mit einer intensiven Auseinandersetzung mit den für die Befragten neuen Themen Meinungen verändern können. Nachfolgend sind die Ergebnisse kurz vereinfacht dargestellt aus Platzgründen. Die gesamte Auswertung kann dem Intranet entnommen werden.

Die Frage 1 diente als Einstiegsfrage (worming up) dazu, komprimiert die Inhalte der Gleichstellungsarbeit darzustellen, um den jungen Menschen einen Überblick zu verschaffen. Es ging auch darum herauszufinden, ob und welche Vorstellungen es bezüglich der Gleichstellungsarbeit insgesamt gibt oder auch nicht. Es ist eine Auswahl von 40 Themen getroffen worden und aufgelistet, die alle während der Laufzeit des Dritten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplans in Bearbeitung waren. Interessant ist hier, dass sowohl die Frauen, als auch die Männer die meisten Themen wie beispielsweise die Veranstaltungen zum Internationalen Frauentag nicht als Aufgabe der Gleichstellung zuordnen.

In der Frage 2 ging es um elf Angebote, die Inhalte der bisherigen drei Gleichstellungs-Aktionspläne waren und die umgesetzt worden sind. Hier sollten die Befragten mit Ja-Nein-Antworten einschätzen, was für sie persönlich relevant sein könnte. Entscheidend ist hier, dass die „Flexibilisierte Arbeitszeit“, die Möglichkeit der „Telearbeit“, das Thema „Frauen in Männerberufen“, die „Kinder-Ferienbetreuung“, „mehr Frauen in Führungspositionen“, „Führen in Teilzeit“ und das „Mentoring-Programm“ den Frauen nicht ganz so wichtig sind und den Männern fast gar nicht. Vermutlich sind dies Instrumente, die sie entweder nicht kennen oder nicht als Gleichstellungsthemen identifizieren oder davon (noch) nicht profitieren können.

Fünf Statements sind die Grundlage der Frage 3 sowie eine offene Frage zu Vereinbarkeitsthemen. Hier wird die Meinung zu den bestehenden Maßnahmen der Stadtverwaltung Kaiserslautern nach der Vereinbarkeit von Beruf und Familie abgefragt. Vorab ist zu konstatieren, dass es keine zusätzlichen Vorschläge als Antwort zu den offenen Fragen im Sinne einer besseren Vereinbarkeit gab. Die Vereinbarkeitsproblematik insgesamt spielt bei den jungen Menschen eine unterschiedliche Rolle, denn die Frauen stehen durchweg positiv den Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie der Stadtverwaltung Kaiserslautern gegenüber, während die Männer hier eher weniger Interesse zeigen.

In der Frage 4, die auch als Hybridfrage erstellt ist, geht es um die Nutzung und den Nutzen der geschlechtergerechten Sprache. Hier sind acht Aussagen formuliert, die von den Befragten, falls sie für sie persönlich zutreffen, einfach angekreuzt werden konnten. Obwohl seit Jahren sowohl von der Landesregierung als auch in der Stadtverwaltung Kaiserslautern vorgegeben wird, dass die geschlechtergerechte Sprache zu nutzen ist, ist dies den jungen Menschen kaum bewusst, auch nicht den Frauen. Dieses Ergebnis mag sehr verwunderlich anmuten, bildet jedoch die Realität ab. Frauen behaupten sehr oft, dass es ihnen egal ist, wenn männliche Begriffe für sie verwendet werden. Dabei sollten wir in Deutschland schon so weit sein, dass die Frauen nicht länger mitgemeint, sondern explizit gemeint sind. Der Mensch denkt mit Sprache und wenn die Frauen in der Sprache nicht vorkommen, wird auch nicht an sie gedacht. Hier ist noch viel Aufklärungsarbeit zu leisten. Ferner kann vermutet werden, dass sich Frauen mit männlichen Begriffen höher eingeschätzt fühlen.

Die Frage 5 befasst sich mit dem Thema „Mehr Väter in Elternzeit“ und ist als Ja-Nein-Frage angelegt. Das Besondere an Frage 5 ist, dass die Männer ihre persönliche Betroffenheit bewerten und die Frauen sich in die Rolle eines Mannes versetzen sollen. Als vor einigen Jahren das Thema in die Stadtverwaltung Kaiserslautern Eingang fand, wurde es noch belächelt. Mittlerweile ist das Thema in der Mitte der Gesellschaft angekommen. Spannend ist, dass sich mehr Frauen eine „Väterzeit“ wünschen als die Männer selbst. Daraus könnte man auch folgern, dass sich Frauen wünschen, wenn sie Mutter werden, dass der Vater ihrer Kinder auch die „Väterzeit“ nimmt. Interessant ist auch, dass fast alle Befragten eine Erhöhung der noch klassischen zwei Monate gut fänden.

Das Thema „Mentoring-Programm“ ist Inhalt der Frage 6. Die Hälfte der Befragten scheint das Mentoring-Programm nicht zu kennen oder die Auszubildenden fühlen sich nicht betroffen, weil es sich an künftige Führungskräfte richtet. Sie wissen auch nicht, dass durch das Mentoring-Programm sich die Anzahl von Frauen in Führungspositionen signifikant erhöht hat. Denn vor der Implementierung des Mentoring-Programms gab es nur einzelne Frauen in Führungspositionen. Aktuell sind fast die Hälfte aller Führungskräfte auf der obersten Ebene seit der Einführung des Mentoring-Programms Frauen. Eine hohe Zustimmung gab es für die

Rolle der Stadtverwaltung Kaiserslautern, dass das Mentoring-Programm Vorbild für andere Behörden und Unternehmen sein kann. Anscheinend besteht die Hoffnung, dass es der Stadtverwaltung gut zu Gesicht steht für andere ein Vorbild zu sein und dass ein gutes Zugehörigkeitsgefühl zur eigenen Verwaltung sich auf die Mitarbeitenden positiv überträgt.

Die Frage 7 behandelt das Thema „Flexibilisierte Arbeitszeit“, die erst auf Initiierung der Gleichstellungsbeauftragten verwirklicht wurde. Hier sollten Vorbehalte oder Gründe angekreuzt werden, die mit der flexibilisierten Arbeitszeit einhergehen könnten. Die flexibilisierte Arbeitszeit ist bei den Beschäftigten, die davon profitieren können, beliebt und es wird auch gesehen, dass die Arbeitgeberin Stadtverwaltung Kaiserslautern großes Vertrauen in die Eigenverantwortung ihrer Bediensteten hat. 86 Prozent der Befragten bestätigen auch, dass in der Folge die Eigenverantwortung der Bediensteten gefördert wird. Zwei Personen sehen das nicht so, deshalb kann die Mutmaßung naheliegen, dass eine Eigenverantwortung eh schon vorhanden ist oder dass die Verantwortung jedes Einzelnen, die in der Umsetzung der flexibilisierten Arbeitszeit explizit drin steckt, nicht erkannt wird.

Die Frage 8 hat die Strategie „Gender Mainstreaming“ zum Inhalt. Dass Gender Mainstreaming eine Strategie zur Gleichberechtigung von Frauen und Männern ist, wissen fast alle Befragten, obwohl in der Gesellschaft nur wenige Menschen das Wort „Gender Mainstreaming“ kennen. Gender Mainstreaming ist keine reine frauenpolitische Strategie, sondern die erste, die beide Geschlechter gleichermaßen im Blick hat. Eine hohe Zustimmung erhielt der Standpunkt, dass Gender Mainstreaming eine Querschnittsaufgabe und somit Aufgabe Aller ist. Das ist positiv zu bewerten, denn im Jahre 2000 hat die Bundesregierung eigens eine Richtlinie erlassen, die aber in der Umsetzung (noch) nicht weit vorangekommen ist. Dazu passt, dass von beiden Geschlechtern nicht erkannt wurde, dass sich Gender Mainstreaming wesentlich von der Gleichstellungspolitik unterscheidet, in der es per Gesetz nur um Frauenpolitik geht. Gerade Männer, die bei der reinen Frauenpolitik stets Gleichbehandlung einfordern, sehen bei Gender Mainstreaming ihre Chance des Mitwirkens nicht und lehnen deshalb Gender Mainstreaming oft, weil falsch verstanden, kategorisch ab.

Die Frage 9 setzt sich mit dem Thema: „Gleichstellung als Querschnittsaufgabe“ auseinander. Es geht darum, den Befragten zum einen das Thema „Gleichstellung“ detaillierter nahezubringen und zum anderen klarzustellen, dass Gleichstellung als staatliche Aufgabe dazu da ist, den Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes umzusetzen und somit eine Querschnittsaufgabe Aller darstellt. Wie häufig zu erleben, sehen gerade Frauen selten ein, dass Frauenförderung noch nötig ist, oft auch, weil sie sich bereits gleichgestellt fühlen, was tatsächlich jedoch nicht der Fall ist. Dass sich jedoch jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter aus Gründen der Fairness aktiv für die Umsetzung der Gleichstellung einsetzen soll, das wird von Frauen und Männern gleichermaßen in der Befragung bejaht. Diese hohe Zustimmung ist sehr begrüßenswert. Vermutlich erkennt die junge Generation doch die Wichtigkeit von Gleichstellungsarbeit und den eigenen Anteil zur deren Erreichung. Einen Zusammenhang mit dem Gebrauch der geschlechtergerechten Sprache, um Gleichstellung einfacher erreichen zu können, wird wenig gesehen. Man könnte eigentlich denken, dass es Frauen wichtig sein sollte, dass sie explizit benannt werden. Bei den Männern kann gemutmaßt werden, dass ihnen bei der (noch) vorherrschenden männlichen Sprech- und Schreibweise gar nicht auffällt, dass hier eine Ungleichheit gegenüber den Frauen vorliegt.

Ein wichtiger Aspekt, der begleitend bei der Beantwortung des Fragebogens mit einherging, ist der sogenannte „Halo-Effekt“. Dieser besagt, dass sich mit einer intensiven Auseinander-

setzung mit den für die Befragten neuen Themen Meinungen verändern können. Den Nutzen des Halo-Effekts darzustellen, ist mit der Wiederholung der Frage 1 in Form der Frage 10 aufgezeigt. Im Kontext der Auswertung des Fragebogens wurde deshalb ein Vergleich zwischen der Frage 1 und der Frage 10 hergestellt. Die Frage 10 ist als Kontrollfrage zur Frage 1 angelegt. Es sind die gleichen 40 Themen aufgelistet wie in Frage 1. Aus Platzgründen sind hier nur signifikante Ergebnisse dargestellt. Tatsache ist, dass der Halo-Effekt voll durchgeschlagen ist, denn bei fast jedem Thema wurde anders gewertet als bei der Frage 1. Besonders hervorzuheben ist jedoch, dass gerade bei den Themen, die durch die Fragen 2 bis 9 explizit vorgestellt und somit näher gebracht wurde, in der Frage 10 anders gewertet wurde, entweder höher oder auch niedriger. Als Beispiele mögen zum einen für die Frauen gelten, dass das Mentoring-Programm höher bewertet wurde, zum anderen von den Männern Gender Mainstreaming noch geringer als in Frage 1.

Die Frage 11 ist als offene Frage formuliert und es konnten Ideen, Wünsche und Anregungen für künftige Gleichstellungsthemen geäußert werden. Es gab keinerlei Vorschläge.

Die Aktion 44 hatte für den Zeitraum der Laufzeit das Ziel, dass die Fragebögen erstellt, verteilt und ausgefüllt zurückgegeben werden an die Gleichstellungsstelle. Dies wurde erledigt und die vorliegende Auswertung gefertigt. Insgesamt konnte festgestellt werden, dass die jungen Menschen mehr Wissen über die Gleichstellungsarbeit erlangt haben, was sich in der Kontrollfrage widerspiegelt. Durch das neugewonnene Wissen kann die Wahrscheinlichkeit steigen, dass diese jungen Menschen in die Gleichstellungsarbeit mehr mit eingebunden werden können. Weitere Ergebnisse und Erkenntnisse durch die frühe Einbindung der Auszubildenden und Studierenden in das Thema durch die Befragung sind auch: Aufklärung, Information, Aufzeigen von Missständen und Erinnerung daran, wie wichtig eine aktive Mitwirkung bei der Umsetzung des Grundgesetzes (Artikel 3 Absatz 2) ist, damit eine tatsächliche Gleichberechtigung erreicht werden kann. Diese Aktion ist erfolgreich abgeschlossen.

3.2.18 Entwicklung von Konzepten für Bedienstete ab 55 Jahren für besondere Berufsgruppen

Aktion 47

Kurzbeschreibung: Diese Konzeptentwicklung kann zum Beispiel durch die Definition von „Lebensarbeitszeitmodellen“ geschehen und richtet sich an besondere Berufsgruppen ab 55 Jahren. Im Referat Organisationsmanagement wurde sich mit diesem Thema bereits befasst und wird künftig fortgeführt. Solche besonderen Berufsgruppen können beispielsweise Erzieherinnen und Erzieher sowie Reinigungskräfte sein.

Den **Bezug zur Charta** stellt Artikel 14 – Gesundheit dar. Dieser verdeutlicht in Absatz 1, dass „das Recht aller Menschen auf ein hohes Niveau körperlicher und geistiger Gesundheit“ besteht und „bekräftigt, dass für den Genuss dieses Rechts der Zugang zu Präventivgesundheitsdiensten für Frauen und Männer unabdingbar ist.“

Die **Zielgruppe** sind betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung und es geht als **Ziel** darum, dass Konzepte für „Lebensarbeitszeitmodelle“ entwickelt sind.

Die **Zuständigkeiten** liegen bei den Referaten Organisationsmanagement und Personal.

Ergebnis und Erfolg der Aktion: Mit dieser Aktion wurde sich in der Arbeitsgruppe Personalentwicklung ausführlich und intensiv befasst. Der Arbeitsgruppe unter der Verantwortung des Referates Personal gehören auch die Führungsebene des Referates Organisationsmanagement, die Abteilung Personalentwicklung des Referates Personal, der Vorstand des Personalrates, die Gleichstellungsbeauftragte sowie der Gesundheitsberater an. Die Diskussionen ergaben folgendes Ergebnis: Es ist festzuhalten, dass es bereits zahlreiche Maßnahmen zu individuellen Hilfestellungen und Unterstützungen gibt, die angeboten und durchgeführt werden. Exemplarisch sind hier Fortbildungen wie zur Gesundheitsprävention, die Gespräche im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) und das Gesundheitsmanagement genannt. Konzepte für ganze Berufsgruppen müssen deshalb nicht eigens entwickelt werden. Diese Aktion ist somit abgeschlossen.

3.2.19 Information von Unternehmen über die Formen der betrieblich unterstützten Kinderbetreuung

Aktion 48

Kurzbeschreibung: Mittels eines Flyers zu den neun Formen der betrieblich unterstützten Kinderbetreuung und eines zugehörigen Begleitschreibens werden die Kaiserslauterer Unternehmen über Nutzen und Vorteile eben dieser Kinderbetreuung informiert. Dies soll dazu dienen, dass mehr Unternehmen die betrieblich unterstützte Kinderbetreuung kennen lernen, um sie für sich als lohnenswert und somit als umsetzbar anzusehen. Als Erfolgsfaktoren sind hier beispielsweise zu nennen: Das Binden von gutem Personal sowie den Verbleib des Wissens im Betrieb. Auch dem demografischen Wandel, oft einhergehend mit einem Fachkräftemangel, kann durch betrieblich unterstützte Kinderbetreuung einfach und effektiv entgegengewirkt werden. Zusätzlich kann dies die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Beruf und Pflege erleichtern.

Als **Bezug zur Charta** dient der Artikel 16 – Kinderbetreuung. Der Absatz 1 befasst sich damit, 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 Stadtverwaltung Kaiserslautern hat hierfür ihren Beitrag zu leisten. In Absatz 2 geht es um die Verpflichtung, Kinderbetreuung „entweder direkt oder durch andere Leistungserbringer – zu einer Priorität zu machen“ und dafür Sorge zu tragen eine solche Kinderbetreuung durch andere zu fördern, „wozu auch die Bereitstellung oder Unterstützung von Kinderbetreuung durch lokale Arbeitgeber zählt.“

Unternehmen, die in der Stadt Kaiserslautern ansässig sind, sind hier die **Zielgruppe** und es geht um zwei **Ziele**. Zum einen sind die Unternehmen über die betrieblich unterstützte Kinderbetreuung informiert und zum anderen sind in der Folge entsprechende passgenaue Formen implementiert.

Zuständig hierfür ist die Gleichstellungsbeauftragte.

Ergebnis und Erfolg der Aktion: Im Januar 2018 sendete die Gleichstellungsbeauftragte an alle Unternehmen in Kaiserslautern ein Schreiben, das zum einen den Wortlaut des Artikels 16 und zum anderen Nachfolgendes beinhaltete: „Auf der Grundlage der relevanten Teile des Artikels 16 wurde die Aktion 48 in den Dritten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplan aufgenommen, einzusehen auf der Homepage der Stadtverwaltung Kaiserslau-

tern. Es wurde der angehängte Flyer zu den neun Formen der betrieblich unterstützten Kinderbetreuung erstellt, um damit alle Kaiserslauterer Unternehmen über Nutzen und Vorteile eben dieser Kinderbetreuung zu informieren. Dies soll dazu dienen, dass mehr Unternehmen die betrieblich unterstützte Kinderbetreuung kennen lernen, um sie für sich als lohnenswert und umsetzbar anzusehen. Als Erfolgsfaktoren sind hier beispielsweise zu nennen: Das Binden von gutem Personal sowie den Verbleib des Wissens im Betrieb. Auch dem demografischen Wandel, oft einhergehend mit einem Fachkräftemangel, kann durch betrieblich unterstützte Kinderbetreuung einfach und effektiv entgegengewirkt werden. Zusätzlich kann dies die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Beruf und Pflege erleichtern.

Genaue Informationen entnehmen Sie bitte gerne beiliegendem Flyer: ‚Es gibt Vorteile für Unternehmen durch die Formen betrieblich unterstützter Kinderbetreuung‘. Die Gleichstellungsbeauftragte sendet darüber hinaus, wenn benötigt, weitere Flyer postalisch oder elektronisch gerne zu.“ Die Aktion ist erfolgreich abgeschlossen.



Abb. 4: Flyer: „Es gibt Vorteile“
(Quelle: Stadtverwaltung Kaiserslautern)

3.2.20 Vorträge zum Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ in Kooperation mit der technischen Universität (TU) Kaiserslautern

Aktion 50

Kurzbeschreibung: Es werden zwei Vortragsveranstaltungen zum Themenfeld „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ durchgeführt. Hintergrund: Bis Anfang der 1970er Jahre gehörten Kinder und Küche in der Hauptsache zum Aufgabenbereich der Frauen. Als Ehefrau und Mutter waren sie unbezahlt für die Arbeit im Haushalt und für die Betreuung des Nachwuchses zuständig. Der Vater, oft als Alleinverdiener, ging für die Finanzierung des Lebensunterhalts der Familie einer bezahlten Arbeit nach. In einem langwierigen Emanzipationsprozess befreiten viele Frauen sich von dieser einschränkenden Aufgabenzuteilung. Sie wollten an allem teilhaben, nicht nur an der Familienorganisation, sondern auch einen Beruf ergreifen

und in gleichem Maße wie ihre Partner an Einfluss und Macht gewinnen. Mütter – wie Väter auch – wollten beides und forderten eine institutionelle Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Seit einiger Zeit ist festzustellen, dass dieser Entwicklung ein Stillstand, wenn nicht gar eine Kehrtwendung droht. Parallel dazu schlägt das Stigma der Rabenmutter wieder zu, sofern Eltern, besonders Mütter, ihr Kleinkind in die Obhut einer Kita oder einer Tagesmutter geben und bereits nach kurzer Zeit ihre Arbeit wieder aufnehmen. Für diese Entscheidung brauchen berufstätige Mütter kein schlechtes Gewissen zu haben. Zunehmend kann jedoch beobachtet werden, dass es eine Tendenz gibt zu einer längeren Rückkehr an Heim und Herd oder gar zu einem generellen Verzicht auf qualifizierte Berufstätigkeit oder Karriere. Dies führt zu den bekannten gesellschaftlichen Konsequenzen: wirtschaftliche Abhängigkeit von einem Partner, Unzufriedenheit, Altersarmut usw. Die nachfolgenden zwei Vorträge liefern Aufklärung sowie Lösungsmöglichkeiten, wie mit diesem sensiblen Thema umgegangen werden kann.

Vortrag 1: „Frankreich – ein Vorbild für Mütter und Väter in Deutschland?!“

Termin: 26.10.2017, 16:00 - 18:00 Uhr, Gebäude 57, Raum 215 der TU Kaiserslautern

Referentin: Prof. Dr. Barbara Vinken

Vortrag 2: „Das Würmchen willst Du doch nicht etwa schon abgeben? Kinderbetreuung ab wann?“

Termin: 09.11.2017, 16:00 – 18:00 Uhr, Gebäude 47, Raum 1206 der TU Kaiserslautern

Referentin: Christina Wunder

Den **Bezug zur Charta** bildet der Artikel 16 – Kinderbetreuung. Er beschäftigt 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 Bürgerinnen und Bürger der Stadt Kaiserslautern sowie Studierende und Mitarbeitende der Universität Kaiserslautern und Bedienstete der Stadtverwaltung Kaiserslautern sind hier die **Zielgruppen**. Es soll das **Ziel** erreicht werden, dass die Vorträge Erkenntnisse darüber liefern, dass sich die Berufstätigkeit von Eltern für sie und ihre Kinder gleichermaßen günstig auswirken kann.

Die **Zuständigkeiten** liegen in den Händen von Dr. Doris Niemeyer (Leiterin Frauenförderung/Gleichstellung, Familienförderung der TU Kaiserslautern) und Marlene Isenmann-Emser, der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Kaiserslautern.

Ergebnis der Aktion: Bei beiden Vorträgen waren jeweils nur ungefähr zehn Frauen und Männer anwesend, obwohl die Veranstaltungen im Vorfeld sehr gut beworben worden waren. Beide Referentinnen stellten ihre Themen und Positionen klar und deutlich dar. Nachfolgend zwei kurze Zusammenfassungen der Vorträge:

Vortrag 1: „Frankreich – ein Vorbild für Mütter und Väter in Deutschland?!“

Prof. Dr. Barbara Vinken verdeutlichte nachdrücklich, dass die Frauen- und Familienpolitik in Frankreich für unsere deutsche Gesellschaft Vorbild sein soll, der Gesellschaft, in der Rollenklischees noch sehr verhaftet sind. Dies ist historisch bedingt: Auf der einen Seite gab es

in Deutschland Bildung durch die Kirche, sprich vor allem die Klöster und von dort ging auch die Staatsmacht aus. Der Rest der Bevölkerung hatte hierzu keinen Zugang und somit keine Bildung. Luther änderte dies, es schlossen viele Klöster und er ernannte die Familie zur Bildungsstätte und zog so gegen die böse Welt da draußen. Diese Ansicht hält sich bis heute und wird von Generation zu Generation weitergegeben. Gibt Frau oder Mann der Welt da draußen, wenn sie ihre Kinder sozusagen „abgeben“ an den Staat, eine Chance, bleibt – meistens bei der Mutter – das mangelnde Vertrauen in die Institutionen und das schlechte Gewissen, dass die Bildung besser gelingen würde, wenn Frau zu Hause wäre. Dieses schlechte Gewissen ist eindeutig eine Zuschreibung, die durch das gesamte Umfeld von Frauen (eigene Mütter, Freundinnen, Väter, Gesellschaft usw.) produziert wird. Um diesem Dilemma und einer drohenden Unbeliebtheit in der Familie zu entgehen, nimmt man die Rolle, die in Deutschland den Frauen zugeschrieben werden, dann halt an. Um jedoch dem eigenen Frausein eine Chance zu geben, - denn Frau geht auch gerne arbeiten - fallen Frauen meist freiwillig in die Teilzeitfalle mit allen bekannten Nachteilen bis hin zu Altersarmut.

In Deutschland sind die Eltern (zugesprochen wird es aber meistens den Frauen) zuständig für die Bildung. Durch die Halbtagschulen und damit der Verbleib halbtags in den Kitas sind die Eltern am Nachmittag für die Hausaufgaben (billige Nachhilfelehrerinnen) zuständig. Versagen die Schülerinnen und Schüler - die Pisa-Studie lässt grüßen -, wird den Lehrerinnen und Lehrern keine Schuld gegeben. Kann den Kindern Zuhause nicht geholfen werden, dann hat das Kind auch kaum Chancen auf Bildung. Zusammengefasst bedeutet das, dass der Bildungsauftrag an die Familie, sprich meistens die teilzeitarbeitenden Frauen, delegiert wird. Dies führt dazu, dass es für die bildungsfernen Schichten und somit deren Kinder weniger Bildungs- und in der Folge Einstiegs- und Aufstiegsmöglichkeiten gibt.

In Frankreich ist seit der französischen Revolution ausschließlich der Staat zuständig für die Bildung (Bildung für alle). Dies befreit die französischen Frauen von dem sogenannten schlechten Gewissen, wenn sie arbeiten gehen. Sie kennen kein schlechtes Gewissen, für sie ist es normal zu arbeiten und die Kinder sind in der Kita oder in der Schule. Eltern haben dort keinen Zutritt. Ihre Grenzen enden an den Türen der Einrichtungen. Sie haben dort kein Mitwirkungsrecht.

Zum Vortrag 2: „Das Würmchen willst Du doch nicht etwa schon abgeben? Kinderbetreuung ab wann?“

Dame Christina Wunder „Pressereferentin für Internationale Zusammenarbeit und Entwicklung“ der Presseabteilung des Europäischen Parlaments in Brüssel sprach zuerst kurz, aber spannend, von ihrem eigenen Lebensweg als Kind einer berufstätigen Mutter und dass sie stolz auf ihre Mutter war. Danach berichtete sie, dass sie zum Weltfrauentag 2018 einen dazu passenden Presseartikel verfasst und veröffentlicht hat unter dem Titel: „Liebe Kollegin mit Kind, was ich Dir immer schon mal sagen wollte“. Sie las den Anwesenden den Artikel in Gänze vor, der unter nachfolgender Internetadresse sehr gerne nachgelesen werden kann: https://www.huffingtonpost.de/christina-wunder/kinder-arbeit-erziehung-familie_b_15233582.html, Zugriff: 18.03.2019. Dame Leslie Schleese der Familien-Service-Stelle der TU Kaiserslautern gab daran anschließend einen kurzen Rückblick auf die Inhalte des Vortrags von Dame Dr. Vinken, damit alle Anwesenden den gleichen Wissensstand hatten und auf dieser Basis folgte am Schluss der Veranstaltung eine rege Diskussion, die wieder deutlich machte, wie unterschiedlich doch das Thema „Kinderbetreuung in Bildungseinrichtungen“ auch in Kaiserslautern gesehen wird. Diese Aktion ist erfolgreich abgeschlossen.

3.2.21 Überprüfung von Parkhäusern privater Betreiber hinsichtlich Sicherheit für Frauen und Eltern mit Kindern

Aktion 54

Kurzbeschreibung: Gemeinsam mit dem Citymanagement werden Parkhäuser privater Betreiber überprüft. Zum einen hinsichtlich der Sicherheit für Frauen und zum anderen bezüglich Familienparkplätzen. Es geht darum herauszufinden, ob bereits die für Frauen notwendige Sicherheit gewährleistet ist und wenn nicht, sind die Frauenparkplätze in die Nähe der Ein- und Ausfahrten oder Ein- und Ausgängen zu positionieren. Diese Maßnahme ist notwendig, um den sogenannten gefühlten Bedrohungen zu entgehen, denen Frauen oft bei unübersichtlichen, kaum einsehbaren Räumen ausgesetzt sind. Auch Familienparkplätze sind in der Nähe der Ein- und Ausfahrten oder Ein- und Ausgängen auszuweisen, weil sie für Eltern mit Kindern im Baby- und Kleinkindalter geeignet sind. Denn diese müssen größer als Standardparkplätze sein, damit Eltern ihre Baby-Schalen und Kinderwagen ungefährdet ein- und ausladen sowie ihre Kinder und Kleinkinder in ihren Sitzen gut und sicher anschnallen können. Positive Nutzen der speziellen Einrichtungen von Frauen- und Familienparkplätzen können sein: Durch das Bekanntwerden in der Öffentlichkeit von Familienfreundlichkeit werden diese Parkhäuser häufiger genutzt, einhergehend mit höheren Einnahmen.

Der Artikel 21 – Sicherheit ist der **Bezug zur Charta**. Hier geht es im Absatz 3 darum „Strategien, Politiken und Aktionen einschließlich besonderer Verbesserungen des Zustands oder der Gestaltung der lokalen Umwelt (z.B. Umsteigestellen im öffentlichen Verkehrssystem, Parkhäuser, Straßenbeleuchtung) bzw. von Polizei- und verwandten Diensten zu entwickeln und umzusetzen, die praktische Sicherheit von Frauen und Männern zu erhöhen und die Wahrnehmung unzureichender Sicherheit bei Frauen und Männern möglichst zu senken.“

Die **Zielgruppen** sind hier private Parkhausbetreibende sowie Bürgerinnen und Bürger der Stadt Kaiserslautern. Es geht als **Ziele** darum, dass zum einen private Parkhäuser überprüft und zum anderen Frauen- und Familienparkplätze in der Nähe der Ein- und Ausfahrten oder Ein- und Ausgängen ausgewiesen worden sind.

Zuständig für die Umsetzung dieser Aktion zeichnen das Citymanagement und die Gleichstellungsbeauftragte.

Ergebnis und Erfolg der Aktion: Das Citymanagement ist nicht mehr zuständig für die Umsetzung dieser Aktion, die Aufgaben haben sich verlagert zur Stadtverwaltung Kaiserslautern. Deshalb wurden in dieser Angelegenheit vom Referat Stadtentwicklung am 8. April 2019 Fragebögen an alle fünf Parkhausbetreibende gerichtet. Mit Hilfe der Befragung sollte ermittelt werden, ob eigene Parkplätze für Frauen- und Familien sowie für Menschen mit Beeinträchtigungen ausgewiesen sind. Falls nein, werden entsprechende Empfehlungen an die Parkhausbetreibenden gegeben, dies zu ändern. Leider haben von den fünf Parkhausbetreibenden nur zwei geantwortet. Bei einem der beiden gibt es insgesamt 180 Parkplätze auf sieben Parkebenen mit folgenden speziell ausgewiesenen Parkplätzen: 15 für Frauen, 15 für Familien und zwei für Menschen mit Beeinträchtigungen, das sind 18 Prozent aller Parkplätze. Vergrößerte Parkplätze gibt es zwar für die Menschen mit Beeinträchtigungen, für die Familienparkplätze ist dies noch nicht realisiert. Beim anderen Parkhausbetreibenden sieht es wie folgt aus: Es gibt von insgesamt 372 Parkplätzen auf 7 Parkebenen 37 Parkplätze (10%) für Frauen, aber keine für Familien und Menschen mit Beeinträchtigungen. Hier kann gerne nachgesteuert werden. Beim ersten Betreiber sind die speziell ausgewiesenen

Parkplätze aus Sicherheitsgründen in Sichtweite eines Büros eingerichtet und hier wird deshalb kein Handlungsbedarf für weitere Sicherheitsmaßnahmen gesehen. Beim zweiten sind die Frauenparkplätze auf den unteren zwei Ebenen, deshalb wünscht er sich, dass es zur Sicherheit der Frauen Kontrollgänge durch die Polizei gäbe. Um aber die Situation in allen Parkhäusern insgesamt zu verbessern wurde Anfang Oktober 2019 ein Empfehlungsschreiben an alle Parkhausbetreibende zur Einrichtung und zur sicheren und guten Positionierung neuer spezifischer Parkplätze gerichtet. Auf diese Weise wurde zum Nachdenken angeregt, um fehlende Parkplätze noch auszuweisen und Maßnahmen zu ergreifen, die die Sicherheit für Frauen verbessern können. Diese Aktion ist erfolgreich abgeschlossen.

3.2.22 Herstellen und Verteilen von Visiten- und Postkarten zur Bewerbung der Internetadresse „frauenportal-kl.de“

Aktion 60

Kurzbeschreibung: Zur Bewerbung der Internetadresse „frauenportal-kl.de“ der Stadtverwaltung Kaiserslautern werden Visiten- und Postkarten hergestellt. Das Frauenportal dient der Information über Anlaufstellen, die Frauen in Not Hilfestellungen bieten können. Es geht speziell darum, dass Frauen, die von Gewalt bedroht oder betroffen sind, Hilfe für ihre individuellen Problematiken erhalten. Damit das „frauenportal-kl.de“ in der Bevölkerung bekannter wird, werden oben genannte Visiten- und Postkarten in der Stadt Kaiserslautern an geeigneten Stellen, wie beispielsweise Arztpraxen, persönlich verteilt.

Den **Bezug zur Charta** stellt der Artikel 22 – Geschlechterspezifische Gewalt her. Dort besagt Absatz 1, „dass geschlechterspezifische Gewalt, der vor allem Frauen zum Opfer fallen, eine Verletzung grundlegender Menschenrechte darstellt und gegen die Würde und körperliche und emotionale Integrität von Menschen verstößt.“ Erläuternd heißt es in Absatz 2, „dass sich geschlechterspezifische Gewalt auf der Täterseite aus der Vorstellung von der Überlegenheit eines Geschlechts über das andere im Rahmen eines ungleichen Machtverhältnisses ergibt.“ Um dem entgegenzuwirken bedarf es der Förderung von „Bewusstseinsbildungskampagnen und Informationsprogrammen für potenzielle und tatsächliche Opfer und Täter.“

Die **Zielgruppe** ist die Bevölkerung der Stadt Kaiserslautern und dies ist verbunden mit drei **Zielen:** Zum einen sind Visiten- und Postkarten hergestellt und anschließend zum anderen in der Stadt Kaiserslautern verteilt. Ferner ist die Internetadresse „frauenportal-kl.de“ bekannter geworden.

Die Arbeitsgemeinschaft Gleichstellung, Auszubildende, Praktikantinnen, Praktikanten sowie die Gleichstellungsbeauftragte sind hier **zuständig**.

Ergebnis und Erfolg der Aktion: Aus Kostengründen konnten nur Visitenkarten hergestellt werden. Diese wurden dann in die Praxen von Frauenärztinnen und Frauenärzten, Krankenhäusern, Familienrechtskanzleien, Jobcentern und Arbeitsagenturen in Kaiserslautern verteilt. Die Aktion ist erfolgreich abgeschlossen, auch weil sich mittlerweile viel mehr Frauen als vor der Verteilung für eine Beratung melden.



Abb. 5: Visitenkarte zur Bewerbung der Internetadresse „frauenportal-kl.de“
(Quelle: Stadtverwaltung Kaiserslautern)

3.2.23 Prüfung zur Erstellung einer Checkliste mit Kriterien zur geschlechtergerechten Bauleitplanung

Aktion 62

Kurzbeschreibung: Auf der Grundlage des Baugesetzbuchs (BauGB) beginnend mit der Fassung des Jahres 2004 hat der Gesetzgeber in Paragraph 1 Absatz 6 auf die unterschiedlichen Auswirkungen auf Frauen und Männer hingewiesen. Somit ist der Einbezug von geschlechterspezifischen Aspekten entsprechend ihrer Relevanz für das jeweilige Plangebiet frühzeitig einzubeziehen. Um diesen Anforderungen gerecht zu werden, prüfen zuständige Mitarbeitende des Referats Stadtentwicklung gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten ob für die Angebotsplanungen, die künftig angefertigt werden, eine Checkliste mit passgenauen, messbaren Kriterien erstellt werden kann. Im Ergebnis finden geschlechterspezifische Aspekte in der städtischen Bauleitplanung Berücksichtigung, das heißt unterschiedliche Bedürfnisse und Lebenssituationen beider Geschlechter werden explizit berücksichtigt. Solche Kriterien können sein: Öffentliche Sportanlagen für Frauen und Mädchen entsprechend dem französischen Vorbild wie zum Beispiel Fitnessgeräte auf Spielplätzen zu installieren. Mehr öffentliche Toilettenanlagen für Frauen einplanen, um deren speziellen Bedürfnissen gerecht zu werden. Ferner Wege, Parkanlagen und Durchgänge kinderwagengerecht gestalten. Die beispielhaft genannten sowie weitere, gemeinsam zu entwickelnde Kriterien können zu einer Checkliste zusammengestellt werden, anhand derer die Bauleitpläne dann geprüft werden können.

Als **Bezug zur Charta** gilt der Artikel 25 – Stadt- und Lokalplanung. Dort heißt es in Absatz 1, dass die Stadtverwaltung Kaiserslautern 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, anerkennt.“ Absatz 2 erläutert, dass es um die Verpflichtung geht, dies „bei der Erstellung, Annahme und Umsetzung dieser Politiken und Pläne“ sicherzustellen.“ Es ist damit „die Notwendigkeit der Förderung echter Gleichstellung in allen Bereichen der lokalen Ebene zu berücksichtigen.“

Als **Zielgruppe** sind sowohl Bürgerinnen und Bürger als auch Gäste der Stadt Kaiserslautern benannt. Es geht hier um zwei **Ziele**, erstens die Prüfung zur Erstellung einer Checkliste ist erfolgt und zweitens wird diese im Anschluss erstellt.

Aus hier liegen die federführenden **Zuständigkeiten** beim Referat Stadtentwicklung und der Gleichstellungsbeauftragten.

Ergebnis und Erfolg der Aktion: Im Baugesetzbuch ist das Prinzip des Gender Mainstreamings in § 1 Abs. 6 Nr. 3 als Aufgabe und Grundsatz der Bauleitplanung festgelegt. Hier heißt es, dass bei der Aufstellung der Bauleitpläne unterschiedliche Auswirkungen auf Frauen und Männer zu berücksichtigen sind. Im Rahmen der Erarbeitung des Flächennutzungsplans 2025, der mit seiner Bekanntmachung im Amtsblatt der Stadt Kaiserslautern am 29. März 2018 wirksam wurde, hat die Stadt Kaiserslautern die Aspekte der Chancengleichheit von Frauen und Männern im Rahmen des Gender Mainstreamings berücksichtigt. Ziel ist es, die Interessen von Frauen und Männern gleichermaßen zu würdigen und in deren Perspektiven, soweit auf der Ebene des Flächennutzungsplans und in Abhängigkeit von dessen Darstellungsmöglichkeiten durchführbar, in den Planungs- und Entscheidungsprozess mit einzubeziehen. Dies gilt ebenso für die Planungsebene der Bebauungspläne. Das bedeutet, dass alle bauleitplanerischen Vorhaben auf ihre möglichen geschlechterspezifischen Auswirkungen hin zu überprüfen und so zu gestalten sind, dass auf die unterschiedlichen Bedürfnisse und Lebenssituationen der zukünftigen Nutzerinnen und Nutzer jeden Alters hingewiesen wird, um so einen Beitrag zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter in der Bauleitplanung zu leisten. Dadurch sollen gleiche Entwicklungsperspektiven und die Chancengleichheit in der Bauleitplanung eröffnet werden, so dass die städtischen Räume gleichberechtigt durch Mädchen und Jungen, Jugendliche, Seniorinnen und Senioren, Frauen und Männer genutzt werden und so eine gleichberechtigte Teilhabe von allen Personengruppen an ihrer räumlichen Umgebung besteht. Die Perspektive des Geschlechtsverhältnisses ist in alle Entscheidungsprozesse einzubeziehen und für die Gleichstellung der Geschlechter nutzbar zu machen. Die mit dem Flächennutzungsplan hauptsächlich verfolgten Ziele wie „Innenentwicklung vor Außenentwicklung“, „Stadt der kurzen Wege“, „Verbesserung der Mobilität sowie die Förderung aller Mobilitätsarten in der Stadt“ und „Sicherung einer dezentralen Versorgung“ tragen zur Berücksichtigung der unterschiedlichen Lebenssituationen und zur Chancengleichheit der Bürgerinnen und Bürger auf der Ebene des Flächennutzungsplans bei. Der Flächennutzungsplan und die damit verfolgten Ziele wirken sich in vergleichbarer Weise auf die Belange von Frauen und Männer beziehungsweise auf alle gesellschaftlichen Gruppen aus. Für die Planungsebene der Bebauungspläne gilt entsprechendes, da diese gemäß den gesetzlichen Vorgaben des Baugesetzbuches aus dem Flächennutzungsplan zu entwickeln sind. Die Aktion ist erfolgreich abgeschlossen.

3.2.24 Planung von Frauen- und Familienparkplätzen im Kontext der Quartiersentwicklung

Aktion 63

Kurzbeschreibung: Im Kontext der Quartiersentwicklung der Stadt Kaiserslautern schlägt das Citymanagement bei künftigen Treffen der beteiligten Personen, Unternehmen, Bürgerinnen und Bürger der einzelnen Quartiere den Einbezug der Planung von Frauen- und Familienparkplätzen im öffentlichen Raum vor. Ebenso wie bei Aktion 54 geht es einerseits darum der gefühlten Bedrohung von Frauen im öffentlichen Raum entgegen zu wirken, indem zum einen Frauenparkplätze leicht zu erreichen und zum anderen gut ausgeleuchtet sind. Die Ausweisung von Familienparkplätzen ist ebenfalls notwendig, weil sie für Eltern mit Kindern im Baby- und Kleinkindalter besonders gut geeignet und sinnvoll ist. Diese sind im Vorfeld schon größer als Standardparkplätze zu planen, damit Eltern ihre Baby-Schalen und Kinderwagen ungefährdet ein- und ausladen sowie ihre Kinder und Kleinkinder in ihren Sit-

zen gut und sicher anschnallen können (siehe Aktion 54). Die beiden Maßnahmen „Frauen- und Familienparkplätze“ können als weiche Standortfaktoren angesehen werden. Erstens, damit sich mehr Familien mit Kindern ansiedeln und zweitens, dass die Stadt noch attraktiver wird, wie sie es bereits schon ist.

Der Artikel 25 – Stadt- und Lokalplanung ist der **Bezug zur Charta**. In Absatz 1 geht es um 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, anerkennt.“ Absatz 2 bekräftigt, dies „bei der Erstellung, Annahme und Umsetzung dieser Politiken und Pläne“ sicherzustellen.“ Das heißt, es müssen „qualitativ hochwertige Gestaltungslösungen angenommen werden, welche die besonderen Bedürfnisse von Frauen und Männern berücksichtigen.“

Als **Zielgruppen** sind hier definiert die Beteiligten bei der Quartiersentwicklung, Bürgerinnen und Bürger sowie Besucherinnen und Besucher der Stadt Kaiserslautern. Es geht um das **Ziel**, dass den Menschen in der Stadt Kaiserslautern mehr öffentliche Frauen- und Familienparkplätze zur Verfügung stehen.

Die **Zuständigkeiten** liegen beim Citymanagement, den Beteiligten der Quartiersentwicklung und der Gleichstellungsbeauftragten.

Ergebnis und Erfolg der Aktion: Diese Aktion des Gleichstellungs-Aktionsplanes wurde in der Aufbauphase des Citymanagements entwickelt. Da mittlerweile die Aufgaben und Zuständigkeiten des Citymanagements konkretisiert wurden, fällt die Umsetzung dieser Aktion nicht mehr ursächlich in das Aufgabenspektrum des Citymanagements. Zwar können Frauen- und Familienparkplätze auch vom Citymanagement beziehungsweise dessen Gremien und oder handelnden Personen angeregt werden, die Umsetzung wie beispielweise Beschilderung und Markierung hat aber direkt durch die Stadt zu erfolgen. Insofern ist die Aktion in dieser Form nicht weiterzuverfolgen. Weiterhin wird darauf verwiesen, dass die Stadtverwaltung grundsätzlich bemüht ist, in jedem Quartier, das zur Überplanung ansteht, bei der Ausweisung von Parkplätzen die Belange von Frauen und Familien zu berücksichtigen. Diese Aktion ist umgesetzt.

3.2.25 Anschreiben an Unternehmen für mehr Frauen in Führungspositionen in der Privatwirtschaft

Aktion 64

Kurzbeschreibung: Um die Kaiserslauterer Unternehmen auf das „Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst“ (FührposGleichberG) aufmerksam zu machen, wird ein entsprechendes Anschreiben an alle Unternehmen in Kaiserslautern gesendet. Hintergrund dieser Aktion ist, dass es Frauen in der Wirtschaft beim beruflichen Aufstieg immer noch schwer haben. In den Spitzengremien großer Unternehmen sind sie weiterhin unterrepräsentiert. Mit dem Informationsschreiben werden die Unternehmen über die wichtigsten Bestandteile des Gesetzes informiert. Davon sind hier einige exemplarisch aufgeführt: Es gibt nun eine verbindliche Geschlechterquote in Aufsichtsräten, aber das Ziel des Gesetzes ist die paritätische Vertretung von Frauen und Männern in Gremien. Der Gesetzgeber hat auf dem Weg

dahin seit 2016 eine Frauenquote von 30 Prozent festgelegt für neu zu besetzende Aufsichtsratsposten von Unternehmen. Und zwar von den Unternehmen, die börsennotiert sind und der paritätischen Mitbestimmung unterliegen. Ein weiteres Positivum wäre ein Kulturwandel in den Unternehmen. Denn das Gesetz entfaltet dann eine große Wirkung, wenn bei den Verhandlungen auf den oberen Führungsebenen auch Frauen mitentscheiden. Beispielsweise sind hier künftige Verhandlungen über Lohn und Arbeitsbedingungen benannt, die durch die Zusammenarbeit beider Geschlechter zu anderen, gerechteren und fairen Ergebnissen führen. Von gemeinsam gefällten Entscheidungen profitieren in Zukunft Millionen von Frauen, weil sie mehr verdienen. Um den Gesetz Rechnung zu tragen, werden nicht besetzte Frauenposten in Aufsichtsräten durch das Prinzip des „leeren Stuhls“ freigehalten und somit verhindert, dass doch wieder keine Frau am Tisch sitzt.

Den **Bezug zur Charta** bildet der Artikel 27 – Wirtschaftliche Entwicklung. Dort heißt es im Absatz 2, dass es notwendig ist „die weibliche Beschäftigungsquote und –qualität zu erhöhen.“

Alle Unternehmen in der Stadt Kaiserslautern sind hier die **Zielgruppe** und es geht als **Ziele** darum, dass Kaiserslauterer Unternehmen über das neue Teilhabegesetz informiert sind und dann entsprechend handeln.

Zuständig ist die Gleichstellungsbeauftragte.

Ergebnis der Aktion: Im Januar 2018 schrieb die Gleichstellungsbeauftragte alle Unternehmen in der Stadt Kaiserslautern an und informierte über die Möglichkeiten, die ihnen aufgrund des neuen „Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst“ geboten werden. Es geht darum endlich mehr Frauen in Führungspositionen aufsteigen zu lassen. Nachfolgend ist der Text des Schreibens wiedergegeben: „Auf der Grundlage des Artikels 27, Absatz (2) wurde die Aktion 64 definiert und formuliert, in der es darum geht, auch Kaiserslauterer Unternehmen auf das FührposGleichberG aufmerksam zu machen. Ihnen ist sicherlich das Gesetz bekannt und es wurde in Ihrem Unternehmen bestimmt schon thematisiert und sich konkret damit beschäftigt. Trotzdem sehe ich es als meine Aufgabe als Gleichstellungsbeauftragte an, diese Information an Sie weiter zu geben. Hintergrund dieses Gesetzes und des vorliegenden Informationsschreibens ist, dass es Frauen in der Wirtschaft beim beruflichen Aufstieg immer noch schwer haben. Dabei schreiben die Autorin Deborah Steinborn und der Autor Uwe Jean Heuser in ihrem gemeinsamen Buch unter dem Titel: ‚Anders denken! Warum die Ökonomie weiblicher wird; (Carl Hanser Verlag München. 2013, Seite 11) folgendes: ‚Das Potenzial für mehr Wohlstand und Wohlbefinden ist enorm, wenn alle entsprechend ihren Fähigkeiten und Vorlieben einen Platz finden, Frauen und auch Männer. Die Gesellschaft hat nichts von der jetzigen Schieflage, in der gut und teuer ausgebildete Frauen schlecht vorankommen. Freiheit sieht anders aus, Gerechtigkeit sieht anders aus‘. Ein wichtiger Bestandteil dieses Gesetzes ist auch eine verbindliche Geschlechterquote in Aufsichtsräten. Der Gesetzgeber hat auf dem Weg dahin seit 2016 eine Frauenquote von 30 Prozent festgelegt für neu zu besetzende Aufsichtsratsposten von Unternehmen. Und zwar von den Unternehmen, die börsennotiert sind und der paritätischen Mitbestimmung unterliegen. Um den Gesetz Rechnung zu tragen, werden nicht besetzte Frauenposten in Aufsichtsräten durch das Prinzip des „leeren Stuhls“ freigehalten und somit verhindert, dass doch wieder keine Frau am Tisch sitzt. Dieses Gesetz liefert erst einen Anfang, kann aber Vorbild für jedes Unternehmen sein, Frauen künftig zu fördern, damit sie überhaupt die Möglichkeit erhal-

ten, irgendwann in eine höhere Position aufsteigen zu können. Ein weiteres Positivum wäre ein Kulturwandel in den Unternehmen. Denn das Gesetz entfaltet dann eine große Wirkung, wenn bei den Verhandlungen auf den oberen Führungsebenen auch Frauen mitentscheiden. Beispielsweise sind hier künftige Verhandlungen über Lohn und Arbeitsbedingungen benannt, die durch die Zusammenarbeit beider Geschlechter zu anderen, gerechteren und fairen Ergebnissen führen. Von gemeinsam gefällten Entscheidungen profitieren in Zukunft Millionen von Frauen, weil sie mehr verdienen. Ich würde mich freuen, wenn diese Information für Ihr Unternehmen von Interesse ist.“ Da dieses Schreiben die Maßnahme der Aktion 64 war, ist diese erfolgreich abgeschlossen.

3.2.26 Informieren über fünf neue Gesetze für Frauen

Aktion 65

Kurzbeschreibung: Auf der Homepage der Stadtverwaltung Kaiserslautern unter der Rubrik „Frauen“ werden nachfolgende fünf neue Gesetze für Frauen zur Information eingestellt:

Bei diesen Gesetzen für Frauen handelt es sich erstens um das „Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst“ (FührposGleichberG), in Kraft getreten am 24. April 2015. Zweitens wurde das „Landesgleichstellungsgesetz“ (LGG) von Rheinland-Pfalz novelliert, das seit dem 30. Dezember 2015 gültig ist. Drittens wurde das reformierte „Gesetz zur Verbesserung des Schutzes der sexuellen Selbstbestimmung“ (StGB, Paragraphen 177, 184 i und 184 j) am 10. November 2016 verabschiedet. Eingeführt wurde viertens das „Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen“ (EntgTranspG) mit Beginn: 30. Juni 2017. Fünftens wird am 01. Januar 2018 das novellierte „Mutterschutzgesetz“ (MuschG) in Kraft treten.

Beim FührposGleichberG gibt es nun eine verbindliche Geschlechterquote in Aufsichtsräten (siehe Aktionen 5 und 64). Das Ziel des Gesetzes ist die paritätische Vertretung von Frauen und Männern in Gremien. Hier kommt der öffentlichen Verwaltung eine besondere Vorbildfunktion gegenüber anderen Arbeitgebenden zu.

Das LGG musste neu gefasst werden, weil die tatsächliche Gleichstellung noch nicht erreicht ist. Handlungsbedarf zeigt sich in der bestehenden Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen, Zusammensetzung von Gremien und bei höheren Entgelt- und Besoldungsgruppen sowohl in der Landes- als auch in der Kommunalverwaltung. Das neue LGG enthält zusätzlich Regelungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zur öffentlichen Vergabe (siehe Aktion 42).

Die Veränderung der oben genannten Paragraphen im StGB kurz „Nein heißt nein“ genannt, bietet mehr Schutz vor sexueller Gewalt. Es ging darum Strafbarkeitslücken zu schließen, vor allem bei sexueller Nötigung und Vergewaltigung. Strafbar ist, wenn sich der Täter über den erkennbaren Willen des Opfers hinwegsetzt. Vorgesehen ist eine Freiheitsstrafe zwischen sechs Monaten und fünf Jahren. Unter Strafe fällt mit der neuen Regelung auch die sexuelle Belästigung. Demnach handelt strafbar, wer eine andere Person in sexuell bestimmter Weise körperlich berührt und dadurch belästigt, etwa durch „Begrapschen“ (siehe Aktion 56).

Beim EntgTranspG geht es darum das Gebot des gleichen Entgeltes von Frauen und Männern bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durchzusetzen (siehe Aktion 28). Insgesamt geht

es um die Einführung von Transparenzregeln, mit denen mehr Lohngerechtigkeit im Erwerbsleben und damit auch für die Gleichstellung von Frauen und Männern in diesem Punkt durchgesetzt werden soll. Durch mehr Transparenz bei den Gehältern soll insbesondere die bisher aus verschiedenen Gründen existierende Lohnlücke von 21 Prozent zwischen Männern und Frauen beseitigt werden.

Noch im Gesetzgebungsverfahren befindet sich das neue MuschG. Eine Novellierung war notwendig, weil die bisherigen Regelungen zum Mutterschutz im Wesentlichen noch aus dem Jahr 1952 stammen. Seitdem hat sich die Arbeitswelt, aber auch die Erwerbstätigkeit der Frauen grundlegend gewandelt, was zur Neuregelung des Mutterschutzrechts führen musste. Insgesamt geht es darum erstens, dass das Mutterschutzgesetz künftig auch für Praktikantinnen, Schülerinnen und Studentinnen gilt, zweitens, dass das Nachtarbeitsverbot für werdende Mütter gelockert worden ist, wenn sie in der Zeit arbeiten wollen und drittens, dass höhere Anforderungen an Gefährdungsbeurteilungen der jeweiligen Arbeitsplätze (siehe Aktion 41) gelten.

Der Artikel 29 – Die Lokalregierung als Regulierungsbehörde stellt den **Bezug zur Charta** dar. Absatz 1 verdeutlicht, dass die Unterzeichnerin Stadtverwaltung Kaiserslautern „bei der Durchführung der Aufgaben und Wahrnehmung der Kompetenzen als Regulierungsbehörde für entsprechende Aktivitäten“ eine wichtige Rolle spielt „und ist sich bewusst, dass Frauen und Männer von verschiedenen Regulierungsaktivitäten unter Umständen unterschiedlich betroffen sind.“ Deshalb verpflichtet sie sich nach Absatz 2 „bei der Durchführung der Regulierungsaufgaben die besonderen Bedürfnisse, Interessen und Lebensbedingungen von Frauen und Männern zu berücksichtigen.“

Als **Zielgruppen** sind hier alle Bürgerinnen und Bürger Stadt Kaiserslautern sowie die Mitarbeitenden der Stadtverwaltung definiert, einhergehend mit dem Wunsch das **Ziel** zu erreichen, dass die Menschen in der Stadt Kaiserslautern auf diese Weise über die fünf neuen Gesetze für Frauen informiert sind.

Die **Zuständigkeit** liegt hier alleine in der Hand der Gleichstellungsbeauftragten.

Ergebnis der Aktion: Im Januar 2018 wurden auf der Homepage der Stadtverwaltung Kaiserslautern unter der Rubrik „Sozial Leben Wohnen“, dann „Soziales und Gesellschaft“ unter der Spalte „Frauen“ die gesetzlichen Regelungen mit der Neufassung vom 23. Mai 2017 online gestellt unter nachfolgendem Link:

https://www.kaiserslautern.de/sozial_leben_wohnen/soziales_und_gesellschaft/frauen/gesetz. Geändert wurde das Gesetz am 12. Dezember 2019 und ist am 01. Januar 2020 in Kraft getreten. Die Aktion ist erfolgreich abgeschlossen.

3.3 Erfolgreich umgesetzte, aber fortzuschreibende Aktionen

Abschnitt 3.3 (Teilbereich 4) behandelt die erfolgreich umgesetzten, aber fortzuschreibenden Aktionen. Es geht darum herauszustellen, dass die Fortschreibung notwendig ist, zum einen weil die Aktionen so erfolgreich sind, dass sie wiederholt werden sollen und zum anderen, weil es sich um jährlich wiederkehrende Gedenktage handelt, die durchgeführt werden müssen. Beispielhaft für ein so bezeichnetes „muss“ dient hier die Aktion 56 (siehe Unterpunkt 3.3.13, S. 72): „Durchführung von Aktionen rund um den 25. November anlässlich des Inter-

nationalen Tags „NEIN zu Gewalt an Frauen“. Solche Aktionen gegen Gewalt sind selbstverständlich wichtig, denn Gewalt gegen Frauen ist leider immer noch Dauerthema. Zudem gestalteten sich die Veranstaltungen zu diesem Gedenktag seit dem Jahr 2007 sehr erfolgreich und somit ist diese Aktion stetig fortzuschreiben.

Erfolgreich umgesetzte, aber fortzuschreibende Aktionen	16	24,2%
Summe	16	24,2%

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

Die erfolgreich umgesetzten, aber fortzuschreibenden 16 Aktionen sind als Tabelle 4 dargestellt und bedeuten 24,2 Prozent. Sie werden im Folgenden zuerst aufgelistet und danach ausführlich geschildert. In diesem Abschnitt befindet sich das meiste Bildmaterial.

3.3.1	Durchführung von Workshops für neue Mitarbeitende und Studierende	54
3.3.2	Regelmäßige Berichterstattung zum Stand der Umsetzung des Dritten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplans durch die städtischen Veröffentlichungsorgane	55
3.3.3	Bewerben der Aufgaben und Zuständigkeiten der Gleichstellungs- beauftragten der Westpfalz unter dem Titel „#FrauenStärken“ als gemeinsame Imagekampagne	56
3.3.4	Visualisierung und Erwerbung der geschlechtergerechten Sprache Im Sinne einer Selbstverständlichkeit	58
3.3.5	Mitteilung zum Gleichstellungs-Aktionsplan über die „Aktionen des Monats“ für Intranet und andere Veröffentlichungsorgane wie beispielsweise Internet	60
3.3.6	Durchführung von Veranstaltungen rund um die Internationalen Frauentage, die jährlich am 8. März begangen werden	61
3.3.7	Organisation von Aktionen und Veranstaltungen im Rahmen der Equal Pay Day's	63
3.3.8	Schulung zu Moderationskompetenzen sowie –techniken für Führungskräfte und künftige Führungskräfte auch in Bezug auf Diversity Management	66
3.3.9	Durchführung des Mentoring-Programms zur Weiterentwicklung von Frauen zu Führungspersönlichkeiten	67
3.3.10	Fortführung der Kinder-Ferienbetreuung für die Kinder der Bediensteten	68
3.3.11	Verminderung von Angsträumen in öffentlichen Grün- und Parkanlagen sowie auf Spielplätzen	69
3.3.12	Durchführung einer Verteilaktion unter dem Slogan „Rosen statt Veilchen“	70

3.3.13	Durchführung von Aktionen rund um den 25. November anlässlich des Internationalen Tags „NEIN zu Gewalt an Frauen“	72
3.3.14	Informieren und Aufklären über zwei Aktionstage gegen „Gewalt gegen Frauen und Mädchen“	74
3.3.15	Durchführung von Seminaren für Selbstbehauptung und Selbstverteidigung	76
3.3.16	Erhöhung der Anzahl der Straßennamen und Plätze mit Frauen	77

3.3.1 Durchführung von Workshops für neue Mitarbeitende und Studierende

Aktion 2

Kurzbeschreibung: Das Seminar „Einführung neu eingestellter Nachwuchskräfte“ wird jährlich einmal durchgeführt. Es richtet sich an Beamtenanwärterinnen und Beamtenanwärter des 3. Einstiegsamtes, an auszubildende Verwaltungsfachangestellte sowie gewerbliche und sonstige Auszubildende. In dessen Verlauf stellt neben dem Referat Personal, einer Vertreterin oder eines Vertreters des Personalrats, der Jugend- und Auszubildendenvertretung sowie dem Referat Organisationsmanagement die Gleichstellungsbeauftragte ihre Arbeitsfelder vor. Die Vorstellung der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten erfolgt im Stil eines kleinen Workshops, beginnend mit einem kurzen Impulsreferat, der den Beteiligten die Gleichstellungsarbeit als Querschnittsaufgabe konkret nahe bringt. Diese Vorgehensweise macht auch für alle neu eingestellte Mitarbeitende und Studierende Sinn. Einmal im Jahr werden auf diese Weise alle „Neuen“ mit den Landesgleichstellungsgesetz (LGG) sowie dem Paragraphen 2 Absatz 6 der Gemeindeordnung (GemO) vertraut gemacht und beziehen in der Folge den Gleichstellungsgedanken in ihre Arbeit und ihren Alltag mit ein.

Der **Bezug zur Charta** ist der Artikel 1 – Demokratische Verantwortung. Der Absatz 2 liefert den Auftrag an die Stadtverwaltung Kaiserslautern „dessen Aufgabe die Obsorge für die eigene Bevölkerung und das eigene Hoheitsgebiet ist“, als Erbringerin und Auftraggeberin von Leistungen sowie als Planerin und Regulierungsbehörde sowie Arbeitgeberin, „die praktische Anwendung dieses Recht in allen seinen Aktivitätsbereichen zu fördern und zu unterstützen.“

Die Aktion 2 richtet sich an alle neu eingestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Studierende unterschiedlicher Fachrichtungen als **Zielgruppen**, damit das **Ziel** erreicht werden kann, dass jede und jeder Gleichberechtigung im Blick hat, die dann konkret mit Hilfe von Gleichstellung als gesamtgesellschaftliche Aufgabe tatsächlich erreicht ist.

Für die Umsetzung **zuständig** sind das Referat Personal und die Gleichstellungsbeauftragte.

Ergebnis und Erfolg der Aktion: Das Seminar „Einführung neu eingestellter Nachwuchskräfte“ war ins Fortbildungsprogramm der Stadtverwaltung Kaiserslautern 2019 erstmals aufgenommen worden. Die Leitung des Seminars lag in der Hand der Gleichstellungsbeauftragten. Da sich zu wenig neue Mitarbeitende für das Seminar angemeldet hatten, wurden zwei Seminare erneut im Februar und im März angeboten, an denen dann insgesamt 20 Personen teilgenommen hatten. Da jährlich neue Nachwuchskräfte eingestellt werden und die Seminare erfolgreich umgesetzt und inhaltlich gut bewertet wurden, macht es Sinn diese auch künftig durchzuführen, deshalb wird diese Aktion fortgeschrieben.

3.3.2 Regelmäßige Berichterstattung zum Stand der Umsetzung des Dritten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplans durch die städtischen Veröffentlichungsorgane

Aktion 3

Kurzbeschreibung: Die Pressestelle der Stadtverwaltung Kaiserslautern berichtet regelmäßig – geplant ist ein zwei- oder dreimonatiger Rhythmus - in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten über bereits umgesetzte Aktionen sowie über den jeweiligen Stand der Umsetzung des Dritten Gleichstellungs-Aktionsplans mittels der städtischen Veröffentlichungsorgane.

Auch hier ist der **Bezug zur Charta** der Artikel 1 – Demokratische Verantwortung. Der Absatz 2 zeigt auf, dass die Arbeitgeberin Stadtverwaltung Kaiserslautern in ihrer Aufgabe der Obsorge für die eigene Bevölkerung und das eigene Hoheitsgebiet sich verpflichtet alle ihre eigenen Aktivitätsbereiche zu fördern und zu unterstützen.

Als **Zielgruppen** sind hier die Bürgerinnen und Bürger der Stadt Kaiserslautern sowie die Mitarbeitenden der Stadtverwaltung Kaiserslautern definiert. Dies ist verbunden mit dem **Ziel**, dass Frauen und Männer in der Stadt über den Stand der Dinge zur Umsetzung des Gleichstellungs-Aktionsplans informiert sind, so wie dies die Europäische Charta vorschreibt.

Die **Zuständigkeiten** liegen bei der Pressestelle des Referates Organisationsmanagement, die für die Herausgabe von Pressemeldungen verantwortlich ist sowie bei der Gleichstellungsbeauftragten, die die jeweiligen Veröffentlichungen in Auftrag gibt.

Ergebnis und Erfolg der Aktion: Die Gleichstellungsbeauftragte verfasst regelmäßig – manchmal unter aktiver Mitwirkung der Arbeitsgemeinschaft Gleichstellung - die sogenannte „Aktion des Monats“, (siehe Aktion 13, S. 60), basierend auf einer Idee von Frauen der Arbeitsgemeinschaft Gleichstellung. Die Aktion des Monats wird im Intranet der Stadtverwaltung Kaiserslautern unter „Rathaus aktuell“ logischerweise „monatlich“ eingestellt. Jeweils zu Anfang eines jeden Monats wurden beginnend mit August 2017 bis Juli 2020 insgesamt 36 Aktionen des Monats formuliert und ins Intranet eingestellt, damit alle Mitarbeitenden stets über den Stand der Umsetzung des Dritten Gleichstellungs-Aktionsplans aus erster Hand informiert sind. Es handelte sich dabei entweder um bereits umgesetzte Aktionen des Gleichstellungs-Aktionsplans oder um Hinweise auf Aktionen, die noch umzusetzen sind. Die Pressestelle verfasst einerseits auf dieser Grundlage Pressemitteilungen für das Amtsblatt und das Internet. Hinzu kommen andererseits weitere Pressemeldungen für Veranstaltungen aller Art wie die einmalige Veranstaltung zu 100 Jahre Frauenwahlrecht am 19. Januar 2019. Es gibt ferner noch sonstige umgesetzte Maßnahmen, die zusätzlich zum Gleichstellungs-Aktionsplan aus aktuellen Anlässen durchgeführt werden wie die Road-Show anlässlich des Equal Pay Days 2019 (siehe Aktion 28, S. 63). Ferner wird stets die Seite „Frauen“ auf der Homepage der Stadtverwaltung Kaiserslautern gepflegt, wenn Neues passiert wie beispielsweise die Anleitung zum Tanzen anlässlich des Internationalen Tags „One Billion Rising“ (Aktion 57, S. 75), der jährlich am 14. Februar auf die Gewalt gegen Mädchen und Frauen aufmerksam macht. Diese Aktion ist erfolgreich umgesetzt und wird selbstverständlich fortgeschrieben.

3.3.3 Bewerben der Aufgaben und Zuständigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten der Westpfalz unter dem Titel „#FrauenStärken“ als gemeinsame Imagekampagne

Aktion 4

Kurzbeschreibung: Die Gleichstellungsbeauftragten der Westpfalz erstellen ein gemeinsames Konzept mit dem Titel „#FrauenStärken“ für ihre Eigenwerbung in Form eines Films und oder einer Fotosession, eventuell auch geeigneten Werbetafeln oder Plakaten. Vorarbeit wurde bereits geleistet, denn es fanden mehrere Treffen zur Erstellung von Texten, Aussagen, Werbeslogans, Titel der Imagekampagne usw. statt. Ebenso wurde schon eine Auswahl geeigneter Medien getroffen. Zur Umsetzung ist noch eine Künstlerin wie beispielsweise eine Fotografin oder Filmemacherin zu finden. Angefragt wurde bereits die Fotografin Frau Sandra Derag aus Kaiserslautern. Die Kampagne wird von allen Gleichstellungsstellen gemeinsam finanziert.

Der Artikel 1 – Demokratische Verantwortung in Absatz 2 stellt auch für die Aktion 4 den **Bezug zur Charta** dar. Es geht darum, dass die Auftraggeberin Stadtverwaltung Kaiserslautern der eigenen Bevölkerung als demokratische Repräsentantin nahebringt, wie die praktische Anwendung dieses Rechts, nämlich die tatsächliche Gleichstellung in allen seinen Aktivitätsbereichen gefördert und unterstützt werden kann.

Als **Zielgruppe** ist hier neben den Menschen in der Stadt Kaiserslautern hinaus festgehalten die gesamte Bevölkerung in der Westpfalz. Dies ist verbunden mit dem **Ziel**, dass die Aufgaben und Zuständigkeiten von Gleichstellungsbeauftragten in der Öffentlichkeit wahrgenommen werden. **Zuständig** für die Umsetzung sind die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten der Westpfalz.

Ergebnis und Erfolg der Aktion: Im Laufe von zwei Jahren trafen sich die Gleichstellungsbeauftragten der Städte Kaiserslautern, Pirmasens und Zweibrücken, sowie die der Landkreise Kaiserslautern, Südwestpfalz, Kusel und Donnersbergkreis, um ihre Imagekampagne zu verwirklichen. Mit der Fotografin und Künstlerin Sandra Derag aus Kaiserslautern wurde im Rahmen vieler Gespräche über mögliche Umsetzungen eingehend beraten. Diese entwarf in der Folge ein eigenes Logo für die Gleichstellungsbeauftragten der Westpfalz, drehte einen 2-minütigen Film und generierte daraus sechs Plakate, die künftig bei Veranstaltungen genutzt werden können. Fünf Arbeitsthemen, die den Gleichstellungsbeauftragten am Wichtigsten sind und derzeit leider (noch) Dauerthemen der Gleichstellungsarbeit sind, sind als Plakate und filmisch dargestellt. Diese Themenschwerpunkte sind: „Entgeltungleichheit“, „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“, „Altersarmut ist weiblich“, „Gewalt gegen Frauen“ und „Mehr Frauen in die Politik“. Im Rahmen einer Pressekonferenz in der Kreisverwaltung Südwestpfalz wurde die Kampagne gestartet und im Nachgang über alle Presseebenen veröffentlicht. Um dies alles darstellen zu können, wurde auch eine eigene Website „#FrauenStärken“ entwickelt. Seit 29. März 2019 sind die Medien auch auf der Homepage der Stadtverwaltung Kaiserslautern eingestellt unter der Rubrik „Frauen“ mit dem Titel „#FrauenStärken“ und im Nachgang durch die Presse der Öffentlichkeit vorgestellt wie beispielsweise im Amtsblatt vom 04. April 2019. Unten angefügt sind zwei der fünf Themenschwerpunkte (siehe Abb. 6, S. 57). Nach den Kommunalwahlen am 26. Mai 2019 wurde eine weitere Pressemeldung herausgegeben, die verdeutlichte, dass in einigen Städten und Landkreisen sich die Anzahl der Frauen bei den Kommunalwahlen reduzierte und in drei Fällen marginal erhöhte.

Die Gleichstellungsbeauftragten der Westpfalz werden an den fünf Themen dranbleiben, neben weiteren vielfältigen Themen.



Abb. 6: Plakate: „Entgeltgleichheit“ und „Mehr Frauen in die Politik“
(Quelle: Sandra Derag und Gleichstellungsbeauftragte Westpfalz)

Ein erstes Beispiel, dass die Themen aktiv genutzt und weiterverfolgt werden, zeigte sich darin, dass sich die Gleichstellungsbeauftragten der Westpfalz anlässlich des Internationalen Tags „NEIN zu Gewalt an Frauen“ am 25. November solidarisch gegen Gewalt gegen Frauen zeigten, dargestellt an nachfolgendem Foto.



Abb. 7: Gleichstellungsbeauftragte der Westpfalz
(Quelle: Homepage der Stadtverwaltung Kaiserslautern)

Sie bewarben das offizielle Hilfetelefon des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und des Bundesamts für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben mit der Telefonnummer 08000 116 016.

Ein zweites Beispiel ist die Aktualisierung und Verbreitung einer Minijobbroschüre, deren Inhalte von der Bundesarbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten zusammengetragen wurden. Diese Inhalte konnten und sollten bedarfsgerecht vor Ort in den Kommunen genutzt werden, was in der Westpfalz gut gelungen ist.



Abb. 8: Broschüre „Der Minijob – da ist mehr für Sie drin!“
(Quelle: Gleichstellungsbeauftragte Westpfalz)

Auf dieser Grundlage haben zum Themenfeld „Entgeltgleichheit“ die Gleichstellungsbeauftragten der Westpfalz die Broschüre „Der Minijob – da ist mehr für Sie drin!“ angepasst aufgelegt (Abb. 8). Die 19 Seiten starke Broschüre richtet sich besonders an Frauen in Minijobverhältnissen und informiert zum Beispiel über die Rechte und Ansprüche in einem solchen Arbeitsverhältnis. Diese Broschüre wurde in Kaiserslautern sehr stark nachgefragt, da ein passender Presseartikel die Bevölkerung darauf aufmerksam gemacht hatte.

Als drittes Beispiel darf gelten, dass zur Bekanntmachung der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten und deren eigener Website „#Frauenstärken“ eigene Haftnotizen entwickelt wurden, die am Frauentag rund um den 8. März 2020 verteilt wurden (siehe Aktion 16, S. 62).

Ein viertes Beispiel ist für das Jahr 2020 eine Aktion in der Umsetzungsphase, um jungen Frauen das Thema „Gleichstellung“ nahezubringen und sie dafür zu begeistern. Für eine sogenannte „Girl Power Challenge“ wird ein Soziales Netzwerk als Medium genutzt. Diese Aktion ist erfolgreich umgesetzt und wird fortgeschrieben.

3.3.4 Visualisierung und Erwerbung der geschlechtergerechten Sprache im Sinne einer Selbstverständlichkeit

Aktion 12

Kurzbeschreibung: Zum einen wird ein Flyer oder ein Cartoon entworfen, die auf humorvolle Weise die Relevanz und Notwendigkeit geschlechtergerechter Sprache verdeutlichen. Denn eine ausdrucksvolle und klare Sprache, die Frauen und Männern gleichermaßen gerecht wird, spiegelt unsere Gesellschaft wider. Eine Gesellschaft, in der Frauen und Männer gleichwertig miteinander leben und arbeiten. Dieser Flyer beziehungsweise Cartoon wird nach der Fertigstellung zum einen im Rathaus an die Mitarbeitenden verteilt und zum anderen auf der Homepage der Stadtverwaltung Kaiserslautern unter der Rubrik „Frauen“ sowie

im Amtsblatt veröffentlicht. Zum anderen werden Seminare angeboten, die dazu dienen die geschlechtergerechte Sprache im Alltag und in der Erwerbsarbeit benutzen zu können.

Bezug zur Charta: 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 Frauen am „öffentlichen Leben ihrer Region, Kommune und lokalen Gemeinschaft“ mitwirken. Der Absatz 2 verdeutlicht, dass Wege zu entwickeln sind, um zur Gleichstellung zu kommen.

Als **Zielgruppen** sind alle Mitarbeitende der Stadtverwaltung Kaiserslautern sowie Bürgerinnen und Bürger der Stadt Kaiserslautern benannt und es ist als Ziel formuliert, dass Menschen in der Stadtverwaltung Kaiserslautern und in der Stadt Kaiserslautern selbstverständlich die geschlechtergerechte Sprache nutzen.

Die **Zuständigkeit** lag in den Händen der Gleichstellungsbeauftragten.

Ergebnis und Erfolg der Aktion: Es wurde eine Postkarte erstellt, auf der ein Cartoon abgebildet ist. Postkarten und Cartoons sind Medien, die junge Menschen ansprechen. Jugendliche können noch leichter ihre Sprachgewohnheiten ändern. Die Postkarten wurden in allen Kaiserslauterer Schulen, in einigen Gaststätten und im Rathaus verteilt. Nach der Verteilaktion gab es viele positive Rückmeldungen. Zwei Beispiele sind hier benannt: zum einen hatte eine Schule die Postkarte als Anlass genommen das Thema „geschlechtergerechte Sprache“ im Fach Deutsch in Form von Schriftdiskussionen aufzunehmen. Viele Fragen wurden in diesem Kontext an die Gleichstellungsbeauftragte gerichtet. Zum anderen hielt sie Vorträge auf zwei Jugendfreizeiten für 50 Jugendliche. Der Cartoon wurde von André Ihl, einem jungen Künstler aus Saarbrücken entworfen. Er hatte im Sommer 2017 von der Aktion gehört und sich bereit erklärt das Thema künstlerisch umzusetzen. In der Folge gab es zahlreiche Gespräche und mannigfache Entwürfe von dem jungen Künstler. Nach der Fertigstellung des Cartoons äußerte sich Herr Ihl folgendermaßen: „Ich habe sehr viel über geschlechtergerechtes Sprechen und Schreiben gelernt.“ Nachfolgend wird die Postkarte erläutert:

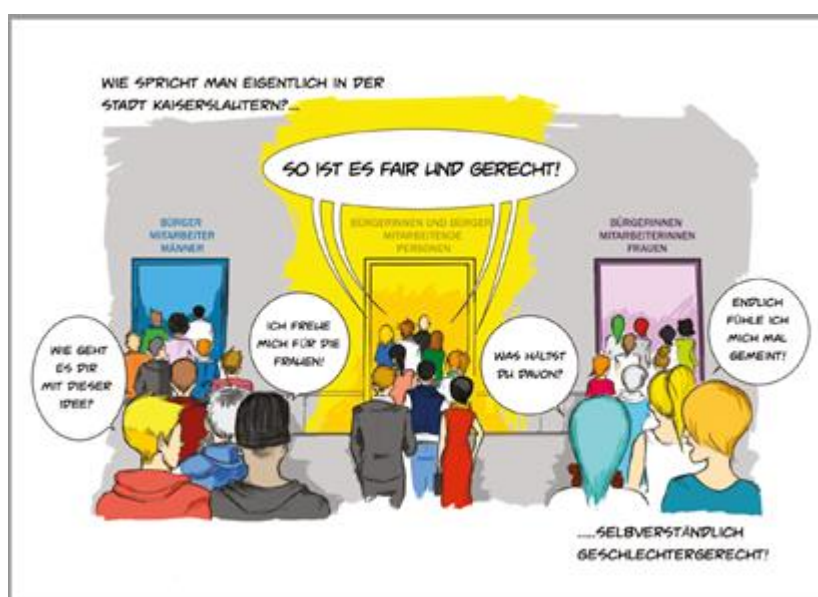


Abb. 9: Postkarte „Geschlechtergerechte Sprache“
(Quelle: André Ihl)

Auf der Postkarte sind neben den abgebildeten Sprechblasen, deren Inhalt für sich spricht, konkrete Vorschläge dargestellt wie geschlechtergerecht in der Stadt Kaiserslautern gesprochen wird. Diese befinden sich über den drei Türen. Es gibt eine Tür für Frauen (pink), eine Tür für Männer (mittelblau) und eine Tür – die goldene Mitte – für beide Geschlechter. Keine der drei Türen ist größer und besser als die andere, das soll die Geschlechtergerechtigkeit hervorheben. Über den Türen ist klar vorgestellt welche drei Möglichkeiten es gibt, geschlechtergerecht zu sprechen und zu schreiben. Erstens gibt es nur „Frauen“, dann nur „Männer“ und – wenn beide Geschlechter zusammen sind – werden sie als „Personen“ bezeichnet. Zweitens geht es um „Mitarbeiterinnen“, „Mitarbeiter“ und wenn beide gemeint sind, dann sind es „Mitarbeitende“. Das heißt, es kann Sinn machen, neue Begriffe zu finden, durch die erkennbar wird, es handelt sich um Frauen und Männer. Können keine neuen Begriffe gefunden werden wie dies beispielsweise bei „Bürgerinnen“ und „Bürger“ der Fall ist, dann sind drittens beide Geschlechter zu benennen und die weibliche Form ist voranzustellen (Verwaltungsvorschrift des Ministeriums für Kultur, Jugend, Familie und Frauen des Ministeriums des Innern und für Sport (MIS) und des Ministeriums der Justiz (MJ) vom 5. Juli 1995 (MKJFF – AZ 942-5540-9/ 95). Dann sind das „Bürgerinnen und Bürger“. Das heißt, dass es insgesamt nur dieser drei Möglichkeiten von Formulierungen bedarf, um geschlechtergerecht sprechen und schreiben zu können. Aus Gründen der Fairness und der Gerechtigkeit ist stets so zu verfahren.

Der Text auf der Rückseite der Postkarte lautet: „Geschlechtergerechtes Sprechen und Schreiben, das Frauen und Mädchen sowie Männern und Jungs gleichermaßen gerecht wird, ist der Spiegel einer fairen Gesellschaft. Einer Gesellschaft, in der die Geschlechter gleichwertig und wertschätzend miteinander umgehen.“ Diese Aktion ist erfolgreich umgesetzt. Das Thema: „geschlechtergerechte Sprache“ ist stets überall und auch künftig zu beachten (siehe Aktion 41, S. 102) und ist deshalb fortzuschreiben.

3.3.5 Mitteilung zum Gleichstellungs-Aktionsplan über die „Aktionen des Monats“ für Intranet und andere Veröffentlichungsorgane wie beispielsweise Internet

Aktion 13

Kurzbeschreibung: Seit Mitte 2014 wird der aktuelle Stand der Umsetzung des Zweiten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplans in der Stadtverwaltung im Intranet unter der Rubrik „Aktionsplan aktuell“ monatlich veröffentlicht. Dies dient dazu, den Mitarbeitenden erstens die Ergebnisse umgesetzter Aktionen mitzuteilen, zweitens darauf hinzuwirken, sich weiterhin engagiert an der Umsetzung zu beteiligen, und drittens noch nicht angefangene Aktionen aktiv anzugehen. Diese Art der Information, genannt „Aktion des Monats“, die sehr erfolgreich läuft, wird im Dritten Gleichstellungs-Aktionsplan weitergeführt. Auf der Basis dieser monatlichen Berichte verfasst die Pressestelle der Stadtverwaltung Kaiserslautern zudem regelmäßig für die Öffentlichkeit Pressemeldungen – geplant ist ein zwei- oder dreimonatiger Rhythmus – in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten über bereits umgesetzte Aktionen sowie über den jeweiligen Stand der Umsetzung des Gleichstellungs-Aktionsplans mittels der städtischen Veröffentlichungsorgane. Auf diese Weise wird auch dem oben angefügten Teil II der Charta Rechnung getragen.

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.

Die **Zielgruppen** sind zum einen Mitarbeitende der Stadtverwaltung sowie zum anderen die Bürgerinnen und Bürger der Stadt Kaiserslautern. Es geht um das **Ziel**, dass Menschen in der Stadt Kaiserslautern die Fortschritte im Rahmen der Gleichstellung von Frauen und Männern kennen.

Die **Zuständigkeiten** liegen beim Referat Organisationsmanagement – Pressestelle -, der Arbeitsgemeinschaft Gleichstellung und bei der Gleichstellungsbeauftragten.

Ergebnis und Erfolg der Aktion: Die Aktion des Monats (siehe Aktion 3, S. 55) wird entweder von der Gleichstellungsbeauftragten oder von einem Mitglied der Arbeitsgemeinschaft Gleichstellung verfasst und am Anfang eines jeden Monats im Intranet veröffentlicht. Darüber hinaus werden über aktuell durchgeführte Aktionen oder über weitere Veranstaltungen wie 100 Jahre Frauenwahlrecht in Deutschland 2018/2019, die nicht Teil des Gleichstellungs-Aktionsplans sind, auf Wunsch der Gleichstellungsbeauftragten, regelmäßig von der Pressestelle Pressemitteilungen formuliert und auf der Homepage der Stadtverwaltung Kaiserslautern veröffentlicht. Diese Aktion ist erfolgreich umgesetzt, aber fortzuschreiben.

3.3.6 Durchführung von Veranstaltungen rund um die Internationalen Frauentage, die jährlich am 8. März begangen werden

Aktion 16

Kurzbeschreibung: Seit 1911 wird weltweit der Internationale Frauentag begangen. Dieser Gedenktag ist Ausdruck eines jahrzehntelang andauernden Kampfes der Frauen für Gleichberechtigung, der schon mehr als hundert Jahre kein Ende nimmt. Da trotz grundgesetzlicher Verankerung die tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern noch nicht erreicht ist, ist es notwendig, dass der internationale Frauentag weiterhin begangen wird, um auf Diskriminierungen und Ungleichbehandlungen von Frauen öffentlich aufmerksam zu machen, das Thema der Gleichberechtigung auf der Tagesordnung zu halten und dazu beizutragen die tatsächliche Gleichstellung zu erreichen.

Den **Bezug zur Charta** stellt Artikel 4 dar. Dieser 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.

Als **Zielgruppen** sind die Bürgerinnen und Bürger der Stadt Kaiserslautern und weitere Interessierte benannt. Es geht vor allem um zwei **Ziele**, dass zum einen Menschen auf die Ungleichbehandlung von Frauen in der Gesellschaft aufmerksam gemacht werden, was zum anderen zum Abbau von Diskriminierungen führt.

Die **Zuständigkeiten** liegen bei der Gleichstellungsbeauftragten und kooperierenden Organisationen.

Ergebnis und Erfolg der Aktion: Am Donnerstag, dem 8. März 2018 verteilte die Gleichstellungsbeauftragte gemeinsam mit dem Vorsitzenden des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) sowie den Frauen des DGB-Frauenausschusses Rosen vor dem Unionkino in

Kaiserslautern an Passantinnen. Am Freitag, 9. März 2018 gab es die mittlerweile schon traditionelle Veranstaltung im Georg-Michael-Pfaff-Saal im Weiterbildungszentrum. In diesem Jahr spielten die Schauspielerinnen Felix S. Felix, Yaroslava Gorobey und Miriam Grimm das Stück „Maria hilf“. Dabei handelt es sich um ein berührendes Kammerstück zum Thema „Pfleger“:

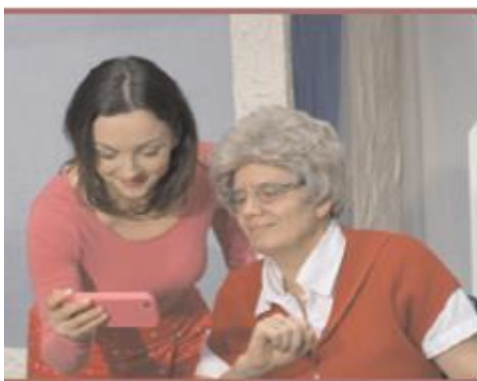


Abb. 10: Internationaler Frauentag 2018
(Quelle: Chawwerusch Theater)

Am Freitag, 8. März 2019, wurden erneut Rosen vor dem Unionkino verteilt, ebenfalls mit den Beteiligten des Jahres zuvor. Hinzu kam, dass der neu gedrehte Film der Gleichstellungsbeauftragten der Westpfalz (#FrauenStärken), hergestellt von der Kaiserslauterer Künstlerin Sandra Derag (siehe Aktion 4, S. 56), im Unionkino erstmals als Vorfilm gezeigt wurde. Am Sonntag, 10. März 2019 fand im Georg-Michael-Pfaff-Saal im Weiterbildungszentrum ein Musikkabarett mit der Kabarettistin Madeleine Sauveur statt, begleitet am Klavier von Clemens Maria Kitschen. Das Programm hatte den Titel: „BEST OF... Sex kommt auch drin vor!“:



Abb. 11: Internationaler Frauentag 2019
(Quelle: Agentur Zirkel)

Am Samstag, dem 7. März 2020 wurden am Vormittag Rosen und Haftnotizblöcke (siehe Aktion 4, S. 5) in der Fußgängerzone verteilt und zwar erneut vom DGB-Frauenausschuss

und der Gleichstellungsbeauftragten. Am Freitag, dem 13. März 2020 gastierte Lioba Albus alias Mia Mittelkötter, bekannt durch ihre Fernsehauftritte, im Georg-Michael-Pfaff-Saal im Weiterbildungszentrum. Unter dem Titel: „Von der Göttin zur Gattin“ stellte sie neben beliebten Hochzeitsträumen frech die Frage, ob denn Ehe von „ehemalige Geliebte“ oder „ehemaligem Freund“ käme...:



Abb. 12: Internationaler Frauentag 2020
(Quelle: Oniro Media)

Bemerkenswert ist, dass alle Veranstaltungen rund um den Internationalen Frauentag, auch die, die von anderen kooperierenden Organisationen der Gleichstellungsbeauftragten gemeldet werden, seit Jahren gesammelt in einen gemeinsamen Flyer einfließen. Auf diese Weise sind alle Frauenaktionen auf einen Blick zu finden und es ist ein gelingendes Miteinander erkennbar. Diese Aktion ist zum einen erfolgreich umgesetzt und wird zum anderen selbstverständlich fortgeschrieben.

3.3.7 Organisation von Aktionen und Veranstaltungen im Rahmen der Equal Pay Day's

Aktion 28

Kurzbeschreibung: An den alljährlich stattfindenden Equal Pay Day's (Tage der Entgeltgleichheit) werden eine oder mehrere Aktionen durchgeführt, die erstens auf die Entgeltungleichheit 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 konstant bei 21 Prozent geblieben und zwar laut Statistischem Bundesamt. Maßnahmen können beispielsweise Aktionen mit den BPW-Frauen (Business Professional Woman) in Kaiserslautern sein, Demonstrationen in der Innenstadt, 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 unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierungen zu offenbaren. Weitere spannende Aktionen rund um den Equal Pay Day sind im Internet zu finden.

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 Benachteiligungen und Diskriminierung.

Dargelegt als **Zielgruppen** sind erstens die Bürgerinnen und Bürger der Stadt Kaiserslautern, zweitens ansässige Unternehmen und Behörden sowie drittens die Bediensteten der Stadtverwaltung Kaiserslautern. Dies ist verknüpft mit zwei **Zielen**: zum einen sind Bürgerinnen und Bürger über die Entgeltungleichheit informiert und zum anderen wird gleiche und gleichwertige Arbeit gleich, also gerecht bezahlt.

Die **Zuständigkeiten** liegen in den Händen kooperierender Organisationen wie beispielsweise der Gleichstellungsbeauftragten des Kreises Kaiserslautern, der BPW-Frauen, der Gewerkschaften, dem DGB sowie der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Kaiserslautern.

Ergebnis und Erfolg der Aktion: In die Laufzeit des Dritten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplans fielen zwei Veranstaltungen zum Equal Pay Day. Die erste Veranstaltung fand am Freitag, dem 16. März 2018 in Otterbach statt und war eine Kooperationsveranstaltung der BPW-Frauen Club Kaiserslautern, der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt und des Landkreises Kaiserslautern und dem Deutschen Gewerkschaftsbund Region Westpfalz. Unterstützung erhielt die Veranstaltung von Soroptimist International und der Bundesagentur für Arbeit. Es war eine gelungene Veranstaltung, vor allem sehr persönlich durch die Anwesenheit von drei Frauen mit ganz unterschiedlichen Lebensentwürfen. Sie erzählten jeweils aus ihrer eigenen Perspektive, welche Auswirkungen ihre Entscheidungen im Lebensverlauf hatten oder haben, um sich und ihre Kinder oder die ganze Familie ernähren und versorgen zu können und das mit meist wenig Lohn oder Entgelt.



Abb. 13: Flyer zum Equal Pay Day 2018
(Quelle: DGB)

Im Jahr 2019 fiel der Equal Pay Day auf Montag, den 18. März 2019. Diese Veranstaltung sollte ganz anders werden. Die Idee war, die jungen Menschen, die meist besonders von ungerechter Bezahlung betroffen sein werden, dort aufzusuchen, wo sie sich schon aufhalten. Dort sollten sie informiert und sensibilisiert werden zum Thema „Entgeltungleichheit“. Dies wurde mit dem Instrument „Roadshow“ umgesetzt. Das bedeutete, dass Mitglieder des Organisationsteams in Schulen und Institutionen unterwegs waren, um direkt vor Ort das Thema vorzustellen und zu sensibilisieren über die negativen Auswirkungen der Entgeltungleichheit. In der Folge gab es Infostände im Rathaus, in der Fußgängerzone, in der Hochschule sowie auf dem TU-Campus. In den Schulen ging man direkt in den Unterricht, zum Beispiel in die BBS I und ins Burggymnasium. Dort war die Resonanz enorm, denn die Schülerinnen und Schüler haben viele Fragen gestellt vor allem auch rund um das Thema Gleichstellung mit regen Diskussionen. Startschuss war die Veranstaltung zum 100 Jahre Frauenwahlrecht durch die Frauenministerin Anne Spiegel am 19.01.2019, an dem Tag, als die Frauen genau vor 100 Jahren zum ersten Mal wählen gehen und gewählt werden konnten. Um das Thema zu positionieren wurde zum einen nachfolgend abgebildete Karte hergestellt und eine eigene Website erstellt.



Abb. 14: Postkarte (Vor-Rückseite) zum Equal Pay Day 2019
(Quelle: DGB)

Auf der Rückseite der Karte sind auf der linken Seite sieben Statements aufgelistet, die die Frage der Vorderseite, warum ein Frau MEHR WERT ist, beantworten. Diese Antworten erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Die Statements lauten: „Ich erfülle meine Träume“; „Ich kenne meine Ziele“; „Ich bin bestens vorbereitet“; „Ich dokumentiere meine Erfolge“; „Ich stehe zu meinen Entscheidungen“; „Ich setze meine Interessen durch“; und „Ich habe immer einen Plan B“. Auf der rechten Seite der Karte können zwei Fragen beantwortet werden, die heißen: „Was bedeutet Gleichstellung für Dich?“ und „Wie erlebst du Gleichstellung in der Gesellschaft?“ Diese beiden Fragen konnten ausgefüllt und dann die Karte an die

Veranstaltenden zurückgesendet werden. Ein QR-Code leitet weiterhin auf eine eigene Website weiter und regt zum Mitmachen an. Auf der Website „www.gleichstellung.online“ gibt es zusätzlich ein Gender-Quiz mit acht Fragen zur Gleichstellung, die man im Multiple-Joyce-Verfahren beantworten kann und im Nachgang die richtigen Antworten und Erläuterungen erhält. Die gesammelten Antworten sollen als Basis dienen bei weiteren Aktionen des Organisationsteams. Schulen können sich immer noch jederzeit melden, wenn sie Interesse am Thema haben und dies in den Unterricht einbauen wollen. Somit ist die Nachhaltigkeit für das so wichtige Thema gewährleistet. Die bereits geplanten Aktionen für das Jahr 2020 fielen wegen Corona leider aus. Die Aktion ist erfolgreich umgesetzt und selbstverständlich fortzuschreiben.

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

Aktion 33

Kurzbeschreibung: Eine Aufgabe von Führungskräften ist Sitzungen, Gesprächsrunden, Besprechungen und vieles mehr zu leiten. Hierfür sind sie mit den entsprechenden Kompetenzen auszustatten. Um dies zu ermöglichen, gab es erstmals im Oktober 2015 eine 2-tägige Schulung unter dem Thema „Moderationstechniken im Zusammenhang mit Diversity Management“. Diese Schulung war sehr erfolgreich und ist deshalb als nachhaltiger und strategischer Prozess in der Stadtverwaltung Kaiserslautern zu verankern. Es geht darum Führungskräfte in einem ersten Schritt „Diversity Management“ vorzustellen und zu erläutern: Es handelt sich um das Managen von Personengruppen, die sich hinsichtlich Geschlecht, Alter, ethnischer Herkunft, Beeinträchtigungen, Religiosität und sexueller Identität unterscheiden. In einem zweiten Schritt werden diese Diversity-Gesichtspunkte in bestehenden Moderationstechniken hineingetragen, um sie zu integrieren, damit sie divers-kompetent angewendet werden können. Das bedeutet konkret, dass verschiedene Werkzeuge, Instrumente und Techniken zur Moderation unter Diversity-Gesichtspunkten erprobt werden, wie etwa ein einfühlsamer und vorurteilsfreier Umgang mit Menschen während Sitzungen, Gesprächsrunden und Besprechungen.

Auch hier ist der **Bezug zur Charta** der Artikel 10 – Vielfältige Diskriminierungen oder Benachteiligungen. Es geht auch um das Verbot der Diskriminierung wegen „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“. Im Absatz 3 wird ausdrücklich gefordert, dass sicherzustellen ist, „dass die Probleme vielfältiger Diskriminierungen und Benachteiligungen bei der Durchführung von Aktionen oder Maßnahmen gemäß anderen Artikeln dieser Charta berücksichtigt werden.“

Die **Zielgruppe** sind die Führungskräfte und künftige Führungskräfte der Stadtverwaltung Kaiserslautern. Es sollen folgende **Ziele** erreicht werden: Die Schulung zu Moderationskompetenzen und –techniken findet statt. Durch den Erwerb von Moderationskompetenzen und –techniken wird in Sitzungen, Gesprächsrunden, Besprechungen usw. auf Diversity (Vielfalt) geachtet und entsprechend gehandelt.

Die **Zuständigkeiten** liegen in den Händen des Referats Personal und der Gleichstellungsbeauftragten.

Ergebnis und Erfolg der Aktion: Eine Fortführung der Schulungen zu Moderationskompetenzen sowie –techniken für Führungskräfte und künftige Führungskräfte auch in Bezug auf Diversity Management könnte aus Kostengründen nicht kontinuierlich durchgeführt werden. Da das Thema Diversity jedoch zunehmend bekannter und darauf folgend stets aktueller wird, blieb das Thema auf der Tagesordnung und so erfolgte eine Umsetzung der Aktion im Rahmen des städtischen Fortbildungsprogramm 2020. Am 19. Juni und am 03. Juli fanden die Schulungen in Form eines zweitägigen Seminars mit der Fortbildnerin Astrid Benkel (Benkel Management) statt. Das Seminar war voll belegt und die einhelligen Meinungen der Teilnehmerinnen waren durchweg positiv, weil es vielfältige Erkenntnisse gab wie die Tatsache, dass Diversity in alle Lebensbereiche hineinwirkt und dass durch das Managen von Diversity viele Konflikte und Schwierigkeiten sowohl in größeren Gruppen als auch in Zweiergesprächen vermieden werden können. Ferner wurde herausgestellt, dass Moderation mehr ist als nur die Kenntnis und Umsetzung von Techniken: nämlich im zwischenmenschlichen Bereich durch empathische Kommunikation zu agieren. Die Aktion ist somit erfolgreich umgesetzt, aber aus Gründen der Nachhaltigkeit, Aktualität und Kontinuität fortzuschreiben.

3.3.9 Durchführung des Mentoring-Programms zur Weiterentwicklung von Frauen zu Führungspersönlichkeiten

Aktion 38

Kurzbeschreibung: Das Mentoring-Programm der Stadtverwaltung Kaiserslautern dient dazu Frauen zu qualifizieren mit Führungskompetenzen. Das Mentoring-Programm läuft seit 2008 sehr erfolgreich. Insgesamt nahmen bereits 51 Frauen (Mentees) am Programm teil und aktuell befinden sich 14 Frauen in der Qualifizierungsphase. Die Seminare, zu deren Teilnahme die Frauen verpflichtet sind, lauten wie folgt: „Selbstmarketing I und II“, „Zeit- und Selbstmanagement“, „Rhetorik I und II“, „Konfliktmanagement“, „Projektmanagement“, „Führen mit und ohne Weisungsbefugnis“, „Gelingende Kommunikation - Personalgespräche gestalten“ und „Stressbewältigung“. Trainingsmodule ergänzen mit „Gelassenheit siegt“ sowie „Fragen, Vorwürfen und Angriffen souverän begegnen“. Mentorinnen und Mentoren begleiten die Mentees während des gesamten Zeitraums, der jeweils zwischen zweieinhalb und dreieinhalb Jahren dauert. Weitere Frauen, die am Mentoring-Programm teilnehmen möchten, können sich ab Mitte 2019 bewerben.

Als **Bezug zur Charta** dient der Themenschwerpunkt: Rolle als Arbeitgeber. Er befasst sich in Artikel 11 in Absatz 4(a) mit der Beseitigung von Ungleichheiten. Dort ist vermerkt, dass die Sicherstellung der ausgewogenen Vertretung von Frauen und Männern eine Verpflichtung darstellt, insbesondere ist die „Beseitigung von Unausgewogenheiten auf der Führungsebene“ relevant.

Als **Zielgruppe** sind die Mitarbeiterinnen der Stadtverwaltung Kaiserslautern identifiziert. Es geht darum, dass die Mentees nach der Teilnahme am Mentoring-Programm als Ziel Führungskompetenzen erworben haben.

Die **Zuständigkeiten** liegen hier bei der Seminarleiterin Dame Astrid Benkel als Durchführende der Mentoring-Seminare, dem Referat Personal und der Gleichstellungsbeauftragten.

Ergebnis und Erfolg der Aktion: Während der Laufzeit des Dritten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplans endete zum einen das Mentoring-Programm des sogenannten Jahrgangs V mit einer Abschlussfeier am 4. Juni 2019 zur Zertifikatsüberreichung. 14 Frauen wurden hierfür seit 18. November 2016 für Führung qualifiziert. Zum anderen startete ein weiteres Mentoring-Programm für 15 Frauen am 18. Oktober 2018, also der Jahrgang IV, das im August 2020 ebenfalls mit einer Abschlussfeier und Zertifikatsüberreichung beendet sein wird. Im Zeitraum beginnend mit dem Jahr 2008 bis Mitte des Jahres 2020 haben sich im Ergebnis 80 Frauen für Führungsaufgaben qualifiziert. Diese Investition hat sich gelohnt, denn der Effekt ist, dass die Anzahl der Frauen in Führungspositionen auf allen Hierarchieebenen bei der Stadtverwaltung Kaiserslautern in diesem Zeitraum signifikant gestiegen ist. Die Aktion ist stets erfolgreich gelaufen, also umgesetzt und ist fortzuschreiben.

3.3.10 Fortführung der Kinder-Ferienbetreuung für die Kinder der Bediensteten

Aktion 49

Kurzbeschreibung: Die Arbeitsgruppe aus unten genannten zuständigen Personen plant, organisiert und führt zwei Mal jährlich die Kinder-Ferienbetreuung für die Kinder der städtischen Bediensteten durch. Seit der zweiten Osterferienwoche 2015 werden kontinuierlich jeweils in der zweiten Oster- bzw. Herbstferienwoche ca. 20 Kinder betreut. Es wird ein abwechslungsreiches und lehrreiches Programm gestaltet mit beispielsweise Spielen, Basteln, Gestalten, Besichtigungen, sportlichen Aktivitäten wie Klettern, Reiten und vieles mehr. Diese Aktion läuft sehr erfolgreich und wird deshalb auch in Zukunft fortgeführt. Termine und Anmeldungen sowie allgemeine Informationen zum Kinder-Ferienprogramm werden stets rechtzeitig im Intranet bekannt gegeben.

Den **Bezug zur Charta** stellt der Artikel 16 – Kinderbetreuung dar. Der Absatz 1 befasst sich mit der Förderung echter Gleichstellung von Frauen und Männern durch die Anerkennung, dass offen stehende Kinderbetreuung notwendig ist, die es ermöglicht Arbeit, gesellschaftliches Leben und Privatsphäre zu vereinbaren. Es geht auch darum zuzustimmen, dass eine „solche Kinderbetreuung zum wirtschaftlichen und sozialen Leben sowie zur Kohäsion lokaler Gemeinschaft wie der Gesellschaft im Allgemeinen“ einen großen Beitrag leistet.

Die **Zielgruppe** sind Kinder von Bediensteten der Stadtverwaltung Kaiserslautern und es geht um das **Ziel**, dass Kinder-Ferienbetreuung in den Oster- und Herbstferien angeboten und durchgeführt wird.

Zuständig für die Gewährleistung der Ferienbetreuung sind die Arbeitsgemeinschaft Gleichstellung, das Referat Organisationsmanagement, freiwillige Bedienstete, der Personalrat und die Gleichstellungsbeauftragte.

Ergebnis der Aktion: Während der Laufzeit des Dritten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplans sind vier Ferienprogramme geplant und mit den Kindern umgesetzt worden.

In den Herbstferien 2017 gab es einen Spiel- und Sporttag, einen Besuch des Theodor-Zink-Museums, in der die Kinder spielerisch ein Stück Stadtgeschichte kennen lernten. Die Musikschule ermöglichte einen musikalischen Erlebnistag und die Berufsfeuerwehr sowie das Ökologieprogramm boten auf dem Kaiserberg einen spannenden Thementag an.

Das Osterferienprogramm 2018 verhalf den Kindern zu vielen neuen Erlebnissen wie ein Tennisschnuppertraining beim Tennisclub Caesarpark e.V und ein Naturerlebnistag bei den Pfadfindern im Wald trotz starkem Regen. Ferner komplettierten eine Stadtrallye und ein Besuch des Museums Pfalzgalerie mit Anfertigung eigener Kunstwerke sowie ein Erlebnistag im Steingaßer Hof mit Pferden das Programm.

Ein abwechslungsreiches Programm gab es auch in den Herbstferien 2018. Ein Spiel- und Bewegungstag und ein Besuch im Wildpark mit gemeinsamem Würstchen grillen erlebten die Kinder an den ersten beiden Tagen. Danach folgten eine Betriebsbesichtigung bei der Barbarossa Bäckerei sowie ein Besuch auf der Gartenschau. Am letzten Tag besuchten die Kinder den Steinbruch Picard in Krickenbach, wo sie mit anpacken durften.

Im Jahr 2019 gab es erstmals das Ferienprogramm in den „neuen“ Winterferien, dafür nicht in den Osterferien. Die Tage waren gefüllt mit einem Spiel- und Bewegungstag und einem Blick hinter die Kulissen des Globus Markts Kaiserslautern. Ein Highlight war der Besuch im Kinder-Indoorspielpark Yabadoo in Mehlingen. In der Pfalzbibliothek gab es pfälzische Mundart in Quizform und es wurde vorgelesen. Den Abschluss der Woche bildete eine Führung im Botanischen Garten der TU Kaiserslautern mit seinen unterschiedlichen Klimazonen.

Die Herbstferien 2019 ließen auch keine Wünsche übrig. Besonders erwähnenswert ist, dass viele Kinder neu hinzugekommen waren, also das erste Mal dabei waren. Deshalb gab es zuerst einen Kennenlernetag mit sportlichen Spielen. Es folgten ein Besuch beim Hundeverein in Siegelbach, der die Kinder begeisterte sowie ein spannender Vormittag in der Polizeidienststelle in der Gaustraße. Viel frische Luft und Bewegung boten der Besuch in der Gartenschau und eine Wanderung auf die Hohenecker Burg mit fachmännischer Burgführung. Beendet wurde die Herbstferienwoche auf der Burg mit Grillen und mittelalterlichen Spielen.

Aufgrund der Corona-Krise musste das geplante Osterferienprogramm 2020 leider ausfallen.

Das Ferienprogramm wurde von Beginn an sehr gut angenommen und hat sich als eine besonders gute Maßnahme zur gelingenden Vereinbarkeit von Beruf und Familie etabliert. Die Aktion ist also erfolgreich umgesetzt, wird aber selbstverständlich fortgeschrieben.

3.3.11 Verminderung von Angsträumen in öffentlichen Grün- und Parkanlagen sowie auf Spielplätzen

Aktion 53

Kurzbeschreibung: Das Referat Grünflächen führte in den letzten Jahren zahlreiche Maßnahmen zur Sicherheit für Frauen und Kinder im öffentlichen Raum aus. Insgesamt handelte es sich zum einen um Rückschnitte von „Grün“ und zum anderen um die Ausleuchtung ehemals dunkler Bereiche durch die Anbringung von Lichtstrahlern, um „Angsträume“ zu vermindern. Damit sind bessere Einblicke und die soziale Kontrolle von Vorbeigehenden gegeben, was die Sicherheit von Frauen und Kindern erhöht. Vorteilhaft wäre in diesem Kontext, dass auch künftig darauf geachtet wird die gefühlte Bedrohung durch dunkle Räume und Ecken ernst zu nehmen und zu beheben. Hierzu können weitere Ideen vom zuständigen Referat entwickelt und umgesetzt werden.

Den **Bezug zur Charta** stellt der Artikel 21 – Sicherheit her. Dort heißt es im Absatz 1, dass die Stadtverwaltung Kaiserslautern „das Recht aller Menschen auf persönliche Sicherheit

und freie Bewegung“ hat und erläutert wird, „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.“

Zielgruppen sind Frauen und Kinder und es wurden für sie drei **Ziele** angestrebt, zum einen sind Angsträume in öffentlichen Grün- und Parkanlagen sowie auf Spielplätzen vermindert. Zum anderen sind neue Ideen zur Verminderung von Angsträumen entwickelt und umgesetzt. Ferner werden Grünflächen häufiger genutzt.

Das Referat Grünflächen und die Gleichstellungsbeauftragte haben hier die **Zuständigkeit**.

Ergebnis und Erfolg der Aktion: Durch eine Organisationsänderung bei der Stadtverwaltung Kaiserslautern im Jahr 2017 sind einige Aufgaben des Referates Grünflächen, unter anderem die Zuständigkeit für die Pflege beziehungsweise Unterhaltung des öffentlichen Grüns verlagert worden. Im Zeitraum der Umsetzung des Dritten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplans wurde der neue städtische Eigenbetrieb Stadtbildpflege gebildet, der seitdem für die Rückschnitte von „Grün“ verantwortlich ist. Dieser Teil der Umsetzung der Aktion 53 wurde vom Referat Grünflächen zuständigkeitshalber an das Referat Stadtbildpflege weitergeleitet. Das Referat Grünflächen jedoch zeichnet weiterhin für die Planung und den Neubau von öffentlichem Grün und Spielplätzen verantwortlich. In diesem Kontext wird beim Referat Grünflächen bei allen künftigen Planungen darauf geachtet, dass die gefühlte Bedrohung durch dunkle Räume und Ecken ernst genommen und beachtet wird. Bei neuen Entwürfen von Außenflächen werden zum Beispiel Laternen eingeplant oder andere geeignete Maßnahmen vorgenommen, um die gefühlte Bedrohung vor allem für Frauen und Kinder minimieren zu können. Die Aktion ist somit erfolgreich umgesetzt, wird aber fortgeschrieben.

3.3.12 Durchführung einer Verteilaktion unter dem Slogan „Rosen statt Veilchen“

Aktion 55

Kurzbeschreibung: Unter dem Slogan „Rosen statt Veilchen“ werden jährlich einmal auf dem Wochenmarkt Rosen mit Spruchbändern verteilt, die auf das Thema „Gewalt gegen Frauen“ aufmerksam machen. Gemeint ist: Schenkt euren Frauen Rosen anstatt ihnen ein „Veilchen“ zu verpassen. Zum einen dient es der Informationsvermittlung über dieses sehr sensible Thema und zum anderen führt die Verteilaktion zu intensiven Gesprächen mit betroffenen Frauen. Durch die Anwesenheit in der Öffentlichkeit wird auf das Thema Gewalt gegen Frauen aufmerksam gemacht, infolgedessen bei Menschen Betroffenheit hergestellt und die Gewalt sukzessive vermindert.

Als **Bezug zur Charta** dient der Artikel 22 – Geschlechterspezifische Gewalt. Dort ist in Absatz 1 eindeutig festgehalten, „dass geschlechterspezifische Gewalt, der vor allem Frauen zum Opfer fallen, eine Verletzung grundlegender Menschenrechte darstellt und gegen die Würde und körperliche und emotionale Integrität von Menschen verstößt.“ Ergänzend ist Absatz 2 zu sehen, in dem es heißt, „dass sich geschlechterspezifische Gewalt auf der Täterseite aus der Vorstellung von der Überlegenheit eines Geschlechts über das andere im Rahmen eines ungleichen Machtverhältnisses ergibt.“ Die Aufgabe der Stadtverwaltung Kai-

serslautern ist deshalb nach Absatz 3 die „Förderung von Bewusstseinsbildungskampagnen und Informationsprogrammen für potenzielle und tatsächliche Opfer und Täter.“

Menschen in der Stadt Kaiserslautern sind die **Zielgruppe** und dies ist verbunden mit dem **Ziel**, dass Menschen in der Stadt Kaiserslautern für das Thema sensibilisiert sind.

Die **Zuständigkeiten** liegen bei der Interventionsstelle (IST) der Diakonie Kaiserslautern Otterbach, dem Frauenzufluchtszentrum Kaiserslautern und der Gleichstellungsbeauftragten.

Ergebnis und Erfolg der Aktion: Am Samstag, dem 25. August 2018 wurden von 10 bis 12 Uhr auf dem Wochenmarkt 200 Rosen sowie eigens hergestellte, besonders gestaltete Karten im Postkartenformat verteilt. Diese Aktion wurde mitgetragen und mitfinanziert vom DGB Region Westpfalz, deshalb beteiligte sich dieser sehr gerne finanziell an den Kosten für die Rosen und auch in persona durch den Geschäftsführer bei der Verteilung auf dem Wochenmarkt. Weitere Beteiligte waren eine Mitarbeiterin der Interventionsstelle der Diakonie Kaiserslautern und einige freiwillige, auch schon von Gewalt betroffene Frauen aus dem Frauenhaus. Die ansprechenden Karten waren hierzu eigens von der Firma Götz-Werbung aus Kaiserslautern entworfen, gedruckt und finanziell unterstützt worden. Der Text auf der ersten Seite der Karte ist der Homepage von TERRE DES FEMMES, der weiblichen Weltorganisation, entnommen worden unter <https://www.frauenrechte.de/online/index.php/themen-und-aktionen/haeusliche-und-sexualisierte-gewalt>, Zugriff am 21.03.2019. Dort heißt es: „Im eigenen Heim leben Frauen am gefährlichsten. Weltweit ist das so, auch in Deutschland. Häusliche Gewalt ist die häufigste Ursache von Verletzungen bei Frauen: häufiger als Verkehrsunfälle und Krebs zusammen genommen. Für Frauen ist das Risiko, durch einen Beziehungspartner Gewalt zu erfahren, weitaus höher als von einem Fremden tätlich angegriffen zu werden. Bildung, Einkommen, Alter und Religionszugehörigkeit sind dabei völlig bedeutungslos. In Deutschland ist oder war schon jede vierte Frau Opfer von häuslicher Gewalt. Ihr eigenes Zuhause ist der gefährlichste Ort für eine Frau.“ Deshalb fordern der Deutsche Gewerkschaftsbund Region Westpfalz, die Interventionsstelle der Diakonie Kaiserslautern und die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Kaiserslautern: „Schenkt Frauen Rosen und verpasst ihnen keine Veilchen.“



Abb. 15: Vorderseite Karte: „Rosen statt Veilchen“
(Quelle: Firma Götz-Werbung 2018)

Auf der zweiten Seite der Karte steht der Slogan: „Rosen statt Veilchen“ sowie der Satz: „Gewalt gegen Frauen ist eine Menschenrechtsverletzung auch hinter verschlossenen Türen. Gewalt ist keine Privatsache!“



Abb. 16: Rückseite Karte: „Rosen statt Veilchen“
(Quelle: Firma Götz-Werbung 2018)

Das Frauenzufluchtszentrum konnte für die Wiederholung der Kartenaktion mit den vorher genannten Akteurinnen und Akteuren gewonnen werden, die am Samstag, dem 07. September 2019 von 9:30 bis 11:30 Uhr auf dem Wochenmarkt durchgeführt wurde. Die Aktion wurde während der Laufzeit des Aktionsplans zweimal erfolgreich umgesetzt und ist wegen der Brisanz des erschütternden Themas unbedingt fortzuschreiben.

3.3.13 Durchführung von Aktionen rund um den 25. November anlässlich des Internationalen Tags „NEIN zu Gewalt an Frauen“

Aktion 56

Kurzbeschreibung: In Kooperation mit interessierten und gegen Gewalt gegen Frauen zuständigen Organisationen wie z.B. Polizei, Interventionsstelle, Kirchen, Gewerkschaften, Frauenzuflucht, Frauengruppen usw. werden durch unterschiedliche Veranstaltungen rund um den Internationalen Tag „NEIN zu Gewalt an Frauen“ Informationen in die Öffentlichkeit getragen, damit in der Gesellschaft eine Bewusstseinsbildung gegen Gewalt gegen Frauen stattfinden kann. Die Opfer von Gewalt werden sich in der Öffentlichkeit genau so wenig zeigen, wie dies Täter tun. Deshalb geht es in erster Linie 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 beispielsweise durch einen Solidaritätszug mit den Opfern häuslicher und anderer Gewalt gegen Frauen Mitgefühl und Verständnis.

Den **Bezug zur Charta** stellt der Artikel 22 – Geschlechterspezifische Gewalt dar. Dort heißt es in Absatz 1, „dass geschlechterspezifische Gewalt, der vor allem Frauen zum Opfer fal-

len, eine Verletzung grundlegender Menschenrechte darstellt“. Ergänzend steht in Absatz 2, „dass sich geschlechterspezifische Gewalt auf der Täterseite aus der Vorstellung von der Überlegenheit eines Geschlechts über das andere im Rahmen eines ungleichen Machtverhältnisses ergibt“ (siehe Aktion 55, S. 70). Die Stadtverwaltung Kaiserslautern handelt deshalb nach Absatz 3 wie folgt: Es sind „Politiken und Aktionen gegen geschlechterspezifische Gewalt ins Leben zu rufen und zu intensivieren.“

Als **Zielgruppen** sind hier die Bürgerinnen und Bürger sowie Besucherinnen und Besucher der Stadt Kaiserslautern aufgezeigt. Es geht um zwei **Ziele**, zum einen soll häusliche und andere Gewalt durch Bewusstseinsbildung verhindert werden. Zum andern werden Frauen ermutigt, Gewalt öffentlich zu machen und anzuzeigen.

Zuständig sind viele Kooperationspartnerinnen und –partner sowie die Gleichstellungsbeauftragte.

Ergebnis der Aktion: Der Internationale Tag „NEIN zu Gewalt an Frauen“, der als UNO-Gedenktag an den 25. November 1960 erinnert, an den Tag, an dem die drei Schwestern Patria, Minerva und Maria Theresia Mirabal in der Dominikanischen Republik nach monatelanger Folter ermordet wurden. In Kaiserslautern wird jedes Jahr ein neues Motto gegen Gewalt gegen Frauen gewählt, dass sowohl die körperliche, als auch die seelische oder psychische Gewalt zum Thema hat.

Im Jahr 2017 war das Motto: „Sichtweisen, Zuschreibungen, Selbstverständnis“ der Frauen. Es ging darum aufzuzeigen, dass veraltete und hierarchisch geprägte Rollenbilder in unserer Gesellschaft oft für Frauen, wenn sie diesen Bildern nicht entsprechen oder sie bedienen, Gewalt erfahren, physisch wie psychisch. Unter dem Titel „Die Vielfältigkeit von Frauenrollen“ referierte hierzu Dekanin Dorothee Wüst im protestantischen Gemeindezentrum „Alte Eintracht“. Eine offene Diskussionsrunde schloss das interessante Thema ab.

Das Motto im Jahr 2018 lautete: „Gesicht zeigen“ und das war in zweierlei Hinsicht gemeint. Zum einen zeigten Porträts geraubter Mädchen, die von Boko Haram entführt und wieder freigelassen wurden, ihre Gesichter. Und zum anderen wollten die kooperierenden Organisationen Gesicht zeigen, indem sie offen Zeugnis ablegten, dass Gewalt gegen Frauen in welcher Form auch immer, in jedem einzelnen Fall zu verurteilen ist. Eine beeindruckende Fotoausstellung „Die geraubten Mädchen“ von dem Künstler Andy Spyra stand vier Wochen im Rathausfoyer und ein Film über Boko Haram zeigte die erschreckenden Zustände in Nigeria auf. Obwohl diese Veranstaltung an einem Sonntag stattfand, war der große Ratssaal des Rathauses gefüllt und die Menschen angesichts des erschreckenden Themas sehr berührt.

„Frauen in der modernen Gesellschaft zwischen Hass und Gleichberechtigung“ war Motto und Inhalt des Jahres 2019. Es ging darum, dass im Zuge der Digitalisierung und in den sozialen Medien der „Hass“ gegen Frauen im Internet zugenommen hat. Die sogenannte „hatespeech“ erlaubt es Menschen weitgehend anonym zu bleiben und aus sicherer Distanz aggressive, abwertende Kommentare und sexistische Zuschreibungen zu tätigen. Die Hasskommentare ziehen eine ganze Welle, einen „shitstorm“ nach sich. Was das psychisch, aber auch physisch und sozial für die Opfer bedeutet, ist eindeutig dem Bereich „Gewalt“ zuzuordnen. Dr. Cara Röhner beleuchtete nicht nur dieses Phänomen „Hass im Netz“ im Allgemeinen, sondern nahm sehr eindringlich in den Blick, dass solche Hassreden sich meistens gegen Frauen richten.



Abb. 17: Flyer „NEIN zu Gewalt an Frauen“ 2017/2018/2019
(Quelle: Opferschutz der Polizei Kaiserslautern)

Erwähnenswert ist, dass der Solidaritätszug, der jedes Jahr durch die Innenstadt Kaiserslauterns führt und mit Fahnenhissungen am Rathaus und an der Handwerkskammer ergänzt wird, immer noch nicht die Aufmerksamkeit in der Bevölkerung bekommt, die er verdient. Es müssten sich viel mehr Menschen aufgerufen fühlen, mitzugehen oder sich einfach in der Stadt dem stummen Protest anzuschließen. Die Veranstaltungen insgesamt sind stets erfolgreich verlaufen, die Aktion also umgesetzt und auf Grund der nicht abnehmenden Gewalt gegen Frauen unbedingt fortzuschreiben.

3.3.14 Informieren und Aufklären über zwei Aktionstage gegen „Gewalt gegen Frauen und Mädchen“

Aktion 57

Kurzbeschreibung: Die Aktion dient im Wesentlichen dazu zu Informieren und Aufzuklären über zwei relativ junge Aktionstage gegen Gewalt gegen Frauen und Mädchen. Gemeint sind erstens der Internationale Tag der „Nulltoleranz gegenüber der Genitalverstümmelung“, der jährlich am 6. Februar begangen wird sowie zweitens am 14. Februar die jährlich stattfindende Kampagne „One Billion Rising“ für ein Ende der Gewalt gegen Frauen und Mädchen und für Gleichstellung. Beim Nulltoleranztag gegen weibliche Genitalverstümmelung geht es darum darauf hinzuweisen, dass die Gesundheit von Frauen auch im Rahmen ihrer sexuellen und reproduktiven Rechte im Vordergrund steht und deshalb Maßnahmen zu ergreifen sind, dieses nachhaltig zu gewährleisten. Weltweit sind 150 Millionen Frauen und Mädchen an ihren Genitalien verstümmelt. Viele leiden in Folge des Eingriffs unter irreparablen Schäden für ihre Gesundheit. Bei der weiblichen Genitalverstümmelung werden meist bei vollem Bewusstsein die äußeren weiblichen Genitalien teilweise oder vollständig entfernt. Die weltweite Kampagne One Billion Rising (OBR) (englisch für Eine Billiarde erhebt sich) steht für ein

Ende der Gewalt gegen Frauen und Mädchen und für Gleichstellung. Sie wurde im September 2012 von der New Yorker Künstlerin und Feministin Eve Ensler initiiert. Die Kampagne ist eine der größten Kampagnen weltweit, um zur Beendigung von Gewalt gegen Frauen mit tausenden von Events in bis zu 190 Ländern aufzurufen. Dies beinhaltet beispielsweise die Zusammenkunft zu einem getanzten „Flashmob“. Um sich in Kaiserslautern eigenverantwortlich, selbstorganisiert, motiviert und engagiert beteiligen zu können, werden Aufrufaktionen geplant, die im Internet auf der Homepage der Stadt Kaiserslautern unter der Rubrik „Frauen“ gepostet werden.

Den **Bezug zur Charta** liefert der Artikel 22 – Geschlechterspezifische Gewalt. Dort steht in Absatz 1, „dass geschlechterspezifische Gewalt, der vor allem Frauen zum Opfer fallen, eine Verletzung grundlegender Menschenrechte darstellt“. Absatz 2 ergänzt, „dass sich geschlechterspezifische Gewalt auf der Täterseite aus der Vorstellung von der Überlegenheit eines Geschlechts über das andere im Rahmen eines ungleichen Machtverhältnisses ergibt“ (siehe Aktionen 55, S. 70 und 56, S. 73). Hier geht es darum nach Absatz 3 spezifische „Hilfsstrukturen für Opfer“ zu unterstützen.

Als **Zielgruppe** sind hier die Menschen der Stadt Kaiserslautern erklärt und es geht um zwei **Ziele**: Zum einen wird über die zwei Aktionstage gegen Gewalt gegen Frauen und Mädchen informiert und aufgeklärt. Und zum anderen sollen eigenverantwortlich Aktionen geplant und durchgeführt werden.

Die **Zuständigkeit** liegt in der Hand der Gleichstellungsbeauftragten.

Ergebnis der Aktion: Am Freitag, dem 25. Januar 2019 rief die Gleichstellungsbeauftragte in einer Pressemeldung der Stadtverwaltung Kaiserslautern dazu auf, am sich an der Aktion zum Tag „One Billion Rising“ am Donnerstag, dem 14. Februar 2019 zu beteiligen. Die Anleitung zur Umsetzung war auf der Internetseite der Stadtverwaltung unter der Rubrik „Frauen“ eingestellt. Am 8. Februar 2019 wurde im Amtsblatt der Aufruf wiederholt. Einzelne Frauen meldeten sich danach zum Mitmachen, eine Dame nahm die Organisation der Aktion verantwortlich in die Hände und machte es möglich, den Tanz zu „One Billion Rising“ zum ersten Mal in Kaiserslautern durchzuführen. Unter der engagierten Mitwirkung der Kaiserslauterer Tanzschulen war die Aktion am Donnerstag, dem 14. Februar um 16 Uhr mit mehr als 100 Tänzerinnen und Tänzer auf dem Stiftsplatz vor der Adler-Apotheke ein voller Erfolg. Ein mit dem Handy privat aufgenommener Film ist eingestellt auf der Internetseite der Stadtverwaltung Kaiserslautern ebenfalls unter der Rubrik „Frauen“.



Abb. 18: Logo der Kampagne „One Billion Rising“
(Quelle: www.onebillionrising.de)

Am Freitag, dem 14. Februar 2020 fand um 14 Uhr auf dem Platz vor der Stiftskirche der zweite Flashmob statt, umrahmt von der Kaiserslauterer japanischen Trommelgruppe „Yorokobi“, die zu Beginn und zum Ende für die notwendige Aufmerksamkeit bei Bürgerinnen und Bürgern sorgte. Die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Kaiserslautern, sowie eine Mitarbeiterin der Interventionsstelle und eine Mitarbeiterin des Frauenzufluchtszentrums, unterstützt durch die Evangelische Arbeitsstelle für Bildung und Gesellschaft, organisierten den Flashmob, der wieder von allen Kaiserslauterer Tanzschulen unterstützt wurde. Die Tanzschule Marquardt, die Tanzschule Metzger und die Tanzschule Moves beteiligten sich mit Tänzerinnen und Tänzern und boten allen interessierten Mädchen und Jungen sowie Erwachsenen vorab die Möglichkeit, kostenlos den Tanz einzustudieren. Erneut wurde die Aktion filmisch festgehalten und ist ebenfalls auf der Homepage der Stadtverwaltung Kaiserslautern einzusehen. Diese Aktion ist erfolgreich umgesetzt, aber unbedingt fortzuschreiben.

3.3.15 Durchführung von Seminaren für Selbstbehauptung und Selbstverteidigung

Aktion 58

Kurzbeschreibung: Selbstbehauptung und Selbstverteidigung stellen zwei komplett unterschiedliche Ansätze dar. Bei der Selbstbehauptung geht es darum verbale Attacken abzuwehren und anschließend entsprechend zu reagieren. Bei der Selbstverteidigung handelt es sich um körperliche Abwehr. Das Seminar zur Selbstbehauptung soll fester Bestandteil des städtischen Fortbildungsprogramms werden. Die Seminarleiterin Dame Heike Thompson soll dieses auch durchführen, weil sie gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten hierfür ein passgenaues Konzept entwickelt hat. Die Seminare zur Selbstverteidigung werden weiterhin kontinuierlich angeboten. Sie finden im Rittersberggymnasium mit dem Kursleiter Herrn Marius Bouwer statt.

Hier ist der **Bezug zur Charta** der Artikel 22 – Geschlechterspezifische Gewalt. Im Absatz 1 heißt es, „dass geschlechterspezifische Gewalt, der vor allem Frauen zum Opfer fallen, eine Verletzung grundlegender Menschenrechte darstellt und gegen die Würde und körperliche und emotionale Integrität von Menschen verstößt.“ Eine Verpflichtung der Stadtverwaltung Kaiserslautern ist nach Absatz 3 eine Bereitstellung spezifischer Hilfsstrukturen für Opfer.

Als **Zielgruppe** sind die Bediensteten der Stadtverwaltung Kaiserslautern aufgezeigt und es ist verbunden mit dem **Ziel**, dass die freiwillig Teilnehmenden in Selbstbehauptung und Selbstverteidigung geschult sind.

Zuständig für die Umsetzung sind das Referat Personal, die Seminarleitungen sowie die Gleichstellungsbeauftragte.

Ergebnis der Aktion: Die Seminare zur Selbstverteidigung sind bereits ein Selbstläufer und werden ganzjährig angeboten. Sie finden weiterhin im Rittersberggymnasium mit dem Kursleiter Herrn Marius Bouwer statt. Für das Thema Selbstbehauptung gab es im Umsetzungszeitraum aus Kostengründen lediglich eine Seminarreihe, die an drei Vormittagen mit jeweils fünf Stunden im Kleinen Ratssaal im Rathaus am 13., 15. und 16. August 2018 stattfand. Inhalt dieses Seminars war „Selbstbehauptung“ zu erlangen als mentale Stärke zur Abwehr körperlicher und verbaler Angriffe sowohl für Belästigungen allgemein als auch für sexuelle Belästigungen, die Frauen immer wieder erfahren und erleiden müssen. Einige Frauen fühl-

ten sich während der Seminarzeit innerlich so angesprochen, dass sie sehr betroffen und teilweise unglaublich emotional reagierten. Vermutlich ist Selbstbehauptung genau das, was die Teilnehmerinnen in diesem Moment und für eine gelingende Zukunft brauchen. Es bedarf unbedingt weiterer Seminare zu diesem so wichtigen Thema „Selbstbehauptung“. Die Aktion ist zum einen umgesetzt, muss aber zum anderen unbedingt fortgeschrieben werden.

3.3.16 Erhöhung der Anzahl der Straßennamen und Plätze mit Frauen

Aktion 61

Kurzbeschreibung: Bei der Benennung von Straßen haben die Mitglieder der Ortsbeiräte der Ortsteile und der Innenstadt sowie der Bauausschuss Vorschlagsrecht. 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. Im Zweiten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplan ist erstmalig darauf aufmerksam gemacht worden, dass eine Erhöhung der Anzahl der Frauennamen für Straßen und Plätze notwendig ist. Damals gab es lediglich 17 „Frauenstraßen“ und keine nach Frauen benannten Plätze. Aktuell sind in der Stadt Kaiserslautern insgesamt 21 Straßen und immer noch kein Platz nach Frauen betitelt, dafür aber 290 Straßen und Plätze nach Männern benannt. Positiv ist hier jedoch zu vermerken, dass vorherige Aktionen zur Gleichstellung insgesamt zielführend waren, denn eine Erhöhung um vier „Frauenstraßen“ kann als Erfolg gewertet werden. Bei den neuen Frauennamen handelt es sich um Lina Staab, Carola Dauber, Clara Immerwahr und Susanne Faschon. Trotz allem ist hier festzuhalten, dass die Anzahl der Straßennamen und Plätzen mit Frauen immer noch signifikant zu erhöhen ist. Künftig müssen deshalb vom Referat Stadtentwicklung in Kooperation mit den Entscheidungsgremien vor Ort vorrangig Frauennamen zur Benennung von Straßen und Plätzen vorgeschlagen und vom Stadtrat beschlossen werden. Damit wird sukzessive die Abnahme des signifikanten Ungleichgewichts erreicht.

Den **Bezug zur Charta** bildet der Artikel 25 – Stadt- und Lokalplanung. Er befasst sich in Absatz 1 mit der „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.“ Absatz 2 ergänzt um die Verpflichtung, dies „bei der Erstellung, Annahme und Umsetzung dieser Politiken und Pläne“ sicherzustellen ist.“ Es geht hier darum umfassend „die Notwendigkeit der Förderung echter Gleichstellung in allen Bereichen der lokalen Ebene zu berücksichtigen.“

Die **Zielgruppen** sind hier die Mitglieder der Ortsbeiräte der Ortsteile und der Innenstadt sowie der Bauausschuss. Und es geht um das **Ziel**, das Ungleichgewicht bei der Benennung von Straßen und Plätzen nach Frauennamen sukzessive abzubauen.

Die **Zuständigkeiten**, also die Federführung, liegen hier beim Referat Stadtentwicklung und der Gleichstellungsbeauftragten.

Ergebnis der Aktion: Zur Umsetzung dieser Aktion wurden drei Maßnahmen im Rathaus durchgeführt und eine Maßnahme kam von außerhalb hinzu: Erstens wurden anhand vieler Rechercheaktivitäten 71 Frauen vorgeschlagen, die im Nachgang vom Referat Stadtentwick-

lung geprüft wurden. 17 Frauen davon wurden nach Prüfung in die Vormerkliste für künftig zu benennende Straßen aufgenommen. Zweitens wurde für das Pfaffgelände eine weitere Recherche gestartet sowohl im Internet als auch im Bundes- Landes- und Stadtarchiv Kaiserslautern sowie im Frauenarchiv. Auch unter Mitwirkung von Kaiserslauterer Frauengruppen, einzelner Hochschulen und Universitäten des Landes Rheinland-Pfalz konnten acht geeignete Namen für die drei neu zu bauenden Straßen des Pfaffgeländes gefunden werden. Diese Namen wurden als Empfehlung an das Referat Stadtentwicklung gesendet und dort geprüft. Drei Namen aus dieser Liste wurden als Vorschlag in die Sitzung des Bauausschusses für den 10. Dezember 2018 gegeben. Dort wurden neben Lina Pfaff zwei Wissenschaftlerinnen vorgeschlagen und vom Bauausschuss einstimmig gewählt: Dr. Birgit Reinert und Dr. Susanne Ihlen. Im Artikel hierzu, entnommen der Rheinpfalz vom 11. Dezember 2018, wird dargestellt, dass Dr. Birgit-Reinert in Landstuhl geboren wurde und als Privatdozentin an der TU in Kaiserslautern tätig war. Sie promovierte und habilitierte auf dem Gebiet der theoretischen Informatik. Die Straße, die ihr gewidmet wird, wird Birgit-Reinert-Straße heißen. Dr. Susanne Ihlen war eine deutsche Professorin für Gender Studies in den Ingenieurwissenschaften an der Technischen Universität München. Sie lehrte als Gastprofessorin an der TU in Kaiserslautern. 2015 wurde sie mit der Bayerischen Verfassungsmedaille in Silber ausgezeichnet. Die Straße, die ihr gewidmet sein wird, heißt dann Susanne-Ihlen-Straße. Mit diesen drei verdienten Frauen erhöht sich die Anzahl der weiblichen Straßennamen in der Stadt Kaiserslautern auf 25, weil zwischenzeitlich zwei weitere Straßen nach Frauen benannt worden waren. Drittens erforschten Schülerinnen des Kaiserslauterer Hohenstauffen-Gymnasiums Ende 2018 mit ihrem Lehrer, ob und wie viele Stadträtinnen es in Kaiserslautern zwischen den beiden Weltkriegen in der ersten deutschen Republik gab. Die fünf, auf diese Weise gefundenen Stadträtinnen, wurden vorab schon mal geehrt, indem es am 19. Januar 2019 anlässlich des wichtigen Gedenktages „100 Jahre Frauenwahlrecht“ im Rathaus eine Ausstellungseröffnung zu einer vierzehntägigen Ausstellung hierzu gegeben hatte. Diese fünf Stadträtinnen wurden ebenfalls auf die Vormerkliste gesetzt. Viertens wurden im Juni 2019 nochmal zehn besondere Frauen aufgespürt, die ebenfalls Eingang in die Vormerkliste fanden. Zum einen ist die Aktion zwar umgesetzt, weil es mannigfaltige Bemühungen zur Erhöhung der Straßennamen mit besonderen Frauen gab, man kann von einem kleinen Erfolg sprechen. Zum anderen ist es aber zu einer echten Parität bezüglich der Anzahl der Straßennamen noch lange hin, deshalb ist diese Aktion zwar erfolgreich umgesetzt, aber trotzdem fortzuschreiben.

3.4 Nicht umgesetzte sowie nicht umgesetzte, aber fortzuschreibende Aktionen

In diesem Abschnitt geht es um die nicht umgesetzten Aktionen (Teilbereich 5) und um die nicht umgesetzten, aber fortzuschreibenden Aktionen (Teilbereich 6).

„Nicht umgesetzt“ bedeutet hier, dass sich zwar beharrlich mit den Aktionen auf vielfältige Art und Weise auseinandergesetzt wurde, jedoch es fand sich keine Möglichkeit zur Umsetzung. Beispielsweise führte die zu geringe finanzielle Ausstattung der Gleichstellungsstelle dazu die Aktion 51 (Unterpunkt 3.2.8, S. 24) mit dem Titel: „Ermutigen von Müttern und Vätern gleichermaßen Elternzeit selbstverständlich in Anspruch zu nehmen“ nicht umsetzen zu können.

Dies unterscheidet sich wesentlich von den „Nicht umgesetzten, aber fortzuschreibenden Aktionen“. Für die Nichtumsetzung dieser Aktionen gab es zum einen personelle Gründe und zum anderen teilweise geringes Interesse an der Umsetzung. Auch wurde kein unmittelbarer Handlungsbedarf gesehen wie folgendes Beispiel der Aktion 8 (Unterpunkt 3.4.1, S. 80) aufzeigt. Der Titel lautet: „Bedarfsermittlung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Zuge von Stadtratssitzungen“. Auch wenn momentan kein Bedarf für Kinderbetreuung zu bestehen mag, kann sich dies sehr wohl nach den nächsten Kommunalwahlen ändern und dann sollten unbedingt Bedarfe ermittelt werden und geeignete Maßnahmen daraus folgen. Dies fortzuführen muss in unserer Zeit der Gleichberechtigung zur Selbstverständlichkeit werden.

Nicht umgesetzte Aktionen	2	3,0%
Nicht umgesetzte, aber fortzuschreibende Aktionen	6	9,1%
Summe	8	12,1%

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

Zwei nicht umgesetzte Aktionen, das sind nur 3 Prozent der Gesamtzahl und sechs umgesetzte, aber fortzuschreibende Aktionen, also 9,1 Prozent werden in der Tabelle 5 vorgestellt. Insgesamt bedeuten diese acht Aktionen 12,1 Prozent von 66 Aktionen, das sind nur etwas mehr als ein Fünftel aller Aktionen. Hier kann konstatiert werden, dass wirklich alles Menschenmögliche getan wurde, um die 66 Aktionen im Zeitraum von Juli 2017 bis zur Erstellung des vorliegenden Berichts umzusetzen, lediglich bei zweien gelang dies nicht.

Zur besseren Übersicht sind nachfolgend die acht Aktionen namentlich aufgelistet mit der beigeordneten Seitenzahl, danach erfolgen auch hier die dazu gehörenden Kurzberichte mit allen Ergebnissen, Bildmaterial gibt es in diesem Abschnitt nicht.

3.4.1	Bedarfsermittlung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Zuge von Stadtratssitzungen	80
3.4.2	Vorstellen und bekannt machen bedeutender Frauen der Westpfalz aus Politik und Gesellschaft	80
3.4.3	Planung und Organisation einer Veranstaltung unter dem Motto: „Es gibt kein Rosa-Gen“	81
3.4.4	Prüfung und Angleichung spezifischer Bedarfe von Frauen und Männern bei der Stadtentwässerung und der Stadtbildpflege	81
3.4.5	Entwicklung und Durchführung von Maßnahmen für Migrantinnen und geflüchtete Frauen	82
3.4.6	Überprüfung der Arbeitszeiten in den städtischen Dienstvereinbarungen	83
3.4.7	Aufbau einer Arbeitsgruppe zur Gestaltung des Girl's Days	83
3.4.8	Ermutigen von Müttern und Vätern gleichermaßen Elternzeit selbstverständlich in Anspruch zu nehmen	84

3.4.1 Bedarfsermittlung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Zuge von Stadtratssitzungen

Aktion 8

Kurzbeschreibung: Es wird eine Bedarfsermittlung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei Stadträtinnen und Stadträten durchgeführt. Es geht darum herauszufinden, ob die Mitglieder des Stadtrates Bedarf für Kinderbetreuung im Zeitraum der Stadtratssitzungen haben. Wenn ein Bedarf festgestellt ist, wird versucht eine geeignete Kinderbetreuung zu organisieren.

Bezug zur Charta: Im Artikel 2 – Politische Vertretung geht es im Absatz 4 darum geeignete Maßnahmen zu entwickeln und umzusetzen, die es gewählten Vertreterinnen und Vertretern ermöglichen, ihr Privatleben und ihre Arbeit sowie ihre öffentlichen Aufgaben miteinander zu vereinbaren.

Die Stadtratsmitglieder der Stadt Kaiserslautern sind die **Zielgruppe** und es geht als **Ziele** zum einen darum, dass die Bedarfsermittlung durchgeführt und zum anderen eine eventuelle Kinderbetreuung organisiert ist.

Zuständig sind das Referat Organisationsmanagement und die Gleichstellungsbeauftragte.

Ergebnis und Erfolg der Aktion: Auf eine in den zurückliegenden Jahren durchgeführte Abfrage wurde kein Bedarf gemeldet. Auch in der Klausurtagung Ende November 2017 wurde aus den Reihen der Ratsmitglieder und Fraktionen diesbezüglich kein Handlungsbedarf angemeldet. Möglicherweise besteht einfach kein Bedarf, weil in § 3 Absätze 8 und 9 der Hauptsatzung für die Inanspruchnahme einer Hilfskraft (z.B. Haushaltshilfe, Kinderbetreuung...) ein finanzieller Ausgleich gewährt wird. Aus den vorgenannten Gründen sieht das Referat Organisationsmanagement im Umsetzungszeitraum des Dritten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplans keinen Handlungsbedarf. Diese Aktion ist nicht umgesetzt, aber fortzuschreiben.

3.4.2 Vorstellen und bekannt machen bedeutender Frauen der Westpfalz aus Politik und Gesellschaft

Aktion 14

Kurzbeschreibung: In Form einer Reihe oder Serie werden bedeutende Frauen aus Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und der Frauenbewegung vorgestellt und bekannt gemacht. Dies kann monatlich passieren sozusagen als „Frau des Monats“ oder innerhalb eines Quartals oder eines Halbjahres. Diese Aktion soll als Modell und Orientierung für Frauen gelten, die Interesse an Führungspositionen in beispielsweise Unternehmen oder an politischen Ämtern und Gremien, Aufsichtsräten und sonstigen Positionen wie Ehrenämter haben. Bekannte Frauen können darüber hinaus auch Vorbilder sein für die heutige Generation. Ihr engagiertes Wirken kann dazu dienen, den jungen Frauen Mut zu machen. Mut zu machen, sich ebenfalls vermehrt für Führungspositionen zu entscheiden oder mehr politische und gesellschaftliche Ämter zu übernehmen.

Den **Bezug zur Charta** stellt der Artikel 4 dar. Dieser 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.

Interessierte, motivierte und engagierte Frauen sind hier als **Zielgruppe** herauskristallisiert verbunden mit dem **Ziel**, dass der Frauenanteil in oben genannten Ämtern und Positionen erhöht ist.

Auch hier liegen die **Zuständigkeiten** beim Referat Organisationsmanagement – Pressestelle – sowie bei der Gleichstellungsbeauftragten.

Ergebnis und Erfolg der Aktion: Die Aktion konnte wegen der Auslastung der Pressestelle bislang nicht umgesetzt werden. Diese Aktion ist deshalb aber fortzuschreiben.

3.4.3 Planung und Organisation einer Veranstaltung unter dem Motto: „Es gibt kein Rosa-Gen“

Aktion 22

Kurzbeschreibung: Mit Frau Dr. Stevie Meriel Schmiedel, der ersten Vorstandsvorsitzenden, Geschäftsführerin und Pressesprecherin des Vereins Pinkstinks (Rosa stinkt) wird eine Veranstaltung unter dem Motto: „Es gibt kein Rosa-Gen“ geplant und durchgeführt. Möglich wären ein Vortrag während der Frauenversammlung, spezielle Workshops oder interessante Seminare.

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.“

Die **Zielgruppen** sind hier die Mitarbeitenden der Stadtverwaltung sowie Bürgerinnen und Bürger der Stadt Kaiserslautern und dies ist verbunden mit zwei **Zielen**. Zum einen geht es um eine Aufklärung über festgezurte Rollenbilder und um traditionelle Zuschreibungen. Und zum anderen soll deren Beseitigung vollendet sein.

Zuständig für die Umsetzung dieser Aktion zeichnet die Gleichstellungsbeauftragte.

Ergebnis und Erfolg der Aktion: Der Verein Pinkstinks Germany e. V. führt leider außerhalb der Stadt Hamburg – ihrer Wirkungsstätte – aus Kostengründen keine Veranstaltungen mehr durch. Dies war bei der Entwicklung dieser Aktion nicht vorhersehbar. Eine andere Institution, die sich mit dem Thema befasst, konnte leider nicht gefunden werden. Die Aktion ist als nicht umgesetzt einzustufen.

3.4.4 Prüfung und Angleichung spezifischer Bedarfe von Frauen und Männern bei der Stadtentwässerung und der Stadtbildpflege

Aktion 29

Kurzbeschreibung: Mit den Leitungen der Stadtentwässerung und dem Referat Stadtbildpflege sowie dem Betriebsrat und dem Personalrat führt die Gleichstellungsbeauftragte Ge-

sprache, um bestehende Verfahren und Praktiken zu überprüfen. Es geht darum zu prüfen, ob die Praktiken und Verfahren, die zurzeit dort existieren, auf Geschlechterstereotypen beruhen oder ob diese Diskriminierungen in sich bergen. Auf der Grundlage dieser gemeinsamen Prüfungen werden Aktionen entwickelt wie diese identifizierten Ungleichheiten beseitigt werden können.

Bezug zur Charta: Der Artikel 9 – Gender Assessment besagt unter Absatz 3 erster Spiegelpunkt, dass bestehende Politiken, Verfahren, Praktiken, Schemata und so weiter 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.“

Die **Zielgruppen** sind hier Mitarbeitende der Stadtentwässerung und der Stadtbildpflege und die beiden **Ziele** lauten zum einen „Erkennung von Geschlechterstereotypen“ und dies zum anderen mit anschließender „Verhinderung beziehungsweise Abbau von Diskriminierungen“.

Zuständig zeichnen die Stadtentwässerung, das Referat Stadtbildpflege, der Betriebsrat, der Personalrat und die Gleichstellungsbeauftragte.

Ergebnis und Erfolg der Aktion: Das Referat Stadtbildpflege und die Stadtentwässerung konnten sich während der Laufzeit des Dritten Gleichstellungs-Aktionsplans vom Juli 2017 bis Juli 2019 nicht um die Aktion 29 kümmern, sie wurde also nicht umgesetzt und wird im nächsten Gleichstellungs-Aktionsplan aber fortgeschrieben.

3.4.5 Entwicklung und Durchführung von Maßnahmen für Migrantinnen und geflüchtete Frauen

Aktion 34

Kurzbeschreibung: Im Umsetzungszeitraum des Zweiten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplans vereinbarten die Mitglieder des Beirates für Migration und Integration gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten, Maßnahmen speziell für Migrantinnen zu entwickeln. Nachfolgend ergaben sich einige Maßnahmen, die sich aufgrund unterschiedlicher Kooperationen, wie bspw. mit dem Caritas-Zentrum zur geschlechtergerechten Sprachförderung herauskristallisiert haben und schon umgesetzt wurden, sprich: diese sind durch Praxis erledigt. Es gab Frauenfrühstücke während interkultureller Wochen, Aufbau einer virtuellen Vernetzung von Frauengruppen (siehe Aktion 11), Gründung des Netzwerks „Frauen für Flüchtlingsfrauen“ (FFF) sowie Kochkurse für interessierte Menschen, gehalten von Migrantinnen. Auf der Basis oben genannter Vereinbarung wäre folgendes sinnvoll: Zum einen die gelegentliche Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten an weiteren Sitzungen des Beirates für Migration und Integration. Zum anderen kann als erster Schritt die Maßnahme „Workshops“ durchgeführt werden. Dies dient dazu im zweiten Schritt herauszufinden wie die spezifischen Bedürfnisse von Migrantinnen sind. Auf dieser Grundlage sind im dritten Schritt geeignete Maßnahmen zu generieren und durchzuführen.

Den **Bezug zur Charta** liefert auch hier der Artikel 10 – Vielfältige Diskriminierungen oder Benachteiligungen und die in Absatz 1 dargestellten Möglichkeiten der Diskriminierungen, die von der Unterzeichnerin als verboten anerkannt sind. Hinzu kommt hier der Absatz 3, bei dem es um die „Durchführung spezieller Maßnahmen zur Abdeckung der besonderen Bedürfnisse von Migrantinnen“ geht.

Die Migrantinnen Kaiserslauterns sind hier die **Zielgruppe**. Und es geht um zwei **Ziele**: Geeignete Maßnahmen zur Integration von Migrantinnen und geflüchteten Frauen sind entwickelt und durchgeführt.

Zuständig sind der Integrationsbeauftragte, der Beirat für Migration und Integration, kooperierende Organisationen sowie die Gleichstellungsbeauftragte.

Ergebnis und Erfolg der Aktion: Aus Zeitgründen konnte diese Aktion im Rahmen der Gleichstellungszuständigkeit nicht umgesetzt werden. Es sollten sich künftig darauf spezialisierte Gruppierungen oder Institutionen um dieses Thema kümmern. Da diese Aktion weiterhin sehr wichtig ist, ist sie aber fortzuschreiben.

3.4.6 Überprüfung der Arbeitszeiten in den städtischen Dienstvereinbarungen

Aktion 36

Kurzbeschreibung: Im Kontext „Arbeitszeiten“ wird überprüft, ob die städtischen Dienstvereinbarungen im Themenbereich Arbeitszeit Ungleichheiten enthalten. In identifizierten Fällen sind sie innerhalb eines zumutbaren Zeitraums zu beseitigen.

Den **Bezug zur Charta** stellt der Themenschwerpunkt: Rolle als Arbeitgeber dar. Im zugeordneten Artikel 11 wird in Absatz 1 betont, dass die Unterzeichnerin das „Recht auf Gleichstellung von Frauen und Männern betreffend alle Aspekte der Beschäftigung einschließlich Arbeitsorganisation und Arbeitsbedingungen“ anerkennt. Absatz 3 ergänzt, dass sich die Stadtverwaltung Kaiserslautern verpflichtet, „alle zumutbaren Maßnahmen einschließlich gesetzlich zulässiger positiver Unterstützungsmaßnahmen zu treffen, um die oben erwähnten Rechte zu unterstützen.“

In diesem Kontext sind betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung die **Zielgruppe**. Es geht um das **Ziel**, dass vorhandene Ungleichheiten in „Arbeitszeitmodellen“ beseitigt sind.

Zuständig sind das Referat Organisationsmanagement sowie das Referat Personal.

Ergebnis und Erfolg der Aktion: Im Zeitraum der Umsetzung dieses Aktionsplans konnte die Aktion aus zeitlichen und arbeitsintensiven Gründen noch nicht erledigt werden. Auch gab es in der zur Umsetzung gebildeten Arbeitsgruppe personelle Wechsel. Es ist jedoch geplant im zweiten Halbjahr 2019 die Arbeitsgruppe ergänzt durch neue Beteiligte einzuladen, um die Arbeit zur Überprüfung der Arbeitszeiten wieder aufzunehmen. Diese Überprüfung ist Bestandteil einer Evaluierung der „Dienstvereinbarung 1.08 flexibilisierte Arbeitszeit“. Die Aktion wurde nicht umgesetzt und ist deshalb aber fortzuschreiben.

3.4.7 Aufbau einer Arbeitsgruppe zur Gestaltung des Girl's Days

Aktion 46

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 in der Regel 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 (siehe Aktion 45). 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. Es gab in der Vergangenheit ein gut funktionierendes Netzwerk, das sich um den Girl's Day gekümmert hat, jedoch stehen die meisten handelnden Personen nicht mehr zur Verfügung. Somit wäre eine neue Arbeitsgruppe zu gründen, die Ideen entwickelt, wie der Girl's Day künftig gestaltet werden könnte.

Den **Bezug zur Charta** liefert der Artikel 13 – Bildungswesen und lebenslanges Lernen. In Absatz 2 heißt es, 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.“

Als **Zielgruppe** sind Organisationen in der Stadt Kaiserslautern ausgewählt. Es geht als **Ziel** darum eine Arbeitsgruppe zu gründen.

Zuständig sind das Referat Schulen und die Gleichstellungsbeauftragte.

Ergebnis und Erfolg der Aktion: Im Umsetzungszeitraum konnten keine am Thema interessierten und engagierten Menschen gefunden werden, die sich um die Gestaltung des Girl's Days kümmern möchten. Somit ist diese Aktion nicht umgesetzt, aber fortzuschreiben.

3.4.8 Ermutigen von Müttern und Vätern gleichermaßen Elternzeit selbstverständlich in Anspruch zu nehmen

Aktion 51

Kurzbeschreibung: Damit nicht nur Mütter, sondern auch Väter Elternzeit als selbstverständlich betrachten, wird mit dieser Aktion ermutigt, Elternzeit gleichberechtigt und tatsächlich in Anspruch zu nehmen. Momentan gehen (noch) wenige Väter in Elternzeit, weil in der Gesellschaft häufig das traditionelle Rollenbild verankert ist, dass vor allem Frauen für die Kindererziehung zuständig seien (siehe Aktion 50). In den letzten Jahren und durch das Elternzeitgesetz ändert sich zunehmend diese traditionelle Rollenverteilung. Dies auch, weil die meisten Frauen, die im Erwerbsleben stehen, sich die Kindererziehung mit ihren Partnern gerecht aufteilen wollen. Um werdende Mütter und Väter gleichermaßen zu motivieren Elternzeit in Anspruch nehmen, wird mit folgenden Slogans geworben: „Ich bin eine Rabenmutter. Ich liebe mein Kind und meine Arbeit“ sowie „Ich bin ein Rabenvater. Ich liebe mein Kind und meine Arbeit“. Die Slogans werden auf passende Gegenstände aufgedruckt und an werdende Mütter und Väter im Rathaus verteilt.

Den **Bezug zur Charta** liefert der Artikel 16 – Kinderbetreuung. Er veranschaulicht insgesamt das 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.“

Als **Zielgruppe** sind hier werdende Mütter und Väter angesprochen, die Bedienstete der Stadtverwaltung Kaiserslautern sind. Es geht darum das **Ziel** zu erreichen, dass werdende Mütter und Väter gleichermaßen motiviert werden, Elternzeit in Anspruch zu nehmen.

Die **Zuständigkeiten** liegen beim Referat Personal und der Gleichstellungsbeauftragten

Ergebnis und Erfolg der Aktion: Während der Laufzeit dieses Aktionsplans wurden verschiedene Versionen erforscht, welche Gegenstände sich für die Werbung zur vermehrten Inanspruchnahme von Elternzeit für Väter eignen könnten. Selbstverständlich sollten auch Mütter mit demselben schönen Gegenstand prämiert werden. Auf diese Weise wurden wunderschöne Tassen gefunden, auf die sich oben genannte Slogans gut aufdrucken lassen. Sobald geeignete Schriftzüge und Bilder zur Veranschaulichung entworfen sind, sollten die Tassen bestellt werden. Die Idee war: Die Tassen werden beim Eintritt in die Elternzeit dem Elternteil angeboten und geschenkt, das Elternzeit in Anspruch nimmt. Diese schöne Aktion konnte aus Kostengründen leider nicht umgesetzt werden.

3.5 Teilweise umgesetzte und fortzuschreibende Aktionen

Dieser Abschnitt 3.5 befasst sich mit den teilweise umgesetzten und fortzuschreibenden Aktionen (Teilbereich 7). Wie mit allen Aktionen des Dritten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplans wurde sich auch tiefgehend und sorgfältig mit diesen Aktionen auseinandergesetzt. Gerade in diese Aktionen wurde sehr viel Zeit und Arbeit investiert. Für sie gilt: leider reichte der Zeitrahmen für die Umsetzung nicht aus. Vieles wurde in den zwei Jahren erreicht und die Umsetzung der Aktionen läuft selbstverständlich weiter, sprich: es wird auch nach dem Umsetzungszeitraum erfolgreich und konsequent daran gearbeitet. Als Beispiel wird hier die Aktion 43 (siehe Unterpunkt 3.5.5, S. 89) herangezogen: „Erstellung eines Konzepts zur Rotation von Arbeitsplätzen (Job rotation)“. Das Konzept wurde erstellt, stets an die Gegebenheiten in der Stadtverwaltung angepasst und aktualisiert und befindet sich seit dem 2. Halbjahr 2019 in der konkreten Umsetzungsphase.

Teilweise umgesetzte und fortzuschreibende Aktionen	7	10,6%
Summe	7	10,6%

Tab. 6: Teilweise umgesetzte und fortzuschreibende Aktionen
(Quelle: Stadtverwaltung Kaiserslautern)

Die sieben teilweise umgesetzten und fortzuschreibenden Aktionen, das sind 10,6 Prozent aller 66 Aktionen, sind unbedingt weiterzuverfolgen, also in einen neu zu erstellenden Gleichstellungs-Aktionsplan zur weiteren Umsetzung aufzunehmen.

Auch hier sind im Folgenden ebenso wie in den vorangegangenen Abschnitten zuerst die fortlaufenden Nummern der Aktionen und die Titel sowie die Seitenzahlen für die zugehörigen Kurzberichte aufgelistet. Es ist ebenfalls kein Bildmaterial vorhanden:

3.5.1	Prüfung, Besichtigung und Schaffung notwendiger Rahmenbedingungen für die Frauen der freiwilligen Feuerwehren	86
3.5.2	Fortführung der Gender Budgeting-Seminare für Haushaltssachbearbeitende und weitere Interessierte	87
3.5.3	Aufbau einer Antidiskriminierungsstelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)	88

3.5.4	Aufklärungskampagne zum Thema „gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“	89
3.5.5	Erstellung eines Konzepts zur Rotation von Arbeitsplätzen (Job rotation)	89
3.5.6	Planung und Durchführung von Selbstverteidigungskursen für weibliche Gehbeeinträchtigte und Rollstuhlfahrerinnen bei Gewalt und sexualisierter Gewalt	91
3.5.7	Aufbau eines E-Mail-Verteilers zur Vernetzung der Gleichstellungsstellen der Städtepartnerschaften und der Stadt Kaiserslautern	92

3.5.1 Prüfung, Besichtigung und Schaffung notwendiger Rahmenbedingungen für die Frauen der freiwilligen Feuerwehren

Aktion 25

Kurzbeschreibung: Im Rahmen von Ortsbesichtigungen der Räumlichkeiten der freiwilligen Feuerwehren in der Stadt und den Stadtteilen Kaiserslauterns wird vor Ort durch Begehungen geprüft, ob es dort für die Feuerwehrfrauen adäquate Sozialräume gibt. Bei den Wehren, bei denen keine speziellen Sozialräume für Frauen vorhanden sind, sind diese zu schaffen. Bei dem freiwilligen Feuerwehrzug, der in den Räumlichkeiten der städtischen Berufsfeuerwehr beheimatet ist, sind die Sozialräume umgehend fertigzustellen. Im Zuge dessen werden die Räumlichkeiten aller freiwilligen Wehren auch daraufhin überprüft, ob geschlechterdiskriminierende Bilder, Plakate und Sprüche vorhanden sind. Diese sind dann zu entfernen.

Bezug zur Charta: Der Artikel 6 – Kampf gegen Stereotype befasst sich damit, dass die eingegangene Verpflichtung darin besteht „Vorurteile, Praktiken und sprachliche Wendungen sowie Bilder zu bekämpfen“, die „auf der Vorstellung der Über- oder Unterlegenheit eines Geschlechts oder auf stereotypen Geschlechterrollen für Frauen oder Männer beruhen.“

Die **Zielgruppe** sind die Frauen der freiwilligen Feuerwehren in der Stadt Kaiserslautern und als zwei **Ziele** sind benannt, dass adäquate Sozialräume in den Räumen der freiwilligen Feuerwehren geschaffen sind. Ferner sind alle vorhandenen Räumlichkeiten geschlechterdiskriminierungsfrei.

Die **Zuständigkeiten** liegen hier bei der städtischen Berufsfeuerwehr, den freiwilligen Feuerwehren und bei der Gleichstellungsbeauftragten.

Ergebnis und Erfolg der Aktion: Die Ortsbesichtigungen bei den freiwilligen Feuerwehren, durchgeführt vom stellvertretenden Leiter der Feuerwehr gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten wurden am 17. Oktober 2018 und am 24. April 2019 durchgeführt. Es wurden die acht Räumlichkeiten der freiwilligen Feuerwehren besichtigt, die sich außerhalb des Gebäudes der Berufsfeuerwehr befinden. Im Nachgang wurde ein Gesamtbericht an die zuständigen Stellen gesendet mit nachfolgendem Inhalt: Die Räumlichkeiten sind mit zwei Ausnahmen (in Erlenbach und in Erfenbach) insgesamt in einem mehr oder weniger unzumutbaren Zustand, obwohl jedem klar ist, wie wichtig eine funktionierende Feuerwehr als gesamtgesellschaftliche Aufgabe ist. Betrachtet man darüber hinaus den Aspekt „Frauen bei der Feuerwehr“, so kann festgehalten werden, dass der Frauenanteil insgesamt sehr gering ist. Bei allen acht Zügen gibt es lediglich sechs Feuerwehrfrauen. Der Anteil war schon mal höher, leider gingen die Zahlen zurück. Dies kann auch an nicht vorhandenen und wenig ansprechend wirkenden Räumlichkeiten liegen. Eine geeignete, gute und ansprechende

Ausstattung der Wehren auch und vor allem für Frauen kann sicherlich dazu beitragen, dass sich mehr Frauen für das Ehrenamt „Feuerwehrfrau“ engagieren. Um dies zu erreichen wäre zusätzlich eine sehr offensive Werbung notwendig, eventuell auch für die Frauen, die ganztags zu Hause ihre Kinder betreuen oder in Teilzeit, denn sie sind im Falle eines Brandes am schnellsten vor Ort. In Hohenecken versicherten die Feuerwehrmänner einhellig: „Unsere Frauen geben wir nicht mehr her.“ Hoffentlich können im Laufe der nächsten Zeit geeignete Nachbesserungen durchgeführt werden. Ferner konnte festgestellt werden: In allen Räumlichkeiten der Ortsteile sind keine geschlechterdiskriminierenden Bilder, Plakate und Sprüche vorhanden. In einem auf das Schreiben der Gleichstellungsbeauftragten anberaumten Gesprächstermin mit dem Referatsleiter des Referates Gebäudewirtschaft und weiteren Beteiligten wurde folgendes vereinbart: Im Laufe der nächsten Jahre werden die Gebäude und Gegebenheiten der freiwilligen Feuerwehren auch den Bedarfen von Frauen angepasst, so dass es in der Folge mehr Feuerwehrfrauen, aber auch Feuerwehrmänner geben wird. Diese Aktion ist teilweise umgesetzt und unbedingt fortzuschreiben.

3.5.2 Fortführung der Gender Budgeting-Seminare für Haushaltssachbearbeitende und weitere Interessierte

Aktion 30

Kurzbeschreibung: Um Gender Budgeting einzuführen, sind die Haushaltsbeauftragten der Referate mittels einer Fortbildung mit Gender Budgeting vertraut zu machen. Bei Gender Budgeting handelt es sich um ein Umsetzungsinstrument der Methode „Gender Mainstreaming“ und dient dazu, dass bei Haushaltsaufstellungen darauf geachtet wird, dass die Haushaltsmittel geschlechtergerecht aufgeteilt werden. Es geht auch darum, dass bei den Vergaben und allen Aufträgen auf Geschlechtergerechtigkeit geachtet wird. Zur Einführung von Gender Budgeting wurde erstmals im Mai 2017 ein Seminar durchgeführt. Es wurde geleitet von der Fachreferentin Frau Ute von Wrangell. Dieses spezielle Seminar verlief sehr erfolgreich und sollte deshalb jährlich für Haushaltssachbearbeitende und andere interessierte Mitarbeitende im städtischen Fortbildungsprogramm angeboten und durchgeführt werden.

Den **Bezug zur Charta** liefert Artikel 9 – Gender Assessment in Absatz 3, erster Spiegelstrich. Dort 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 Haushaltssachbearbeitende und Interessierte der Stadtverwaltung Kaiserslautern. Und als **Ziel** ist hier definiert, dass künftig alle Haushaltsmittel bei Haushaltsaufstellungen geschlechtergerecht verteilt werden.

Zuständigkeiten: Gleichstellungsbeauftragte, Referate Personal und Finanzen, Personalrat

Ergebnis und Erfolg der Aktion: Für das Seminar, das im Jahr 2018 zum Gender Budgeting im städtischen Fortbildungsprogramm erneut angeboten worden war, haben sich leider zu wenige Mitarbeitende angemeldet. In der Folge wurde zum einen das Seminar für dieses Jahr abgesagt und es wurde zum anderen beschlossen, das Seminar für die Folgejahre nur noch bei Bedarf anzubieten. Der Bedarf kann steigen, weil die Umsetzung der Aktion zum Diskurs „Gender Mainstreaming“ (siehe Aktion 26, S. 97), der im Laufe der Umsetzung des

Dritten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplans erst in Gang gekommen ist, auch das Thema Gender Budgeting umfasst. Diese Aktion ist teilweise umgesetzt und fortzuschreiben.

3.5.3 Aufbau einer Antidiskriminierungsstelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Aktion 32

Kurzbeschreibung: Im Rahmen der Umsetzung des AGGs, das im August 2006 in Kraft getreten ist, wurde damals beim Bundesfamilienministerium eine Antidiskriminierungsstelle implementiert. Seit geraumer Zeit gibt es in Rheinland-Pfalz beim Familienministerium ebenfalls eine Antidiskriminierungsstelle, an die man sich wegen Ungleichbehandlung wenden kann. Solche Ungleichbehandlungen sind nach Paragraph 1 des AGGs „Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität“. Diese Benachteiligungen sind zu verhindern oder zu beseitigen. Zum einen könnte für die Stadtverwaltung Kaiserslautern eine Antidiskriminierungsstelle eingerichtet werden, ausgestattet mit einer eigens zu benennenden Vertrauensperson. Zum anderen wäre eine Arbeitsgemeinschaft denkbar, die sich mit Diskriminierungsvorfällen aktiv befasst und im Anschluss die identifizierten Diskriminierungen beseitigt. Hierzu können sich entweder engagierte Mitarbeitende freiwillig melden oder unterschiedlich wirkende Stellen miteinander kooperieren. Ferner können auch andere Modelle und sonstige Umsetzungsformen entwickelt werden. Alle genannten Möglichkeiten könnten darüber hinaus ergänzt werden durch weitere geeignete Ideen und Vorschläge zum Aufbau einer Kaiserslauterer Antidiskriminierungsstelle.

Den **Bezug zur Charta** stellt der Artikel 10 – Vielfältige Diskriminierungen oder Benachteiligungen dar. Dort heißt es in Absatz 1, dass die Stadtverwaltung Kaiserslautern als Unterzeichnerin anerkennt, 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.“ Der Absatz 3 ergänzt um die Verpflichtung, dass „im Rahmen des eigenen Kompetenzbereichs alle zumutbaren Handlungen zu setzen“ sind, „um die Auswirkungen vielfältiger Diskriminierungen oder Benachteiligungen zu bekämpfen.“

Als **Zielgruppe** sind im Dritten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplan lediglich die Bediensteten der Stadtverwaltung Kaiserslautern definiert. Hinzu kommen nun noch die Bürgerinnen und Bürger der Stadt Kaiserslautern. Das **Ziel** soll sein: Eine Antidiskriminierungsstelle in der Stadtverwaltung Kaiserslautern ist implementiert.

Zuständig sind der Oberbürgermeister, das Referat Organisationsmanagement, die Stabsstelle Gesundheitsberatung, die Stabsstelle für Menschen mit Behinderungen sowie die Gleichstellungsbeauftragte.

Ergebnis und Erfolg der Aktion: Das Referat Organisationsmanagement teilte im August 2019 mit, dass im Rahmen einer Neuorganisation der Stabsstellen „Gesundheitsberatung“ und „Menschen mit Behinderungen“ die Frage nach dem Aufbau einer Antidiskriminierungsstelle geprüft und anschließend eine Empfehlung dazu abgegeben wird. Da an dieser Aktion noch konkret gearbeitet wird, ist sie teilweise umgesetzt und fortzuschreiben.

3.5.4 Aufklärungskampagne zum Thema „gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“

Aktion 37

Kurzbeschreibung: In der Öffentlichkeit ist vor allem der Slogan „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ bekannt. Ergänzend hierzu wird eine Aufklärungskampagne gestartet, um auf das noch relativ unbekannte Thema „gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ aufmerksam zu machen. Dies kann in Form von Veranstaltungen, Flyern, Plakaten, Intranet, Internet und weiteren städtischen Veröffentlichungsorganen wie über das Amtsblatt passieren. Gewerkschaften und Parteien können hierbei geeignete Mitwirkende sein, da diese als gesellschaftlich und politisch Verantwortliche für das Thema als Tarifpartnerinnen zuständig sind.

Den **Bezug zur Charta** liefert der Artikel 11 – Rolle als Arbeitgeber. Es geht im Absatz 1 darum, dass die Arbeitgeberin Stadtverwaltung „das Recht auf Gleichstellung von Frauen und Männern betreffend alle Aspekte der Beschäftigung einschließlich Arbeitsorganisation und Arbeitsbedingungen“ achtet. Der Artikel 11 regelt weiterhin im Absatz 4(a) unter anderem, dass Ungleichheiten zu beseitigen sind und es geht um gerechte Bezahlung.

Als **Zielgruppen** sind die Bürgerinnen und Bürger der Stadt Kaiserslautern sowie die Bediensteten der Stadtverwaltung Kaiserslautern definiert. Folgendes **Ziel** soll erreicht werden: Das Thema „gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ ist in der Gesellschaft angekommen.

Die **Zuständigkeiten** liegen beim Referat Organisationsmanagement, dem Referat Personal, dem Personalrat, bei den Gewerkschaften, den demokratischen Parteien und der Gleichstellungsbeauftragten.

Ergebnis und Erfolg der Aktion: Es gab zum Thema: „Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ Gesprächsrunden inhouse und auch einige mit Gewerkschaften. Begleitend war einiges an Recherchearbeit nötig, da dieses Thema in vielen Köpfen (noch) nicht angekommen ist. Der Unterschied ist immer noch nicht einfach zu erklären. Auch deshalb war es ganz schwer, dieses Thema überhaupt zu einem Thema zu machen. Um es zu verstehen und auch zu implementieren, gibt es geeignete Instrumente, um die Diskriminierungen, die immer noch in Tarifverträgen bestehen, auch in denen, die vermeintlich gerecht und diskriminierungsfrei zu sein scheinen, zu erkennen und zu messen und in der Folge abzustellen. Drei Messinstrumente werden hier aufgelistet: Der Entgeltgleichheits-Check unter www.egcheck.de, der Gleichbehandlungs-Check unter www.gleichbehandlungscheck.de sowie das Instrument „Analytische Bewertung von Arbeitstätigkeiten nach Katz und Baitsch“ (ABAKABA). Da viel Zeit und Mühe in diese Aktion gesteckt wurde, ist sie als teilweise umgesetzt zu betrachten und wegen der Wichtigkeit unbedingt fortzuschreiben.

3.5.5 Erstellung eines Konzepts zur Rotation von Arbeitsplätzen (Job rotation)

Aktion 43

Kurzbeschreibung: Eine Maßnahme, die in den letzten zwei Frauenförderplänen 2012 und 2014 der Stadtverwaltung Kaiserslautern verankert war, lautete: „Job rotation“, also Hospitieren an anderen Arbeitsplätzen oder auch planmäßiger Arbeitsplatzwechsel, wird bei der Stadtverwaltung eingeführt. Im Verlauf der Jahre 2014/2015 gab es hierzu drei Workshops,

um beispielsweise herauszufinden, ob und wie Rotation in der Praxis gelingen kann. Im Nachgang wurde eine Präsentation der dort entwickelten Ergebnisse den Referatsleitungen vorgestellt. Drei Referatsleitungen erklärten sich dort bereit an einem Pilotprojekt zur konkreten Implementierung von Job rotation mitzuwirken. Der Start des Pilotprojekts ist für das zweite Halbjahr 2017 geplant. Als Ergebnis soll ein Konzept entwickelt sein, das dann auf alle Referate übertragen werden kann.

Den **Bezug zur Charta** bildet der Artikel 13 – Bildungswesen und lebenslanges Lernen. Es geht in Absatz 1 darum anzuerkennen, dass alle Menschen ein Recht „auf Bildung sowie auf Zugang zu Berufs- und Weiterbildung“ haben. Ferner geht es darum klarzustellen, dass „Bildung in allen Lebensphasen für die Schaffung echter Chancengleichheit durch die Vermittlung grundlegender Qualifikationen für Leben und Beruf sowie durch die Eröffnung neuer Möglichkeiten der beruflichen Entfaltung“ eine bedeutsame Rolle spielt.

Die **Zielgruppe** sind alle Bediensteten der Stadtverwaltung Kaiserslautern und das **Ziel** lautet: Das Konzept zur Job Rotation von Arbeitsplätzen ist erstellt.

Die **Zuständigkeiten** liegen beim Referat Organisationsmanagement und dem Referat Personal, den Referaten, die am Projekt teilnehmen sowie bei der Gleichstellungsbeauftragten.

Ergebnis und Erfolg der Aktion: Nachfolgendes zur Umsetzung von Job Rotation (auf diese Begrifflichkeit wurde sich mittlerweile geeinigt) wurde durchgeführt: Im Anschluss an die Präsentation und der Zusage der Referatsleitungen wurde im ersten Schritt besprochen wie die Umsetzung gelingen kann. Im zweiten Schritt wurde eine Konzeption mit Hilfe einer externen Beraterin erstellt. In diesem Zeitraum wechselte eine Referatsleitung und eine neue Referatsleiterin konnte zur Mitwirkung gewonnen werden. Als dritter Schritt schrieb eine Studierende des Hauses ihre Bachelorarbeit zum Thema „Job Rotation“, so dass allen Beteiligten am Pilotprojekt ein weiterer theoretischer Background geschaffen wurde. Als vierter Schritt wurde auf dieser Grundlage die Umsetzung der Job Rotation praktikabel gemacht. Beispielhaft ist hier aufgezeigt, dass die oft genannten Bedenken hinsichtlich der Arbeit, die liegenbleibt, wenn Mitarbeitende den Arbeitsplatz wechseln, entkräftet werden konnten. Denn es wurde festgestellt, dass zum einen die Chancen, die sich durch den Arbeitsplatzwechsel ergeben können, für die Mitarbeitenden sehr wertvoll sind, denn das Verständnis für und die Wertschätzung der Arbeit anderer sowie die Möglichkeit über den eigenen Tellerrand schauen zu dürfen ist gelebte Personalentwicklung. Zum anderen sind die Vorteile für die Arbeitgeberin gegeben, denn offene, motivierte und engagierte Mitarbeitende sind die Basis für eine gute und erfolgreiche Verwaltung. In der Runde der Referatsleitungen gab es gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten einige konstruktive Gespräche, um herauszufinden, wie die Idee „Job Rotation“ den Mitarbeitenden so vermittelt werden kann, dass freiwillig Mitwirkende gefunden werden können. Im fünften Schritt sollten „Paarungen“ oder auch „Tandems“ genannt entstehen, dies scheiterte jedoch in der Umsetzungsphase. Da jedoch sowohl der Oberbürgermeister, die drei Referatsleitungen als auch die Gleichstellungsbeauftragte voll hinter dem Konzept Job Rotation stehen, wurde als sechster Schritt die Gleichstellungsbeauftragte gebeten mit allen Referatsleitungen im Hause und oder mit den dortigen Abteilungsleitungen persönlich zu sprechen, um erneut für die Vorteile des Konzepts zu werben. Diese Gespräche fanden im Zeitraum Anfang bis Mitte 2019 statt. Im Ergebnis haben sich 15 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Mitmachen gemeldet. Im Juli 2020 startete dann mit einigen Mitarbeitenden versuchsweise die Job Rotation während einer Sitzung. Die Aktion ist teilweise umgesetzt und deshalb fortzuschreiben.

3.5.6 Planung und Durchführung von Selbstverteidigungskursen für weibliche Gehbeeinträchtigte und Rollstuhlfahrerinnen bei Gewalt und sexualisierter Gewalt

Aktion 59

Kurzbeschreibung: Es werden Selbstverteidigungskurse für Mädchen und Frauen geplant, angeboten und durchgeführt, die gehbeeinträchtigt oder auf den Rollstuhl angewiesen sind. Und zwar für Frauen und Mädchen, die von körperlicher und verbaler Gewalt sowie sexualisierter Gewalt bedroht und betroffen sind. Diese sollen individuell geschult werden, um sich im Ernstfall selbst verteidigen zu können. Hintergrund dieser Aktion ist, dass mobilitätseingeschränkte Menschen beispielsweise im Rollstuhl besonders beeinträchtigt sind. Zum einen hinsichtlich ihrer geringen Möglichkeiten sich körperlich zu wehren. Zum anderen bieten zum Beispiel Personen im Rollstuhl Angreifern eine große Angriffsfläche. Ferner fehlt ihnen die Möglichkeit schnell Flucht zu ergreifen und letztlich stehen ihnen lediglich ihre Arme zur Verteidigung zur Verfügung. Dies gilt in verschärfter Weise für Frauen und Mädchen, weil sie öfters Opfer von Gewalt und sexualisierter Gewalt werden. Deshalb werden spezielle Selbstverteidigungskurse nur für sie angeboten.

Den **Bezug zur Charta** liefert hier der Artikel 22 – Geschlechterspezifische Gewalt. Absatz 1 stellt klar, „dass geschlechterspezifische Gewalt, der vor allem Frauen zum Opfer fallen, eine Verletzung grundlegender Menschenrechte darstellt und gegen die Würde und körperliche und emotionale Integrität von Menschen verstößt.“ In Absatz 3 geht es darum, dass die Unterzeichnerin Stadtverwaltung Kaiserslautern „Aktionen gegen geschlechterspezifische Gewalt ins Leben“ ruft und intensiviert.

Als **Zielgruppen** sind hier Frauen und Mädchen aus Kaiserslautern definiert, die gehbeeinträchtigt oder auf den Rollstuhl angewiesen sind. Zwei **Ziele** werden hier verfolgt: zum einen werden Selbstverteidigungskurse angeboten und durchgeführt und zum anderen sind danach Frauen und Mädchen in der Lage sich bei Angriffen körperlich verteidigen zu können.

Die **Zuständigkeiten** liegen bei kooperierenden Institutionen und der Gleichstellungsbeauftragten.

Ergebnis und Erfolg der Aktion: Selbstverteidigungskurse für gehbeeinträchtigte oder auf den Rollstuhl angewiesene Mädchen und Frauen sind unbedingt erforderlich. Das stellte die Gleichstellungsbeauftragte fest, als sie das Thema in mannigfaltigen Gesprächen Menschen zu einer möglichen Umsetzung der Aktion vorstellte. Für die meisten galt es als vollkommen neu – viele konnten sich nicht vorstellen, dass dies überhaupt notwendig sein könnte und müsste –, aber im Laufe der Gespräche wurde das Thema als verständlich und logisch erkannt und das es hier eine Lücke gibt, die unbedingt zu füllen ist. Es wurde zur konkreten Umsetzung viel recherchiert, bei erfahrenen Selbstverteidigungskursleiterinnen und -leitern angefragt, ob sie sich die Durchführung solch spezifischer Seminare vorstellen können. Letztendlich wurde ein pensionierter Polizist gefunden, der sich das zusammen mit seiner Frau, beide erfahrene Selbstverteidigungskursleitungen, gut vorstellen könnte. Leider konnten im Zeitraum der Umsetzung des Aktionsplans die Kurse nicht durchgeführt werden, weil zum einen die finanziellen Ressourcen der Gleichstellungsstelle hierfür nicht ausreichten und zum anderen das Raumproblem nicht geklärt werden konnte. Für die Zukunft wäre wichtig, die beiden Seminarleitungen im Blick zu haben, eventuell Drittmittel für die Umsetzung zu

beantragen und eine geeignete Halle zu finden. Da viel Zeit und Energie in diese Aktion gesteckt wurde, ist sie als teilweise umgesetzt zu betrachten, aber unbedingt fortzuschreiben.

3.5.7 Aufbau eines E-Mail-Verteilers zur Vernetzung der Gleichstellungsstellen der Städtepartnerschaften und der Stadt Kaiserslautern

Aktion 66

Kurzbeschreibung: Es wird ein E-Mail-Verteiler aufgebaut mit den Gleichstellungsstellen oder Gleichstellungsbeauftragten der Städtepartnerschaften von Kaiserslautern. Es handelt sich um die Städte: Bunkyo- Ku, Davenport, St. Quentin, Newham, Banja Luka, Pleven, Columbia, Douzy, Brandenburg an der Havel und Guimaraes. Der E-Mail-Verteiler wird dazu genutzt sich über aktuelle Gleichstellungspolitiken auszutauschen, voneinander zu lernen sowie sich gegenseitig über eigene Veranstaltungen oder den Stand der Gleichstellung in der jeweiligen Stadt zu informieren. Um die Verständigung zu gewährleisten sind entweder geeignete Übersetzende zu finden oder die Kommunikation ausschließlich in englischer Sprache zu führen.

Als **Bezug zur Charta** dient der Artikel 30 mit der Überschrift: Städtepartnerschaften und internationale Kooperationen. Im Absatz 2 geht es darum „in allen Aktivitäten auf dem Gebiet der Städtepartnerschaften und europäischen wie internationalen Kooperationen die Kontakte im Rahmen von Städtepartnerschaften, europäischen und internationalen Partnerschaften als Plattform für den Austausch von Erfahrungen und gegenseitige Lernprozesse betreffend Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern zu nützen.“

Die **Zielgruppe** sind die Gleichstellungsstellen der Städtepartnerschaften der Stadt Kaiserslautern und es geht um zwei **Ziele**: Ein E-Mail-Verteiler ist aufgebaut und der Austausch läuft rege.

Die **Zuständigkeiten** liegen beim Büro des Oberbürgermeisters – Städtepartnerschaften – und bei der Gleichstellungsbeauftragten.

Ergebnis und Erfolg der Aktion: Zur Umsetzung dieser Aktion wurde einiges in die Wege geleitet. Im ersten Schritt wurden von der zuständigen Mitarbeiterin der Abteilung „Städtepartnerschaften“ alle Partnerstädte angeschrieben verbunden mit der Bitte mitzuteilen, ob es in ihren Verwaltungen Gleichstellungs- oder Frauenbeauftragte gibt. Einige wenige Städte antworteten. Im zweiten Schritt wurde angefragt, ob Interesse am Aufbau eines E-Mail-Verteilers bestünde, um über Gleichstellung kommunizieren zu können. Hier gab es Antwortmails aus noch weniger Städten. Im dritten Schritt wurde dann angefragt, wie eventuell alternativ kommuniziert werden könnte. Leider kamen hier gar keine Antworten, so dass im vierten Schritt erneut angefragt wurde, ob es denn in den Partnerstädten andere Strukturen gibt, die sich des Themas Gleichstellung annehmen. Es ist nämlich nicht vorstellbar, dass es gar keine zuständigen Stellen in europäischen Städten dafür gibt. Europäische Richtlinien sprechen eindeutig eine ganz andere Sprache. Auf Grund der hier gemachten Erfahrungen kommt die neue Offensive für Gleichstellung in Europa der neuen Präsidentin der Europäischen Kommission Dr. Ursula von der Leyen gerade recht. Diese Aktion ist wegen der vielen Aktivitäten teilweise umgesetzt, aber wegen der (noch) erlebten Erfolglosigkeit unbedingt fortzuschreiben.

3.6 Teilweise umgesetzte Aktionen, modifiziert fortzuschreiben

Auch mit den teilweise umgesetzten Aktionen (Teilbereich 8), die in Abschnitt 3.6 beschrieben sind, wurde sich auf vielfältige Art und Weise befasst. Einige Gründe, warum die Aktionen zum einen nicht wie geplant umgesetzt werden konnten und deshalb zum anderen modifiziert fortgeschrieben werden müssen, sind hier beispielhaft angeführt. Als ein Grund mag gelten, dass Aktionen, so wie sie definiert wurden, nicht eins zu eins umsetzbar sind und andere gangbarere Lösungen gefunden werden müssen. Ein anderer Grund liegt darin, dass die mitwirkenden Akteurinnen und Akteure keine zeitlichen und personellen Ressourcen vorhalten konnten. Ein Grund sind auch die vorhandenen Strukturen beispielsweise politischer Gremien, die eventuell durch neue Gesetzesvorgaben gelöst werden müssen. Diese sind dann abzuwarten. Ein weiterer Grund liegt in der Schwierigkeit das Thema verständlich zu machen wie das am Beispiel der Aktion 26 mit dem Titel: „Diskurs zur Erstellung eines Gender-Mainstreaming-Implementierungs-Konzepts“ verdeutlicht (siehe Aktion 26, S. 97) wird. Obwohl diese Aktion sehr niederschwellig formuliert ist – es geht erst mal nur um einen Diskurs – wurde die Aktion so verstanden, dass direkt ein Konzept entwickelt werden muss. Das machte das Thema sperrig und der Umsetzungswille gestaltete sich wenig motivierend.

Teilweise umgesetzte Aktionen, modifiziert fortzuschreiben	9	13.6%
Summe	9	13,6%

Tab. 7: Teilweise umgesetzte Aktionen, modifiziert fortzuschreiben
(Quelle: Stadtverwaltung Kaiserslautern)

Die neun modifiziert teilweise umgesetzten, aber fortzuschreibenden Aktionen (13,6%), die 16 erfolgreich umgesetzten, aber fortzuschreibenden Aktionen (24,2%), die sechs nicht umgesetzten, aber fortzuschreibenden Aktionen, also 9,1 Prozent sowie die sieben teilweise umgesetzten und fortzuschreibenden Aktionen (10,6%), bilden in der Summe 38 Aktionen (57,6%). Das sind mehr als die Hälfte aller Aktionen aus dem Dritten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplan und bilden den Grundstock zur Erstellung des nächsten Gleichstellungs-Aktionsplans.

Nachfolgend werden zuerst die Titel der Aktionen aufgelistet mit den zugehörigen Seitenzahlen und danach werden die Aktionen detailliert beschrieben:

3.6.1	Prüfung und Präsentation der erfolgreich umgesetzten Aktionen in den Referaten sowie deren Engagement für Gleichstellung	94
3.6.2	Planung gemeinsamer Projekte der Gleichstellungsbeauftragten der Unternehmen und Behörden der Stadt Kaiserslautern	95
3.6.3	Erstellung eines Konzepts zur Einführung von „Cross Mentoring“ für weibliche Bedienstete in Kaiserslauterer Unternehmen und umgekehrt	96
3.6.4	Diskurs zur Erstellung eines Gender-Mainstreaming-Implementierungs-Konzepts	97

3.6.5	Entsendung von mehr Frauen in Aufsichtsräte der städtischen Beteiligungen zur Erreichung von Parität	99
3.6.6	Erhöhung der Anzahl von Einstellungen von Frauen beim Referat Stadtbildpflege	100
3.6.7	Planung und Durchführung der Gefährdungsbeurteilung hin zum geschlechtergerechten Arbeits- und Gesundheitsschutz	102
3.6.8	Entwicklung eines Flyers für eine nicht-traditionelle Berufswahl bei Mädchen	103
3.6.9	Halten von Vorträgen oder Workshops zu gendergerechten Angeboten für die jährlichen Sommerferienprogramme	104

3.6.1 Prüfung und Präsentation der erfolgreich umgesetzten Aktionen in den Referaten sowie deren Engagement für Gleichstellung

Aktion 15

Kurzbeschreibung: Die Gleichstellungsbeauftragte wendet sich entweder persönlich oder mittels eines Schreibens an die eigens für die konkrete Umsetzung der Gleichstellungs-Aktionspläne zuständigen „Umsetzungsbeauftragten“ der Referate. Sie wurden im Zeitraum des Zweiten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplans benannt. Mittels einer Umfrage hatten sich in den meisten Referaten Mitarbeitende freiwillig bereit erklärt als Anzusprechende zu agieren und somit mitzuwirken, dass die Umsetzung in den Referaten möglich gemacht wird. Gemeinsam mit den Umsetzungsbeauftragten wird erstens geprüft wie der aktuelle Stand der Umsetzung des Gleichstellungs-Aktionsplans ist. Zweitens geht es darum herauszufinden, wie bereits erfolgreich umgesetzte Aktionen sichtbar gemacht werden können. Dies kann zum einen mittels einer referatsinternen Befragung erfolgen. Zum anderen können erfolgreiche Ergebnisse oder laufende Aktivitäten in diesem Kontext öffentlich präsentiert werden beispielsweise im Rathausfoyer unter dem Prädikat: „Referat des Monats“.

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.“

Als **Zielgruppe** erklärt sind die Bediensteten der Stadtverwaltung Kaiserslautern und es geht um das **Ziel** das Engagement für Gleichstellung in den Referaten zu befördern und öffentlich zu machen.

Zuständig hierfür sind die Umsetzungsbeauftragten, die Arbeitsgemeinschaft Gleichstellung und die Gleichstellungsbeauftragte.

Ergebnis und Erfolg der Aktion: Die Umsetzungsbeauftragten und die Arbeitsgemeinschaft Gleichstellung haben sich gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten an der Umsetzung dieser nicht einfachen Aktion stetig auseinander gesetzt. Viele Ideen wie beispielsweise eine Staffelei im Rathausfoyer zur Präsentation des „Referates des Monats“ aufzustellen und andere wurden entwickelt und meist wegen des zu hohen Aufwands wieder

verworfen. Im Umsetzungszeitraum des vorliegenden Gleichstellungs-Aktionsplans ist es nicht mehr zu einer gangbaren Lösung gekommen, deshalb kann diese Aktion als teilweise umgesetzt bezeichnet werden, weil sie stets in Bearbeitung war. Vielleicht finden sich zukünftig andere Lösungen und deshalb ist sie modifiziert fortzuschreiben.

3.6.2 Planung gemeinsamer Projekte der Gleichstellungsbeauftragten der Unternehmen und Behörden der Stadt Kaiserslautern

Aktion 18

Kurzbeschreibung: Die Gleichstellungsbeauftragten der Unternehmen und Behörden agieren in der Stadt Kaiserslautern für die Rechte der Frauen. Sie haben sich zu einem Netzwerk zusammengeschlossen und folgende Projekte vereinbart: Zum einen wird ein Flyer erstellt, der aufzeigt, welche Unternehmen und Behörden sich aktiv für Gleichstellung engagieren und welche Arbeit dort geleistet wird. Zum anderen wird ein Kunstprojekt gemeinsam mit der Fotografin Frau Sandra Derag aus Kaiserslautern entstehen, um das Thema Gleichstellung positiv in die Stadt Kaiserslautern hinein zu tragen.

Den **Bezug zur Charta** liefert hier der Artikel 5 – Zusammenarbeit mit Partnern zur Förderung der Gleichstellung, denn er 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.“

Die unterschiedlichen **Zielgruppen** sind erstens die Bürgerinnen und Bürger der Stadt Kaiserslautern, zweitens Menschen, die in der Stadt Kaiserslautern arbeiten und drittens Menschen, die die Stadt Kaiserslautern besuchen. Das **Ziel** ist, die Gleichstellung mit Hilfe von Partnerinnen zu fördern.

Diese Aktion liegt in der **Zuständigkeit** der Gleichstellungsbeauftragten der Unternehmen und Behörden in der Stadt Kaiserslautern.

Ergebnis und Erfolg der Aktion: Die Künstlerin Sandra Derag aus Kaiserslautern hatte einen Entwurf für eine Skulptur erstellt (4,5 Meter hoch), die die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten in den Unternehmen und Behörden darstellen und in die Öffentlichkeit bringen sollte. Und dies unter dem Slogan: „Wir schauen genauer hin“. Leider fehlten die finanziellen Mittel zur Verwirklichung des Projekts, trotz intensivster Nachfragen bei bekannten Organisationen. Da die Erstellung des oben genannten Flyers mit dem Thema „Wir schauen genauer hin“ inhaltlich verbunden war, konnte auch dieser nicht realisiert werden. Hier findet sich hoffentlich zukünftig noch eine Möglichkeit zur Finanzierung, denn der Entwurf der Künstlerin steht. Realisiert werden konnte eine gemeinsame Plattform, die an der Hochschule Kaiserslautern angedockt ist und auf der sich die Gleichstellungsbeauftragten virtuell vernetzen können. Im Laufe der Zeit veränderten sich die Themen, die im Netzwerk bearbeitet wurden und so befassten sich die Frauen zum Ende der Laufzeit des Gleichstellungs-Aktionsplans mit dem Thema „die Digitalisierung und die Auswirkungen auf die Frauen“. Dieses Thema wird immer aktueller, auch deshalb ist diese Aktion teilweise umgesetzt und modifiziert fortzuschreiben.

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

Aktion 20

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 Wissens- und Erfahrungserweiterung der weiblichen Bediensteten, indem sie auf Wunsch - also freiwillig - für einen noch festzulegenden Zeitraum in Kaiserslauterer Unternehmen als Hospitantinnen eingesetzt werden können. Zum anderen bietet Cross Mentoring Unternehmen in Kaiserslautern die Möglichkeit ihre eigenen Mitarbeiterinnen zeitlich begrenzt in die Arbeit der Stadtverwaltung Kaiserslautern einbinden zu können.

Den **Bezug zur Charta** bildet der Artikel 5 – Zusammenarbeit mit Partnern zur Förderung der Gleichstellung. Dieser beinhaltet in Absatz 2 die Verpflichtung bei „wichtigen Fragen, welche die Gleichstellung betreffen, Partnergremien und –organisationen einschließlich der Sozialpartner zu Rate“ zu ziehen.

Die **Zielgruppen** sind weibliche Bedienstete der Stadtverwaltung Kaiserslautern sowie Frauen aus Kaiserslauterer Unternehmen. Es geht darum folgende zwei **Ziele** zu erreichen: Erstens sollen weibliche Bedienstete ihre Qualifikationen, also ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten, in geeigneten Arbeitsfelder von Unternehmen zum einen hineinragen sowie zum anderen diese erweitern können. Zweitens können umgekehrt Mitarbeiterinnen von Unternehmen dies bei der Stadtverwaltung Kaiserslautern einbringen oder erwerben.

Die **Zuständigkeiten** liegen beim Oberbürgermeister, dem Referat Personal sowie bei der Gleichstellungsbeauftragten.

Ergebnis und Erfolg der Aktion: Zur Umsetzung dieser Aktion führte die Gleichstellungsbeauftragte am 12. Juni 2019 mit der Referatsleiterin des Referates Finanzen Dame Claudia Toense ein Interview. Hintergrund: die Referatsleiterin hospitierte im Rahmen ihrer Fortbildungs-Qualifizierung in zwei Organisationen. Jeweils einen Monat im Finanzsektor der BASF in Ludwigshafen und in Mainz im Finanzministerium. Diese Hospitationen außer Haus sind integraler Bestandteil mehrerer Fortbildungsmaßnahmen zur Qualifikation in die nächste beamtenrechtliche Laufbahn. Nachfolgend sind die Ergebnisse der Fragen an Dame Toense zusammenfassend dargestellt: Als besonders stellte sie heraus, dass sie sich die beiden Stellen selbst aussuchen konnte, was in der Konsequenz bedeutete, dass sie für die Verwirklichung selbst zuständig war. Dies sei zwar ein Mehraufwand gewesen, „aber diese Art zu einer Hospitationsstelle zu kommen, kann ich nur empfehlen.“ Vor dem Antritt der Hospitationen wuchs dennoch die Nervosität gegenüber dem Neuen. Im Haus hatte sie bereits seit weit über einem Jahr Verantwortung für den gesamten Finanzbereich mit rund 80 Mitarbeitenden. Die Hospitation bedeutete für sie, sich auf neue Organisationsstrukturen, Abläufe, Hierarchien und Mitarbeitenden einzulassen und das tägliche Geschäft den Stellvertretenden zu überlassen. Sie hatte aber auch Erwartungen, ihr Interesse war geweckt und sie war insgesamt sehr gespannt. Es stellten sich ihr Fragen wie „gehen andere anders an Aufgaben und Probleme heran? Wie gehen andere an Führung heran? Was ist übertragbar sowohl fachlich, als auch im Bereich Führung, was ist nutzbringend und spannend?“ Hierzu sei es erforderlich, offen zu sein und sich darauf einlassen zu können, denn dann ist es eine fachli-

che und persönliche Bereicherung. Die Betreuung, die sie durch Menschen in beiden Organisationen erfahren durfte, hat sie sehr unterschiedlich erlebt, jedoch insgesamt absolut positiv. Sie hat genossen, dass sie es überhaupt machen durfte. In der BASF habe man sich gefreut, „dass jemand aus der Verwaltung kommt“, denn das Interesse beider Seiten für die jeweiligen Belange, Anforderungen und Rahmenbedingungen wurde in fachlichen und persönlichen Gesprächen ausgiebig diskutiert. Dabei habe sie festgestellt, dass unsere Verwaltung sehr gut und kompetent aufgestellt ist und wir uns „oft selbst schlecht reden“. Das sei gar nicht nötig. Sie „zollt Respekt der Privatwirtschaft“, obwohl sich die Aufgaben und Abläufe kaum von denen in der Verwaltung unterscheiden. Aber die zu treffenden Entscheidungen zum einen gewinnorientiert und zum anderen gemeinwohlorientiert zeigen eindrucksvoll die unterschiedliche Zielsetzung. Neben allem Wissenserwerb kam sie zur Erkenntnis: Sie kann brauchbares für sich und zum Nutzen der Stadt herausziehen und neue Ideen mitnehmen. Am Wichtigsten vor allem aber, sie konnte neue Kontakte knüpfen und ihr Netzwerk erweitern. Ein „Telefonjoker oder Mitdenker“ außerhalb der Verwaltung kann zukünftig gezogen werden. Sie kann solche Hospitationen außer Haus jedem empfehlen und für sie war es eine persönliche und fachliche Bereicherung, deshalb findet sie die Umsetzung von Cross Mentoring wichtig und gut. Die jeweiligen Mitarbeitenden, sowohl in der BASF als auch im Ministerium für Finanzen, hatten durchweg Interesse an der Kommunalverwaltung, ihren Eigenheiten und Spezialitäten. Ein gegenseitiger Mehrwert ist in hohem Maße gegeben. Auf die abschließende Frage hin, ob ihr „Frausein“ im Rahmen der Hospitationen eine Rolle spielte antwortete sie: „Ich wurde als Fachfrau behandelt, dies war offensichtlich dem Bereich Finanzen geschuldet.“ Ihre Rolle als Frau hat aus ihrer Sicht in diesem Kontext weder Vor- noch Nachteile, es ging stets um die Sache.

Damit auch andere Führungskräfte und solche, die es anstreben, in Zukunft ebenfalls in anderen Verwaltungen oder Unternehmen hospitieren können, ist Cross Mentoring das geeignete Personalentwicklungsinstrument. Die Einführung ist deshalb unbedingt zu forcieren, denn durch die Erfahrungswerte der Referatsleiterin ist deutlich geworden, dass die Aktion modifiziert fortzuschreiben ist. Da viele Anläufe gemacht wurden, um das Cross Mentoring tatsächlich ins Laufen zu bekommen, ist diese Aktion als teilweise umgesetzt einzustufen.

3.6.4 Diskurs zur Erstellung eines Gender-Mainstreaming-Implementierungskonzepts

Aktion 26

Kurzbeschreibung: Die Gleichstellungsbeauftragte kommuniziert mit zuständigen Referaten und dem Personalrat das Ziel ein Gender-Mainstreaming-Implementierungskonzept zu erstellen. Ein solches Konzept könnte folgendermaßen aussehen: Erstens sollten Gender Beauftragte entweder für die Dezernate oder für alle Referate benannt werden. Zweitens könnten Informationsveranstaltungen durchgeführt werden sowie drittens Gender Trainings angeboten werden. Viertens könnten genderorientierte Pilotprojekte in einem oder mehreren fachlichen Schwerpunkten durchgeführt werden wie beispielsweise Gender Budgeting (siehe Aktion 30). Nach erfolgter Einigung wird ein Gender-Mainstreaming-Konzept implementiert.

Bezug zur Charta: Im Artikel 6 – Kampf gegen Stereotype wird in Absatz 2 ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die Verpflichtung besteht, die eigenen öffentlichen und internen Mitteilungen dazu zu nutzen „positive Geschlechterbilder und –beispiele“ zu befördern.

Als **Zielgruppe** sind hier alle Mitarbeitenden der Stadtverwaltung Kaiserslautern definiert und die Aktion ist verbunden mit folgendem **Ziel**: Die Methode Gender Mainstreaming ist als Querschnittsaufgabe implementiert.

Als **zuständige** Stellen sind das Referat Organisationsmanagement, das Referat Personal, der Personalrat und die Gleichstellungsbeauftragte benannt.

Ergebnis und Erfolg der Aktion: Gender Mainstreaming als Strategie wurde während der Weltkonferenz in Peking 1995 definiert, anschließend im Amsterdamer Vertrag 1999 für Europa beschlossen und bereits im Jahre 2000 von der Bundesregierung als Richtlinie ratifiziert. Seitdem muss die Strategie in alle Bereiche Eingang finden. Gender Mainstreaming ersetzt nicht die klassische Frauenförderung – in Rheinland-Pfalz Gleichstellung genannt –, sondern betrachtet erstmalig die beiden Sichtweisen der Frauen und Männer gleichermaßen. Die bekannteste Definition zum Gender Mainstreaming lautet: „Gender Mainstreaming bedeutet, bei allen gesellschaftlichen Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern von vorneherein zu berücksichtigen.“ Es geht nicht darum zusätzlich etwas bewerkstelligen zu müssen, wie dies oft diskutiert und angeprangert wird, sondern bei allem was getan wird, die Strategie als Querschnittsaufgabe mitzudenken.

Auf der Grundlage einiger Diskurse mit dem Referat Organisationsmanagement und Personal wurden, um Gender-Mainstreaming zu implementieren, nachfolgende vier Schritte als Konzept vorgeschlagen, das folgendermaßen aussehen kann: „Im ersten Schritt werden zwei Informationsveranstaltungen angeboten, die die Gleichstellungsbeauftragte durchführt. Diese Veranstaltungen werden ins städtische Fortbildungsprogramm als Seminare aufgenommen. Auf dieser Grundlage können im zweiten Schritt gender-orientierte Pilotprojekte in einem oder mehreren Referaten oder Dezernaten mit fachlichen Schwerpunkten durchgeführt werden wie beispielsweise Gender Budgeting. Im Nachgang macht es als dritter Schritt Sinn Gender Beauftragte als Tandems - „Frau und Mann“ – zu benennen, entweder für die Dezernate oder für die Referate. Dies ist angedacht ähnlich den Sicherheitsbeauftragten und sie können je nachdem haupt- oder ehrenamtlich eingesetzt werden. Für die Gender-Beauftragten werden im vierten Schritt Gender Trainings angeboten. Dort wird vermittelt, dass es hauptsächlich darum geht herauszufinden wie sich Entscheidungen jeglicher Art auf Frauen und Männer gleichermaßen auswirken, ähnlich einer Prüfung zur Umweltverträglichkeit. Mit diesem Wissen unterbreiten die Gender-Beauftragten der Verwaltung Vorschläge wie geschlechtergerechte Entscheidungen getroffen werden und wie im Anschluss das geeignete Handeln gelingen kann.“ Dieser Vorschlag eines Konzepts, entworfen von der Gleichstellungsbeauftragten, wurde Ende April 2019 an die Referate Organisationsmanagement und Personal gesendet, bitte der Bitte einen Gesprächstermin zu vereinbaren wie jetzt zur konkreten Umsetzung vorgegangen werden kann. Dieser fand Anfang August 2019 mit den Leitungen der Referate Organisationsmanagement und Personal und der Gleichstellungsbeauftragten statt. Es wurde vereinbart, dass noch während der Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten die beiden Informationsveranstaltungen im Rahmen des städtischen Fortbildungsprogramms Anfang des Jahres 2020 von ihr durchgeführt werden. Diese Aktion – also der Diskurs zur Erstellung sowie ein Konzept - ist somit teilweise umgesetzt, im Kontext der tatsächlichen Verwirklichung aber (siehe auch Aktion 30, S. 87) modifiziert fortzuschreiben.

3.6.5 Entsendung von mehr Frauen in Aufsichtsräte der städtischen Beteiligungen zur Erreichung von Parität

Aktion 31

Kurzbeschreibung: Zum Stichtag 31.12.2013 lagen die Frauenquoten bei den Aufsichtsräten der Beteiligungen der Stadt Kaiserslautern bei 21,7 Prozent in den Beteiligungen des privaten Rechts und 29,4 Prozent im Eigenbetrieb. In den beiden Anstalten des öffentlichen Rechts beliefen sich die Frauenquoten insgesamt auf 25,4 Prozent (siehe Aktion 6). Um eine Steigerung der Frauenanteile in den Beteiligungen zu erreichen, soll in diesem Kontext das FührungsGleichberG (siehe Aktion 65) für den Stadtrat Kaiserslautern Vorbildcharakter haben. Gewählten Vertreterinnen und Vertretern der Stadt Kaiserslautern (Stadtrat) muss die Möglichkeit gleichberechtigt geboten werden als Aufsichtsratsmitglieder in den städtischen Beteiligungen zu sein, damit Parität gelungen ist. Nicht gelten darf das Argument, dass das Verhältnis der weiblichen Aufsichtsräte in den Beteiligungen in etwa die jeweiligen Zusammensetzungen der Fraktionen widerspiegelt. Denn diese Vorgehensweise führt nicht zur Erreichung der tatsächlichen Parität in den Aufsichtsräten, sondern zu einer umgekehrten Spirale. Will heißen: Sie führt in der Konsequenz zu einer fortschreitenden Unterrepräsentanz von Frauen. Dies, weil auch die Zusammensetzung des Stadtrates beileibe nicht den tatsächlichen Frauen- und Männeranteil der Bevölkerung widerspiegelt. Die Mitglieder des Stadtrates tragen für die Zukunft Sorge dafür, dass in den demokratischen Fraktionen darüber beraten und verhandelt wird, auf welche Weise mehr Stadträtinnen in die Aufsichtsräte entsandt werden können und setzen dies in der Praxis für eine gelungene Parität konsequent um.

Als **Bezug zur Charta** dient der Absatz 3 unter dem Spiegelpunkt 3 von Artikel 9 - Gender Assessment. Dieser besagt, dass es notwendig ist, Prioritäten zu erkennen „und – falls erforderlich – Ziele“ zu formulieren, „um mit den sich aus diesen Prüfungen ergebenden Resultaten umgehen und erkennbare Verbesserungen in der Leistungserbringung erzielen zu können.“

Der Stadtrat der Stadt Kaiserslautern ist die **Zielgruppe** und das **Ziel** soll erreicht werden, dass Parität in den Aufsichtsräten der Beteiligungen herrscht.

Die **Zuständigkeiten** liegen beim Referat Organisationsmanagement, dem Referat Finanzen, den demokratischen Fraktionen und der Gleichstellungsbeauftragten.

Ergebnis und Erfolg der Aktion: Zur Entsendung wurden hier drei Maßnahmen ergriffen: Erstens richtete die Gleichstellungsbeauftragte einige Zeit vor der Kommunalwahl am 26. Mai 2019 an alle demokratischen Fraktion im Rathaus ein Schreiben, um darauf hinzuweisen, dass mehr Frauen für alle neu zu besetzenden Aufsichtsratsmandate zu berufen sind. Zweitens gab es zwei Wochen nach der Kommunalwahl erneut ein Schreiben an die gleichen Adressatinnen, um zu unterstreichen, dass für künftige Aufsichtsratsposten mehr Frauen zur Erreichung der Parität zu benennen sind. Drittens gab es zusätzlich noch ein Schreiben an alle Fraktionen, ebenfalls mit dem Inhalt, dass mehr Frauen als bisher Mandate für die Aufsichtsräte der städtischen Beteiligungen bekommen (siehe Aktion 6, S. 18). Die Ergebnisse aller Bemühungen sind wenig überraschend: Prozentual blieb alles beim Alten, das heißt, es sind weiterhin 30 Prozent Frauen und 70 Prozent Männer vertreten. Das bedeutet, es waren vor der Wahl 39 Frauen und 90 Männer und nach der Wahl 44 Frauen und 101 Männer. Die gesamte Zahl der Aufsichtsrätinnen und Aufsichtsräte hat sich nämlich von 129

Personen (vor der Kommunalwahl) auf danach 145 erhöht. Hier kann deshalb nicht von einer Steigerung der Entsendezahlen von Frauen in die Aufsichtsräte gesprochen werden. Zahlenmäßig sieht es nicht besser aus, sondern noch ungünstiger. Die Anzahl der Aufsichtsrätinnen erhöhte sich lediglich um fünf Frauen, dagegen sind elf Männer als Aufsichtsräte benannt worden. Faktisch bedeutet das: Es gibt immer noch eine Männerquote von 70 Prozent. Die Aktion ist teilweise umgesetzt, weil alle Aktivitäten durchgeführt wurden, sie ist aber zu einer tatsächlichen Erhöhung der Frauenquote mit neuen Ideen modifiziert fortzuschreiben.

3.6.6 Erhöhung der Anzahl der Einstellungen von Frauen beim Referat Stadtbildpflege

Aktion 40

Kurzbeschreibung: Zunächst wird mit dem Einverständnis der ersten Mitarbeiterin bei der Straßenreinigung ein Interview mit ihr geführt mit unterschiedlichen Fragen wie beispielsweise: „Wie gefällt ihr die Tätigkeit? Was war ihre Motivation die Stelle anzunehmen? Kann sie die Tätigkeit anderen Frauen empfehlen?“ usw. Im Anschluss an die Auswertung und der Zustimmung der interviewten Mitarbeiterin werden die städtischen Veröffentlichungsorgane wie beispielsweise das Amtsblatt, das Intranet und Internet genutzt, um von der interessanten Arbeit im Bereich der Straßenreinigung zu berichten. Vor allem geht es darum mit diesen Berichten weitere Frauen zu motivieren, sich beim Referat Stadtbildpflege zu bewerben. Dies ist verbunden mit der Hoffnung, dass sich die Anzahl von Frauen sukzessive erhöht.

Den **Bezug zur Charta** stellen drei Absätze des Themenschwerpunkts: Rolle als Arbeitgeber als Artikel 11 dar. Erstens geht es Absatz 1 um „das Recht auf Gleichstellung von Frauen und Männern betreffend alle Aspekte der Beschäftigung einschließlich Arbeitsorganisation und Arbeitsbedingungen.“ Der Absatz 2 befasst sich zweitens mit der Beseitigung von Ungleichheiten und um die Sicherstellung angemessener Arbeitsbedingungen und letztlich geht es drittens in Absatz 4 um „Maßnahmen zur Beseitigung geschlechterspezifischer Aufteilungen von Berufsfeldern und zur Förderung von Personen, die sich für nichttraditionelle Berufe entscheiden.“

Deshalb sind als **Zielgruppe** Frauen gemeint, die gerne in Tätigkeitsfeldern arbeiten wollen, die noch eher männerdominiert sind, um irgendwann das **Ziel** erreichen zu können, dass auch Frauen in männerdominierten Tätigkeitsfeldern arbeiten und sich die Anzahl der Einstellungen von Frauen beim Referat Stadtbildpflege erhöht.

Zuständig für diese Aktion sind das Referat Stadtbildpflege und die Gleichstellungsbeauftragte.

Ergebnis und Erfolg der Aktion: Am 10. April 2018 führte die Gleichstellungsbeauftragte Marlene Isenmann-Emser mit Jessica Byl, der einzigen weiblichen Mitarbeiterin im Bereich der Straßenreinigung, das oben angesprochene Interview. Dame Byl erzählte von ihrem Job, der ihr sehr gefällt und genau das ist, was sie machen wollte, abwechslungsreich und interessant. Zitat: „Ich habe mir als Kind schon gewünscht, eine Müllfrau zu werden“. Sie wollte etwas machen, um zu zeigen, dass Frauen all das, was Männer können, ebenso und genauso gut können. Auf die Frage von Dame Isenmann-Emser hin, wie sie sich als Frau in einer Männerdomäne fühle, antwortete Dame Byl: „Es funktioniert bestens. Mann und Frau ergänzen sich hervorragend. Es gibt Sachen, die eine Frau einfach eher sieht als ein Mann und

umgekehrt. Das ist für beide ein Gewinn.“ Leider gäbe es auch einige wenige Männer, die sie nicht akzeptieren. Da das Interview mit der anschließenden Veröffentlichung in der Presse dazu dienen sollte mehr Frauen für die Arbeit in einer Männerdomäne zu gewinnen, antwortete Jessica Byl auf die Frage von Dame Isenmann-Emser: „Können Sie die Tätigkeit anderen Frauen empfehlen?“. „Prinzipiell ja, wenn sie gerne körperlich arbeiten und besondere Maschinen fahren und bedienen wollen.“ Sie appelliert auch an die Frauen, die Lust an dieser Tätigkeit haben, sich bei der Stadtbildpflege zu bewerben. Zusammenfassend erklärt Dame Byl: „Ich bin sehr stolz darauf, die erste Frau zu sein, die in Kaiserslautern diese Arbeit macht.“



Abb. 19: Jessica Byl: Bezirksreinigerin
(Quelle: Amtsblatt Stadt Kaiserslautern vom 23. August 2018)

Diese Aktion ist zum Teil umgesetzt, denn es wurden die städtischen Veröffentlichungsorgane wie Amtsblatt, Intranet und Internet genutzt, um von der interessanten Arbeit im Bereich der Bezirksreinigerin zu berichten, damit sich die Anzahl der Frauen in diesem Arbeitsbereich sukzessive erhöht. Interessant ist noch, dass mittlerweile stets ein Foto von Dame Byl die Stellenausschreibungen der Stadtbildpflege im Amtsblatt zierte. Was jetzt aber noch fehlt, sind weitere Frauen, die sich bei der Stadtbildpflege für die Tätigkeit „Bezirksreinigung“ bewerben. Da Dame Jessica Byl immer noch die einzige Frau in dieser Männerdomäne ist, sollten für die Fortschreibung eine oder weitere neue Aktionen formuliert werden, die geeignet sind, den Frauenanteil zu erhöhen. Die Aktion ist trotzdem teilweise umgesetzt, aber modifiziert fortzuschreiben.

3.6.7 Planung und Durchführung der Gefährdungsbeurteilung hin zum geschlechtergerechten Arbeits- und Gesundheitsschutz

Aktion 41

Kurzbeschreibung: Im Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) Paragraph 5 „Beurteilung der Arbeitsbedingungen“ ist die Gefährdungsbeurteilung verankert, auch ausdrücklich Gefährdungen durch psychische Belastungen bei der Arbeit. Da insbesondere Frauen an Arbeitsplätzen beschäftigt sind, die hohe psychische Belastungen ausweisen, wird durch eine gendergerechte Gefährdungsbeurteilung dieser Problematik besonders Rechnung getragen. Um diese Thematik den Bediensteten der Stadtverwaltung nahe zu bringen, werden im ersten Schritt die unten genannten Zielgruppen mittels eines Seminars geschult und im zweiten Schritt für alle übrigen interessierten Bediensteten Vorträge oder Workshops veranstaltet. Für das Seminar und für die Vorträge und Workshops kann Dame Marianne Weg, Fachfrau für geschlechtergerechten Arbeits- und Gesundheitsschutz, gewonnen werden. Mit ihr wurde im Rahmen des Zweiten Gleichstellungs-Aktionsplans bereits Kontakt aufgenommen. Letztendlich werden Maßnahmen entwickelt und durchgeführt, um psychische Belastungen am Arbeitsplatz zu senken.

Den **Bezug zur Charta** liefert der Themenschwerpunkt „Rolle als Arbeitgeber“ in Form des Artikels 11. In Absatz 1 heißt es, dass die Unterzeichnerin Stadtverwaltung Kaiserslautern“ das Recht auf Gleichstellung von Frauen und Männern betreffend alle Aspekte der Beschäftigung einschließlich Arbeitsorganisation und Arbeitsbedingungen“ anerkennt. Es geht in Absatz 2 um das Recht auf Würde und Sicherheit am Arbeitsplatz und in Absatz 3 darum, dass „alle zumutbaren Maßnahmen einschließlich gesetzlich zulässiger positiver Unterstützungsmaßnahmen zu treffen“ sind, „um die oben erwähnten Rechte zu unterstützen.“

Als **Zielgruppen** sind hier alle Dezernate und Referate, der Personalrat, die Stabsstellen sowie relevante Bedienstete definiert. Zwei **Ziele** sind hier angestrebt und zwar erstens: Nach der Planung und Durchführung der gendergerechten Gefährdungsbeurteilung aller Arbeitsplätze, die hohe psychische Belastungen ausweisen, ist mittels geeigneter Maßnahmen ein Bewusstsein für geschlechtergerechten Arbeits- und Gesundheitsschutz erreicht. Zweitens sind psychische Belastungen gesenkt.

Zuständig für die Umsetzung dieser Ziele sind das Referat Personal, der Personalrat, die Stabsstelle Arbeitssicherheit sowie die Gleichstellungsbeauftragte.

Ergebnis und Erfolg der Aktion: Dame Marianne Weg schulte im April 2018 den Sicherheitsbeauftragten und die Gleichstellungsbeauftragte im Kontext des geschlechtergerechten Arbeits- und Gesundheitsschutzes mit seinen Besonderheiten. Als ein Beispiel mag hier dienlich sein: Körperliche Belastungen sind leicht messbar, also auch schon im Arbeitsprozess, psychische Störungen dagegen nur erkennbar an den Erkrankungen und dem Anstieg von Frühverrentungen. Dies wird leider noch zu oft übersehen oder einfach nicht daran gedacht. Die Stadtverwaltung Kaiserslautern hat sich auf Initiative des Sicherheitsbeauftragten zu der Zeit dafür entschieden, künftig für ihre Gefährdungsbeurteilungen die Software „Handlungshilfe 4.0.“ der Unfallkasse Rheinland-Pfalz mit Sitz in Andernach anzuwenden und dies unter Federführung des Sicherheitsbeauftragten. Hierzu wurden im Mai 2019 zwei Mitarbeiter als Multiplikatoren geschult, notwendige Strukturen aufgebaut und dann in weiteren Schulungen die Personen eingearbeitet, die die Handlungshilfe 4.0 anwenden werden. Die Software bietet die Möglichkeit auch die psychischen Belastungen auszuweisen, so dass eine

gendergerechte Gefährdungsbeurteilung ebenfalls möglich ist sowie zum anderen zusätzlich die geschlechtergerechte Sprache eingefügt werden kann (siehe Aktion 12, S. 58). Alle verantwortlichen Führungskräfte sind auf ihre Verpflichtung zur künftigen Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen mittels der Handlungshilfe 4.0 hingewiesen worden. Diese Aktion ist zwar teilweise umgesetzt, aber für eine sichtbare Veränderung hin zu einer echten Geschlechtergerechtigkeit unbedingt modifiziert fortzuschreiben.

3.6.8 Entwicklung eines Flyers für eine nicht-traditionelle Berufswahl bei Mädchen

Aktion 45

Kurzbeschreibung: Es wird ein Flyer entworfen und in allen weiterführenden Schulen Kaiserslauterns verteilt, der damit wirbt, dass sich Mädchen vermehrt für nicht-traditionelle Berufe entscheiden. Bei der Wahl ihrer künftigen Berufe sollten sie sich auch für solche Berufe interessieren, die in der Regel von Jungen gewählt werden. Berufe, in denen mehr Geld verdient werden kann als in den typischen Frauenberufen.

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

Die **Zielgruppe** sind alle Mädchen ab der 5. Jahrgangsstufe in Kaiserslauterer Schulen und es geht um das **Ziel**, dass der Flyer entwickelt, hergestellt und verteilt ist.

Die **Zuständigkeiten** liegen in den Händen des Referates Organisationsmanagement, des Referates Schulen und der Gleichstellungsbeauftragten.

Ergebnis und Erfolg der Aktion: Im Zeitraum der Umsetzung des Gleichstellungs-Aktionsplans wurde die Idee verworfen einen eigenen Flyer zu entwickeln. In der heutigen Zeit werden zur Information und Aufklärung für junge Menschen eher andere Medien genutzt. Um trotzdem das wichtige Thema zu transportieren, floss zum einen im Rahmen der Aktionen zum Equal Pay Day (siehe Aktion 28, S. 63) in den dort besuchten Schulen das Thema mit ein. Da diese Aktion rund um die künftigen Equal Pay Days fortgeschrieben wird, wird auch die Werbung für eine nicht-traditionelle Berufswahl weiterhin in Schulen durch persönliche Ansprache Eingang finden. Zum anderen warben die Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) der Stadtverwaltung Kaiserslautern im Zeitraum von Anfang August bis Ende September 2019 persönlich vor Ort in den Schulen dafür, sich für einen Ausbildungsplatz bei der Stadtverwaltung Kaiserslautern zu bewerben. In diesem Kontext nahmen sie das Thema „nicht-traditionelle Berufswahl“ auf und auf diese Weise floss es in deren „Werbungstour“ mit ein. Die Mitglieder der JAV gingen in alle weiterführenden Schulen – Gymnasien und Realschulen plus -, die Integrierte Gesamtschule, die berufsbildenden Schulen sowie die Schulen, die nicht in der Trägerschaft der Stadt sind. Sie besuchten dort jeweils die Klassenstufen 10 und 13. Diese Aktion ist teilweise umgesetzt, sollte aber mit neuen frischen Ideen zur Umsetzung modifiziert fortgeschrieben werden.

3.6.9 Halten von Vorträgen oder Workshops zu gendergerechten Angeboten für die jährlichen Sommerferienprogramme

Aktion 52

Kurzbeschreibung: Das Sommerferienprogramm der Stadtverwaltung Kaiserslautern stellt seit Jahrzehnten eine feste Größe für die Bevölkerung dar. Es besteht sowohl aus speziellen Angeboten für Mädchen und Jungen als auch aus gemischten Angeboten für beide Geschlechter. Das Organisationsteam des Sommerferienprogramms legt seit Jahren gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten ein besonderes Augenmerk auf die gendergerechte Ausgestaltung der Freizeitangebote. Im ersten Schritt wurden mit den Anbietenden die Text- und Illustrationsgestaltung auf gendergerechte Standards festgelegt. Im zweiten Schritt werden diesen Vorträge oder Workshops im Kontext von Gender Mainstreaming empfohlen. Auf dieser Grundlage können neben den üblichen auch gendergerechte Angebote für die künftigen Sommerferienprogramme einfacher erstellt werden.

Den **Bezug zur Charta** stellt der Artikel 20 – Kultur, Sport und Freizeit dar. Der Absatz 3 legt dar, „dass Frauen und Männer unterschiedliche Erfahrungen und Interessen im Hinblick auf Kultur, Sport und Freizeit haben und diese das Ergebnis stereotyper Haltungen und Handlungen sein können.“ Weiter heißt es dort, dass sicherzustellen ist, „dass Jungen und Mädchen so weit wie möglich die gleichen Möglichkeiten und den gleichen Zugang zu Sport-, Freizeit- und Kultureinrichtungen“ haben. Dazu ist es notwendig „Jungen und Mädchen zu ermutigen, gleichermaßen an Sport- und Kulturaktivitäten teilzunehmen, und zwar auch an jenen, die traditionell als vor allem „männlich“ bzw. „weiblich“ betrachtet werden,“ und dass „auch Kultur- und Sportvereine anzuregen“ sind, „kulturelle und sportliche Aktivitäten zu fördern, die stereotypen Bildern von Frauen und Männern entgegenwirken.“

Anbietende, die das Ferienprogramm gestalten, sind hier die **Zielgruppe**, um das **Ziel** zu erreichen, dass die Angebote des Sommerferienprogramms gendergerecht aufgestellt sind. Zuständig hierfür ist das Referat Jugend und Sport und die Gleichstellungsbeauftragte

Ergebnis und Erfolg der Aktion: Mit den Mitarbeitenden der Abteilung Jugendarbeit/Jugendsozialarbeit des Referates Jugend und Sport wurden konstruktive Gespräche geführt, um das angestrebte Ziel zu erreichen. Im Sommerferienprogramm 2018 wurde bereits auf gendergerechte Angebote geachtet wie beispielsweise eine ausgewogene Mischung von Angeboten speziell für Mädchen und Jungen sowie für beide Geschlechter gemeinsam. Nach diesen Sommerferien wurde sich zeitnah über weitere Verbesserungen für 2019 vereinbart. Einiges wurde im Sommerferienprogramm 2019 (siehe Abb. 20) verwirklicht. Zum einen gibt es den Hinweis am Ende des Programmheftes: „Die Stadtverwaltung Kaiserslautern tritt für Geschlechtergerechtigkeit als Verfassungsauftrag ein, deshalb ist sie Vorbild für die Nutzung der geschlechtergerechten Sprache und empfiehlt Gendergerechtigkeit auf allen Ebenen.“ Zum anderen wurden auf dieser Grundlage Texte verändert. Als ein Beispiel ist hier der Begriff „Tanzfreunde“ angeführt, der auf diese Weise nur Jungen angesprochen hatte, er wurde gendergerecht mit dem Begriff „Tanzen“ ersetzt. Das Angebot spricht jetzt Mädchen und Jungen gleichermaßen an. Um aktuell und reflektiert zu bleiben, wird es im Anschluss an das Sommerferienprogramm 2019 eine Veranstaltung mit den Anbietenden geben – beispielsweise ein Workshop -, um das Programm zu evaluieren und gegebenenfalls gendergerecht weiterzuentwickeln. Diese Aktion ist teilweise umgesetzt, aber insgesamt modifiziert fortzuschreiben.



Abb. 20: Sommerferienprogramm 2019
(Quelle: Stadtverwaltung Kaiserslautern, Referat Jugend und Sport)

4 Fazit und Ausblick

Dieser Umsetzungsbericht zum Dritten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplan beginnt mit den Vorworten des Oberbürgermeisters Dr. Klaus Weichel und der Gleichstellungsbeauftragten Marlene Isenmann-Emser. Danach gliedert er sich auf in vier Kapitel.

Nach einer kurzen Einführung (Kapitel 1) ins Thema ist die Europäische Charta der Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene zusammengefasst dargestellt (Kapitel 2). Im Anschluss liefert Kapitel 3 als Evaluation zum einen Wissenswertes zur Erstellung des Dritten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplans und Erläuterungen zur Evaluation sowie zum anderen alle Ergebnisse und Erkenntnisse seiner 66 Aktionen inklusive interessanter Daten und Fakten. Das Kapitel 4 mit Fazit und Ausblick komplettiert den Umsetzungsbericht.

Als **Fazit** darf hier konstatiert werden, dass mit dem Beitritt zur Europäischen Charta der Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene bei der Stadtverwaltung Kaiserslautern immens viele neue, aber auch bekannte Frauenthemen aufgegriffen wurden. Mit dem Umsetzungsinstrument „Gleichstellungs-Aktionsplan“ werden diese Themen aufgenommen und systematisch bearbeitet. Insgesamt gesehen leistet der Beitritt zur Charta, verbunden mit der Verpflichtung zur Erstellung von Gleichstellungs-Aktionsplänen mit seinen 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 Landes-

hauptstadt Mainz und weiteren Städten ist mittlerweile auch der rheinland-pfälzische Städte- tag der Charta beigetreten. Und dies mit gutem Grund, denn obwohl Deutschland als demo- kratisches Land die Gleichberechtigung in der Verfassung (Artikel 2 Absatz 3 des Grundge- setzes) verankert hat, ist die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern (noch) nicht erreicht.

Der Oberbürgermeister weist explizit in seinem Vorwort zu diesem Umsetzungsbericht da- rauf hin, dass nach 100 Jahre Frauenwahlrecht 2019 in Deutschland zwar viel erreicht ist, trotzdem die Frauen auch heute noch an Grenzen stoßen. Frauen sind in unserer Gesell- schaft immer noch diejenigen, die sich vermehrt um Beruf und Familie oder Pflege kümmern und auch immer noch mehr als 20 Prozent weniger verdienen als Männer. Es gibt noch viel zu tun und für die Frauen positiv zu verändern. Hierzu tragen die Aktionen des Dritten Kai- serslauterer Gleichstellungs-Aktionsplans bei. Der Oberbürgermeister steht zur Europäi- schen Charta und bedankt sich bei allen Mitwirkenden für ihren engagierten Einsatz bei der Umsetzung der Aktionen.

Der dritte Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplan, der anhand des vorliegenden Umset- zungsberichts evaluiert wird, wurde anhand des Teils III der Charta entwickelt auf der Grund- lage der dort verfassten 30 Artikel. Konkret wurden 22 Artikel aufgegriffen und daraus 66 Aktionen generiert und formuliert. Beispielsweise war der Artikel 11 (Rolle als Arbeitgeber) sieben Mal Grundlage für Aktionen, acht Artikel, darunter der Artikel 29 (Rolle als Regulie- rungsbehörde) dagegen jeweils nur einmal.

Es wurde sich mit allen 66 Aktionen befasst und im Rahmen dieser Evaluation in acht Teilbe- reiche gegliedert und zu drei Themenblöcken verdichtet (siehe S. 11), die in fünf Abschnitten (Abschnitte 3.2 bis 3.6) konkret dargestellt sind. Zusammengefasst sind 38 Aktionen der Nachhaltigkeit wegen fortzuschreiben wie beispielsweise die jährlich wiederkehrenden Aktio- nen zum Internationalen Frauentag (Aktion 16) oder zum Antigewalttag (Aktion 56). Diese Aktionen bilden die Basis für den Vierten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplan, der Mitte Juli 2021 fertiggestellt sein muss. Weiterhin ist hier festzuhalten, dass 42 Aktionen wie die Umfrage zur Initiierung eines parteiübergreifenden Netzwerks für Stadträtinnen (Aktion 9) komplett umgesetzt und 16 Aktionen wie zum Beispiel der Diskurs zur Erstellung eines Gen- der-Mainstreaming-Implementierungskonzepts (Aktion 26) teilweise umgesetzt wurden. Acht Aktionen konnten nicht umgesetzt werden, obwohl sich mit diesen intensiv auseinander ge- setzt wurde, wie beispielsweise die Aktion 51, die lautet: „Ermutigen von Müttern und Vätern gleichermaßen Elternzeit selbstverständlich in Anspruch zu nehmen“. Neun Aktionen wie die Aktion 31 (Entsendung von mehr Frauen in Aufsichtsräte der städtischen Beteiligungen zur Erreichung von Parität) konnten nur teilweise umgesetzt werden und sind modifiziert wieder aufzunehmen.

Beispielhaft sind hier aus den fünf Abschnitten des Kapitels 3 zur Veranschaulichung weitere Aktionen aufgeführt, die für die unterschiedlich bewerteten Aktionen repräsentativ und des- halb besonders erwähnenswert sind:

- Im Abschnitt 1 (3.2) der „erfolgreich abgeschlossenen sowie umgesetzten und ab- geschlossen Aktionen“ sind nachfolgend vorgestellt: „Erfolgreich abgeschlossen“ ist die Aktion 11 „Aufbau eines Kaiserslauterer Netzwerks für Frauen“ (siehe S. 22). Als „Umgesetzt“ eingestuft ist die Aktion 63 „Planung von Frauen- und Familienpark- plätzen im Kontext der Quartiersentwicklung“ (siehe S. 48) und als „Abgeschlossen“

bewertet wurde die Aktion 23 „Überprüfung der geschlechtergerechten Sprache mittels eines Computerprogramms“ (siehe S. 27).

- Der Abschnitt 2 (3.3) befasst sich mit den „erfolgreich umgesetzten, aber fortzuschreibenden Aktionen“. Als Beispiel ist hier die Aktion 55 „Durchführung einer Verteilaktion unter dem Slogan „Rosen statt Veilchen““ angeführt (siehe S. 70).
- Im Abschnitt 3 (3.4) geht es um die „nicht umgesetzten sowie nicht umgesetzte, aber fortzuschreibenden Aktionen“. Als Beispiel für eine „nicht umgesetzte Aktion“ steht die Aktion 22 unter dem Titel „Planung und Organisation einer Veranstaltung unter dem Motto: ‚Es gibt kein Rosa-Gen‘“ (siehe S. 81).
- Als Abschnitt 4 (3.5) sind die „teilweise umgesetzten und fortzuschreibende Aktionen“ definiert. Die Aktion 43 unter dem Titel „Erstellung eines Konzepts zur Rotation von Arbeitsplätzen (Job rotation)“ ist hier als Beispiel angeführt (siehe S. 89).
- Der letzte Abschnitt 5 (3.6) behandelt die „teilweise umgesetzten Aktionen, die modifiziert fortzuschreiben“ sind. Das Beispiel hier ist die Aktion 40 „Erhöhung der Anzahl von Frauen beim Referat Stadtbildpflege“ (siehe S. 100).

Insgesamt ist hier festzuhalten, dass die Umsetzung des Dritten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplans viel Freude gemacht hat, auch weil sich viele Menschen aus den zuständigen Referaten für die unterschiedlichen Aktionen sowie die Umsetzungsbeauftragten und die Arbeitsgemeinschaft Gleichstellung bereit erklärt haben mitzuwirken und dadurch die Gleichstellungsarbeit auf eine breite Basis gestellt haben. Auch außerhalb der Stadtverwaltung Kaiserslautern haben viele Zuständige aus Organisationen und Unternehmen sich konstruktiv beteiligt, damit die Umsetzung vieler Aktionen gut gelingen kann. Die Gleichstellungsbeauftragte bedankt sich an dieser Stelle sehr herzlich bei allen Beteiligten. Hier war erkennbar, dass Gleichstellung Gesamtaufgabe des Staates ist, so dass eine vielfältige Beteiligung schon als großer Erfolg gelten darf. Es gab plötzlich Veränderungen, die kaum für möglich gehalten wurden wie die Erhöhung des Frauenanteils im Stadtrat auf 43 Prozent, „Führen in Teilzeit“ bei der Stadtverwaltung, die Erstellung einer Imagekampagne für die Gleichstellungsbeauftragten der Westpfalz unter „#FrauenStärken“, die sehr gelungene Roadshow rund um den Equal Pay Day in Schulen, die Verteilaktionen „Rosen statt Veilchen“ auf dem Wochenmarkt, das Thema „Frauen bei den Feuerwehren“. Leider konnten auch einige Aktionen nicht umgesetzt werden wie die wichtige Aktion „Selbstverteidigung für weibliche Gehbeeinträchtigte und Rollstuhlfahrerinnen“. An einem solchen Thema ist unbedingt dran zu bleiben und zukünftig zu verwirklichen.

Als **Ausblick** wird hier konstatiert, dass 38 Aktionen den Grundstock für den Vierten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplan darstellen, dessen Entwicklung im zweiten Halbjahr 2020 zu beginnen hat und spätestens im Juli 2021 fertig gestellt sein soll. Dies fällt jedoch nicht mehr in die Zuständigkeit der Gleichstellungsbeauftragten Marlene Isenmann-Emser, da sie Ende August in Rente geht. Ihre Nachfolgerin ist für die Erstellung des Vierten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplan zuständig, hierzu liefert der Beitritt zur Europäischen Charta die rechtliche Grundlage.