




Bericht

über die Umsetzung des Ersten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplans

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

Inhaltsverzeichnis

	Abbildungsverzeichnis	2
	Vorworte	3
	Vorwort des Oberbürgermeisters Dr. Klaus Weichel	3
	Vorwort der Gleichstellungsbeauftragten Marlene Isenmann-Emser	4
1	Einführung zum Bericht über die Umsetzung des Ersten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplans	5
2	Europäische Charta der Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene	6
3	Evaluation des Ersten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplans	8
	3.1 Erstellung des Ersten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplans	9
	3.2 Umgesetzte Aktionen des Ersten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplans	10
	3.3 Fortschreibung und Revidierung nicht umgesetzter Aktionen des Ersten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplans	41
4	Fazit und Ausblick	56

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1	Deckblatt Handlungsleitfaden: Perspektive Beruf und Familie	13
Abb. 2	Deckblatt Handlungsleitfaden: Perspektive Beruf und Pflege	14
Abb. 3	Schulwegplan	19
Abb. 4	Kinderspielecke im Referat Soziales	25
Abb. 5	Straßenschild: Familienparkplatz	29
Abb. 6	Flyer: Geschlechtergerechte Sprache	32
Abb. 7	Flyer zur Information lokaler Unternehmen zur betrieblich unterstützten Kinderbetreuung	36
Abb. 8	Flyer 4. Kaiserslauterer Tag der Gesundheit, des sozialen und freiwilligen Engagements	39
Abb. 9	Flyer 5. Kaiserslauterer Tag der Gesundheit, des sozialen und freiwilligen Engagements	40

Vorwort des Oberbürgermeisters Dr. Klaus Weichel



Als Oberbürgermeister von Kaiserslautern, der Stadt, die als zweite Kommune in Deutschland sowie als erste in Rheinland-Pfalz der Europäischen Charta der Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene beigetreten ist, bin ich sehr stolz darauf, dass der Erste Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplan unter meiner Verantwortung erstellt und umgesetzt wurde.

Der vorliegende Bericht über die Umsetzung des Ersten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplans informiert die Politik, die Bürgerinnen und Bürger der Stadt sowie die Mitarbeitenden der Stadtverwaltung über den Stand der Umsetzung.

Der Bericht beinhaltet einerseits die Historie zum Beitritt zur Europäischen Charta und andererseits die Inhalte dieser Charta. Ferner enthält er zum einen die Erstellung des Ersten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplans, mit den bereits im Jahr 2009 vorgelegten 61 Aktionen und zum anderen deren Ergebnisse, also die Evaluation.

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

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

Gerne bedanke ich mich an dieser Stelle bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie sonstigen Akteurinnen und Akteuren, die sowohl an der Erstellung des Ersten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplans, als auch an der Umsetzung der Aktionen aktiv beteiligt waren, für ihr besonderes Engagement.

Für die Umsetzung des Zweiten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplans bitte ich erneut um aktive Mitarbeit innerhalb der Stadtverwaltung Kaiserslautern und um rege Mitwirkung und Beteiligung außerhalb des Rathauses durch Akteurinnen und Akteure in der Stadt.

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

Vorwort der Gleichstellungsbeauftragten Marlene Isenmann-Emser



Gleich zu Beginn meines Amtsantritts 2007 wartete eine große Herausforderung auf mich. Es ging um den künftigen Beitritt der Stadt Kaiserslautern zur Europäischen Charta der Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene.

Nach dem Beschluss des Stadtrates im Juli 2007 der Europäischen Charta beizutreten, kamen vielfältige Aufgaben auf mich zu. Die Erfüllung dieser Aufgaben, die im vorliegenden Bericht zur Umsetzung konkret beschrieben sind, gipfelte im Juli 2009 im Ersten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplan. Um dessen 61 Aktionen, die sich aus den drei Teilen der Europäischen Charta generieren, wird sich seitdem mit vielen Beteiligten kontinuierlich gekümmert und offensiv daran gearbeitet. Auf die Ergebnisse kann die Stadtverwaltung Kaiserslautern stolz sein.

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

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

An dieser Stelle bedanke mich gerne für das Engagement und die Zusammenarbeit mit den beteiligten Referaten, Stabsstellen und der WFK verbunden mit der Bitte, weiterhin mit mir gemeinsam die Gleichstellung von Frauen und Männern voranzutreiben. Weitere Akteurinnen und Akteure sind für die Erstellung und Umsetzung des Zweiten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplans jederzeit herzlich zur Mitwirkung willkommen.

Marlene Isenmann-Emser

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

Der deutsche Städtetag verbreitete 2006 in Deutschland die Europäische Charta der Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene (Charta), die vom Rat der Gemeinden und Regionen Europas und seinen Partnern (RGRE) im Rahmen eines Projekts in den Jahren 2005 und 2006 erarbeitet wurde, mit der Einladung zum Beitritt.

Im Nachgang ratifizierte die Stadt Heidelberg als erste Stadt in Deutschland die Europäische Charta im März 2007 und die Stadt Kaiserslautern als zweite Stadt im Juli 2007. Die Stadt Kaiserslautern trat somit als erste Stadt in Rheinland-Pfalz der Europäischen Charta bei.

Mit dem Beitritt zur Europäischen Charta sollen in Europa die den Bürgerinnen und Bürgern am meisten nahe stehende Regierungsebenen, also den Lokal- und Regionalbehörden, ein Instrument an die Hand gegeben werden, um bestehende und neu gebildete Ungleichheiten zu beseitigen und zu verhindern.

Dies ist notwendig, obwohl der Grundsatz der Gleichstellung von Frauen und Männern als ein Grundrecht in den Demokratien Europas mittlerweile verankert ist. Die Gleichstellung ist also nach dem Gesetz zwar anerkannt, tatsächlich haben Frauen und Männer in Europa nicht die gleichen Rechte. Trotz vielfältiger Anstrengungen bis heute und den daraus hervorgegangenen Fortschritten ist die wahrhaft egalitäre Gesellschaft noch nicht geschaffen.

Der vorliegende Bericht über die Umsetzung der europäischen Charta verdeutlicht, dass sowohl innerhalb der Stadtverwaltung Kaiserslautern als auch bei den Bürgerinnen und Bürgern für die Gleichstellungsthemen sensibilisiert werden konnte und mit viel Engagement und Einsatz auf vielen Wegen einiges bewegt wurde. Die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Kaiserslautern Marlene Isenmann-Emser nahm sich der Umsetzung der Europäischen Charta an und initiierte und koordinierte die notwendigen Arbeitsschritte. Sie erstellte auf der Grundlage von Vorschlägen aus vielen Bereichen der Stadtverwaltung Kaiserslautern den Ersten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplan - als das geeignete Instrument aus der Europäischen Charta - um die Gleichstellung von Frauen und Männern auf allen Ebenen gemeinsam mit vielen Akteurinnen und Akteuren vor Ort voranzubringen.

Der Bericht über die Umsetzung der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene gliedert sich im Nachgang zu den Vorworten in vier Teile:

- Obige Einführung zur Umsetzung des Ersten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplans verdeutlicht den thematischen Hintergrund (Kapitel 1).
- Es schließt sich eine inhaltliche Zusammenfassung der wichtigsten Teile der Europäischen Charta der Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene an (Kapitel 2).
- Darauf folgt die Evaluation des Ersten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplans mit erstens seiner Erstellung, zweitens der Ergebnisse der mittlerweile umgesetzten Aktionen sowie drittens der Fortschreibung und Revidierung von Aktionen (Kapitel 3).
- Ein Fazit und ein Ausblick beschließen den Bericht zur Umsetzung (Kapitel 4).

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

Der Beitritt zur Charta wurde in Kaiserslautern als erste Stadt in Rheinland-Pfalz am 2. Juli 2007 vom Stadtrat verabschiedet. Am 12. Juli 2007 unterzeichnete der damalige Oberbürgermeister Bernhard J. Deubig in Anwesenheit der Presse das Verpflichtungsdokument. Damit wurde der Beitritt zur Charta offiziell ratifiziert. Kaiserslautern hatte von diesem Moment an eine Vorreiterrolle in Rheinland-Pfalz inne und der Start für die Umsetzung der Charta war gegeben. Der Text der Charta ist auf der Homepage der Stadtverwaltung Kaiserslautern eingestellt und bei Bedarf nachzulesen.

Die Charta ist folgendermaßen zusammengesetzt:

- Eine Einleitung sowie eine Präambel erläutern Sinn und Zweck der Charta.
- Als Teil I schließen sich die Grundsätze der Charta an.
- Die Umsetzung der Charta und mit den darin enthaltenen Verpflichtungen sind Inhalt des Teils II.
- Neun Themenschwerpunkte, denen insgesamt 30 Artikel untergeordnet sind, bilden den wichtigen Teil III der Charta.
- Ein Verpflichtungsformular komplettiert die Charta.

Zur besseren Verständlichkeit, und um den kompletten Chartatext für den vorliegenden Umsetzungsbericht nicht in Gänze lesen zu müssen, sind hier die wichtigsten Inhalte zusammengefasst:

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

Teil I beinhaltet die **Grundsätze** der Charta. Sie sind hier als Auflistung vorgestellt, die passenden Erläuterungen können wie oben erwähnt der Homepage entnommen werden:

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** anhand von sechs Schritten die **Umsetzung** der Bestimmungen der **Charta** 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 einen 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 ist 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, denen insgesamt 30 Artikel untergeordnet sind, bilden den wichtigen **Teil III** der Charta. Die vorgenannten Grundsätze des Teils I bilden die Grundlage für die formulierten Artikel. Nachfolgend sind die neun Themenschwerpunkte aufgelistet mit den Ziffern der untergeordneten Artikel. Die Artikel selbst können ebenfalls der auf der Homepage eingestellten Charta eingesehen werden:

- 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

Für den vorliegenden Bericht über die Umsetzung des Aktionsplans wird lediglich auf die Artikel näher eingegangen, die als Basis für die Aktionen dienen. Notwendige Teile davon werden jeweils eigens in der Evaluation der Aktionen als Bezug zur Charta beschrieben.

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

Die wesentlichste Verpflichtung aus Teil II, einen Gleichstellungs-Aktionsplan zu erstellen, wurde innerhalb von zwei Jahren erfüllt, die Umsetzung der Aktionen läuft. Die Evaluation des Ersten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplans ist Inhalt des folgenden Kapitels.

3 Evaluation des Ersten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplans

Nach der Ratifizierung der Charta wurden vielfältige Recherchen vorgenommen. Folgende Fragestellungen hierzu bilden lediglich eine Auswahl von Aufgaben ab, die abgearbeitet wurden, um einen für Kaiserslautern passgenauen „Ersten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplan“ im Folgenden „Aktionsplan“ bezeichnet, erstellen zu können:

- Gibt es in europäischen Ländern und in Deutschland Beitritte zur Charta?
- Welche Städte in Deutschland arbeiten aktuell am Beitritt zur Charta?
- Welche Hilfestellungen gibt es in Europa oder in Deutschland bei der Umsetzung der Charta?
- Sind Gleichstellungs-Aktionspläne vorhanden und bei welchen Lokal- oder Regionalregierungen?
- Gibt es Materialien, die der Erstellung von Gleichstellungs-Aktionsplänen dienlich sein können?
- Welche Erfahrungen sind beim Erstellen von Gleichstellungs-Aktionsplänen gemacht worden?

Reichhaltige Vorarbeiten waren also vonnöten, um die Charta umzusetzen und um den Aktionsplan erstellen zu können. Eine Aktion davon ist die vorliegende Evaluation und somit eine Verpflichtung, die mit dem Bericht zur Umsetzung erfüllt wird. Die Ausführungen der Evaluation gliedern sich in drei Abschnitte:

- Der Abschnitt „Erstellung des Ersten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplans“ liefert Hinweise zur Entstehung und Sammlung der einzelnen Aktionen (Abschnitt 3.1).
- Es schließt sich eine detaillierte Auflistung aller umgesetzten Aktionen an (Abschnitte 3.2.1 bis 3.2.40). Die konkrete Beschreibung folgt im Nachgang. Dort sind bei jeder Aktion inkludiert: Name der Aktion mit laufender Nummer, Kurzbeschreibung, Bezug zur Charta, Zielgruppe und Ziel, Zuständigkeiten zur Umsetzung sowie Zeitraum der Umsetzung. Erfolgreiche Ergebnisse der umgesetzten Aktionen sowie vorhandenes Bildmaterial komplettieren den Abschnitt 3.2.
- Anschließend erfolgt die Fortschreibung und Revidierung der noch nicht umgesetzten Aktionen (Abschnitte 3.3.1 bis 3.3.21); ebenfalls zuerst aufgelistet und anschließend beschrieben (Abschnitt 3.3).

3.1 Erstellung des Ersten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplans

Neben o.g. Recherchen waren zur Erstellung des Aktionsplans zahlreiche vorbereitende Arbeiten notwendig. Beispielsweise lud Oberbürgermeister Dr. Klaus Weichel zu einer Informationsveranstaltung für die obere Führungsebene in den großen Ratssaal ein. Informiert wurde anhand einer Power Point Präsentation über die wichtigsten Inhalte der Charta. Außerdem wurden Musterbeispiele für Aktionen vorgestellt, die aus einzelnen Artikeln generierten. Der Oberbürgermeister startete damit die Zusammenarbeit der Mitarbeitenden für die Erstellung eines Gleichstellungs-Aktionsplans. Als weiteres Beispiel zur Vorbereitung gilt auch die Übersetzung einer Anleitung zur Erstellung von Gleichstellungs-Aktionsplänen aus dem Englischen.

Ferner wurde ein Online-Formular zur Erstellung von Aktionen entwickelt und online gestellt. Dieses wurde von den beteiligten Mitarbeitenden mit jeweils einer Aktion gefüllt. Manche Beteiligte lieferten gleich mehrere Aktionen. Zur Hilfestellung sind ihnen vorab anhand einer Liste Vorschläge unterbreitet worden, welche Artikel beispielsweise für welche Aufgabengebiete geeignet sein könnten. Auf diese Weise brauchten sich die Beteiligten auch im Hinblick geringer Zeitressourcen nicht mit der kompletten Charta vertraut machen.

Zusätzlich nahm die Gleichstellungsbeauftragte als Verantwortliche zur Umsetzung der Charta an einem Workshop zur Erstellung von Gleichstellungs-Aktionsplänen teil. Letztlich ist mit der zuständigen Stelle beim Deutschen Städtetag der Stand der Arbeiten rückgekoppelt worden. Von dieser Seite gab es viel Spielraum, weil es damals noch keinen Gleichstellungs-Aktionsplan in Deutschland gab.

Die Stadtverwaltung Kaiserslautern hat sich allen drei Teilen der Charta der Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene gewidmet. Beteiligt waren 17 Referate, drei Stabsstellen und die Wirtschaftsförderung Kaiserslautern (WFK). Sie schlugen zur eigenen Bearbeitung und Umsetzung 61 Aktionen für den Aktionsplan vor:

- eine Aktion aus Teil I,
- eine Aktion aus Teil II und
- 59 Aktionen aus 20 Artikeln des Teils III.

Da von vorneherein alle Akteurinnen und Akteure, die den Aktionsplan umsetzten, in dessen Erstellung eingebunden waren, war die Einholung einer Vielzahl von Meinungen per se gegeben. Der Aktionsplan wurde im Juli 2009 im Intranet und Internet veröffentlicht sowie die Presse darüber informiert. Die öffentliche Bereitstellung des Aktionsplans dient auch der Kooperation mit dem künftig noch zu schaffenden Bewertungssystem der RGRE zur Beurteilung der Fortschritte der Gleichstellung von Frauen und Männern in Europa (siehe S. 7 (5)).

Das eigens zur Definition einer Aktion erstellte Online-Formular enthält die vorgeschriebenen Angaben zu Gleichstellungs-Aktionsplänen wie Ziele, Maßnahmen und Ressourcen festzulegen und einen Zeitrahmen für die Umsetzung vorzugeben. Ferner komplettieren die Artikelnummer, die Absatznummer sowie die Satznummer, die die Grundlage für die Aktion bilden ebenso wie eine Kurzbeschreibung der Aktion und die Namen der verantwortlichen und handelnden Personen das Online-Formular. Unterschriften der oder des Verantwortlichen für die Aktion und die der Gleichstellungsbeauftragten stellten die notwendige Verbindlichkeit zur Umsetzung der selbst gewählten Aktionen her.

Der Aktionsplan selbst besteht aus zwei Teilen. Zum einen aus einer Auflistung der Titel der 61 Aktionen in der Reihenfolge der Ziffern der Referate beginnend mit Referat 10 bis Referat 70, daran anschließend die beteiligten Stabsstellen und der WFK. Zum anderen besteht er aus der Auffächerung nach den Inhalten wie oben ausgeführt.

Am Tag nach der Unterzeichnung der Charta wurde der RGRE schriftlich darüber informiert, dass die Charta unterzeichnet wurde, so wie dies gefordert war.

Insgesamt wurden aus der Charta der Grundsatz 6 aus Teil I, aus Teil II die Verpflichtungen 3 und 4 und aus Teil III 20 von 30 Artikeln aufgegriffen. Somit wurden zwei Drittel (66,6%) aller Artikel aus Teil III für den Aktionsplan herangezogen. Aus allen drei Teilen wurden die o.g. 61 Aktionen formuliert. Von diesen sind 40 Aktionen umgesetzt, das sind 65,6%. Davon werden 16 Aktionen aus Gründen der Nachhaltigkeit im Zweiten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplan fortgeschrieben. Von den 21 nicht umgesetzten Aktionen werden 14 Aktionen fortgeschrieben (66,6%) und sieben Aktionen revidiert (33,3%). Letztendlich heißt das, dass 24 Aktionen, also 39,3% komplett abgeschlossen sind und insgesamt 37 Aktionen (60,7%) im neuen Aktionsplan weitergeführt bzw. neu definiert aufgenommen werden.

Nachfolgend sind die umgesetzten Aktionen des Aktionsplans in dessen numerischer Reihenfolge erstens vorgestellt, zweitens evaluiert und ggf. drittens zur Veranschaulichung, wenn vorhanden, mit Bildmaterial versehen.

3.2 Umgesetzte Aktionen des Ersten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplans

Der Aktionsplan der Stadtverwaltung Kaiserslautern fand in Deutschland und über die Landesgrenze hinaus große Beachtung. Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, aber auch politisch Verantwortliche von Kommunen unterschiedlichster Bundesländer und Länder Europas wünschten und wünschen Informationen jeglicher Art. Von Anfragen nach der Erstellung des Aktionsplans bis hin zu Möglichkeiten und Ressourcen zur Umsetzung gab und gibt es Alles. Sogar eine Anfrage aus Luxemburg, um dort einen Vortrag halten, war dabei. Eine solche Reise war jedoch aus Kostengründen nicht möglich.

Für die 61 Aktionen ist im Rahmen vorliegender Evaluation jeweils folgendes aufgefächert:

- Name der Aktion und laufende Nummer
- Kurzbeschreibung
- Bezug zur Charta
- Zielgruppe und Ziel
- Zuständigkeiten
- Zeitraum der Umsetzung
- Ergebnis bzw. Erfolg der Aktion
- Bildmaterial

Da einige Beteiligte bei der Erstellung ihrer Aktionen nicht alle Vorgaben komplett ausgefüllt haben, fehlt im Bericht manchmal die Kurzbeschreibung oder es wurden Ziele mit Kurzbeschreibung verwechselt. Es kommt auch vor, dass kein Zeitraum zur Umsetzung benannt war usw. Bildmaterial wurde eingefügt, wenn es bei der Erstellung der Evaluation vorlag.

Zur besseren Übersicht sind die Aktionen im ersten Schritt aufgelistet mit der entsprechenden Seitenzahl, im zweiten Schritt folgt der zugehörige Bericht:

Umsetzungen

3.2.1	Erstellung des Handlungsleitfadens: Perspektive Beruf und Familie	12
3.2.2	Erstellung des Handlungsleitfadens: Pflege	13
3.2.3	Schulung der Bediensteten zu den Themen: Gleichstellung (LGG) und Diskriminierung (AGG)	14
3.2.4	Ausbau der Teilzeitmöglichkeiten sowie der Flexibilität der Arbeitszeitmodelle	15
3.2.5	Prüfung künftiger Dienstanweisungen, Satzungen und Rundverfügungen bzgl. geschlechtergerechter Sprache	16
3.2.6	Prüfung künftiger Leistungsverzeichnisse und Verträge auf Übereinstimmung mit den Gleichberechtigungszielen	16
3.2.7	Evaluierung der Aalborg+10-Verpflichtung	17
3.2.8	Überprüfung sämtlicher Formulare hinsichtlich geschlechtergerechte Sprache	18
3.2.9	Informationen an die Schulen geben, um den Girl´s Day bekannter zu machen	18
3.2.10	Ausweitung der Schulwegpläne	19
3.2.11	Gespräche mit Trägern und Einrichtungen	20
3.2.12	Aufnahme der Gleichstellung in die Pflegesatzverhandlungen	20
3.2.13	Partnerinnen und Partner darauf hinweisen, die Gleichstellung zu fördern	21
3.2.14	Aufnahme der Charta-Grundsätze in die Ausschreibungskriterien	21
3.2.15	Geschlechtergerechte Formulierung der Druckvorlagen nach den Grundsätzen der Charta	22
3.2.16	Ständige Überwachung des Verbots geschlechterdiskriminierender Bilder, Plakate, Sprüche etc. in den Büroräumen aufzuhängen	22
3.2.17	Öffnung von Beschäftigungs- und Qualifizierungsmaßnahmen für beide Geschlechter	23
3.2.18	Schulung von Berufsrückkehrerinnen und Berufsrückkehrer durch Patinnen und Paten	23
3.2.19	Einrichtung einer Kinderecke mit Spielsachen, Malstiften etc.	24
3.2.20	Ermöglichung von "akuter Kinderbetreuung" im Referat Soziales für die Kinder der Bediensteten	25

3.2.21 Ganzheitliche Beratung von Kundinnen und Kunden im Hinblick auf Zuständigkeiten	26
3.2.22 Genehmigung von zusätzlichem Wohnraum für Betreuende und Pflegende	26
3.2.23 Unterstützung bei der Wohnungssuche in Einzelfällen	27
3.2.24 Gendergerechte Gestaltung des Sommerferienprogramms	27
3.2.25 Überprüfung der amtlichen Vordrucke	28
3.2.26 Initiierung der Ausweisung von "Familienparkplätzen" in der Innenstadt	28
3.2.27 Reduzierung von Angsträumen im öffentlichen Grün	29
3.2.28 Aufbau eines Netzwerks Kaiserslauterer Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der ansässigen Behörden und Unternehmen	30
3.2.29 Erstellung eines Flyers zur Darstellung geschlechtergerechter Sprache	31
3.2.30 Umsetzung der Maßnahmen des Audits berufundfamilie	32
3.2.31 Überprüfung der Rahmenbedingungen weiblicher Bediensteter bei Feuerwehr, ASK und STE	33
3.2.32 Gründung eines Netzwerks der Inhaberinnen und Inhaber von Stabsstellen	34
3.2.33 Bestandsaufnahme und Maßnahmenpaket zur betrieblich unterstützten Kinderbetreuung in Kaiserslautern	34
3.2.34 Erstellung eines Flyers zur Information lokaler Unternehmen zur betrieblich unterstützten Kinderbetreuung	35
3.2.35 Erstellung und Umsetzung eines Mentoringprogrammes	36
3.2.36 Evaluation des Gleichstellungs-Aktionsplanes	37
3.2.37 Dienstvereinbarung zur sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz	38
3.2.38 4. Kaiserslauterer Tag der Gesundheit, des sozialen und freiwilligen Engagements	38
3.2.39 Veranstaltung für Berufsrückkehrerinnen in Kaiserslautern	40
3.2.40 Coaching von Berufsrückkehrerinnen vor und ab der Arbeitsaufnahme	41

3.2.1 Erstellung des Handlungsleitfadens: Perspektive Beruf und Familie

3. Aktion

Kurzbeschreibung: Schaffung einer geregelten Grundlage, um erstens betroffenen Bediensteten den Einstieg in die Beurlaubung wie bspw. Elternzeit zu erleichtern, zweitens die Kontakthaltung zwischen der Arbeitgeberin und den beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu ermöglichen und drittens den Wiedereinstieg für alle Beteiligten konkret zu gestalten.

Bezug zur Charta: Im Artikel 11 unter dem Themenschwerpunkt: Rolle als Arbeitgeber, Absatz 3 geht es um das Treffen von Maßnahmen zur Unterstützung der Rechte aus Absatz 1, dass die Unterzeichnerin in ihrer Rolle als Arbeitgeberin das Recht auf Gleichstellung von Frauen und Männern anerkennt und alle Aspekte der Beschäftigung einschließlich Arbeitsorganisation und Arbeitsbedingungen beachtet. Artikel 11, Absatz 4(a) befasst sich mit der Prüfung von bspw. bestehender Verfahren zum Abbau von Ungleichheiten wie Maßnahmen zur Sicherstellung angemessener, gesunder und sicherer Arbeitsbedingungen zu ergreifen.

Die **Zielgruppe** sind zum einen werdende Mütter und Väter und zum anderen Mütter und Väter, denen als **Ziel** die Schwangerschaftszeit, die Elternphase und der Wiedereinstieg in den Beruf erleichtert werden soll.

Zuständigkeiten: Referat Personalwirtschaft

Zeitraum der Umsetzung: bis Ende September 2009

Ergebnis bzw. Erfolg der Aktion: Der Handlungsleitfaden wurde von der Gleichstellungsbeauftragten, dem Gesundheitsberater, Mitarbeitenden des Referates Personalwirtschaft, dem Personalrat sowie einer Mitarbeiterin des Jugendamtes erstellt. Er wurde ausgedruckt allen 20 Referaten der Stadtverwaltung Kaiserslautern verteilt und den Mitarbeitenden per Unterschrift zur Kenntnis gegeben. Ferner ist die elektronische Version auf der Intranetseite „Gleichstellung“ einzusehen und kann bei Bedarf herunter geladen und ausgedruckt werden. Der Handlungsleitfaden liefert den Bediensteten Handlungssicherheit zu Rechten und Pflichten sowie alle passgenauen Vordrucke und Merkblätter für notwendige Anträge.

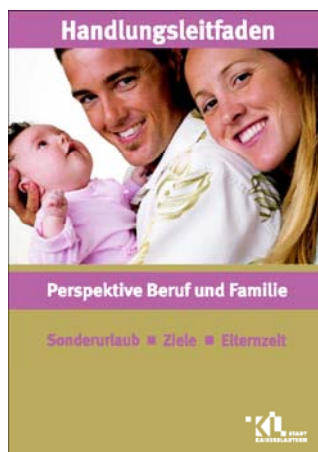


Abb. 1: Deckblatt Handlungsleitfaden:
Perspektive Beruf und Familie

3.2.2 Erstellung des Handlungsleitfadens: Pflege

4. Aktion

Kurzbeschreibung: Der Handlungsleitfaden wird von einer Arbeitsgruppe erstellt.

Bezug zur Charta: Der Artikel 17 – Betreuung anderer Familienmitglieder, Absatz 1 besagt, dass „Frauen und Männer neben Kindern auch für andere Familienmitglieder sorgen müs-

sen, und dass diese Verpflichtung sie daran hindern kann, ihre Rolle im wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Leben voll auszuschöpfen.“

Basierend auf diesem Artikel ist die **Zielgruppe** klar definiert, es handelt sich um Mitarbeitende, die Angehörige pflegen. **Ziel** des Handlungsleitfadens ist es, den Bediensteten Hilfestellungen an die Hand zu geben, wie in Fällen auftretenden Pflegebedarfs bei Familienangehörigen verfahren werden kann.

Zuständigkeiten: Referat Personalwirtschaft

Der Zeitraum der Umsetzung war zwischen Juli 2009 und Juli 2010 geplant.

Ergebnis bzw. Erfolg der Aktion: Aufgrund der hohen Arbeitsbelastung der Beteiligten, es handelte sich um die gleichen Personen wie beim Handlungsleitfaden „Perspektive Beruf und Familie“ sowie zusätzlich der Sozialplaner, konnte der Handlungsleitfaden erst zu Beginn des Jahres 2011 veröffentlicht werden. Er wurde zum einen in Print-Version an alle 20 Referate der Stadtverwaltung Kaiserslautern verteilt und den Mitarbeitenden per Unterschrift zur Kenntnis gegeben. Zum anderen ist die elektronische Version auch auf der Intranet-Plattform „Gleichstellung“ eingestellt und kann bei Bedarf herunter geladen und ausgedruckt werden. Analog zum Handlungsleitfaden für die Familie heißt der Handlungsleitfaden deshalb konkret: „Perspektive Beruf und Pflege“ und beinhaltet gesetzliche Grundlagen, Hinweise wie beim Eintritt eines Pflegefalles Arbeitszeiten gestaltet werden können und die entsprechenden Anträge dazu. Dass dieser Handlungsleitfaden eine große Aktualität aufweist, zeigt sich am Familienpflegezeitgesetz, das am 1. Januar 2012 in Kraft getreten ist.



Abb. 2: Deckblatt Handlungsleitfaden:
Perspektive Beruf und Pflege

3.2.3 Schulung der Bediensteten zu den Themen: Gleichstellung (LGG) und Diskriminierung (AGG)

5. Aktion

Kurzbeschreibung: Schulungs- und Informationsveranstaltungen

Bezug zur Charta: Der Artikel 6 – Kampf gegen Stereotype, Absatz 3 beschreibt die Verpflichtung der Arbeitgeberin die eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Ausbildungsmaßnahmen zu unterstützen. Dies im Hinblick auf die Beseitigung stereotyper Einstellungen. Der Absatz 3 „regelt auch die Verhaltensstandards in dieser Hinsicht.“

Als **Zielgruppe** sind alle Bediensteten der Stadtverwaltung Kaiserslautern gemeint und als **Ziel** ist „die Sensibilisierung der Bediensteten insbesondere der Führungskräfte, um traditionellen Rollenbildern entgegenzuwirken und für die Ziele des Frauenförderplanes einzutreten“, definiert.

Zuständigkeiten: Referat Personalwirtschaft

Zeitraum der Umsetzung: ab Juli 2009 fortlaufend

Ergebnis bzw. Erfolg der Aktion: Diese Schulung ist seit Januar 2010 in das städtische Fortbildungsprogramm aufgenommen. Sie fand am 30. November 2010 mit sechs Teilnehmerinnen und Teilnehmern, gehalten von der Gleichstellungsbeauftragten, statt zum Thema LGG. Im Jahr 2011 wurde auf die Schulung verzichtet, weil die Gleichstellungsbeauftragte in der Frauenversammlung über das Thema Gleichstellung ausführlich referierte. Die Aktion wird fortgeschrieben. Daneben stellt die Gleichstellungsbeauftragte das LGG jährlich den neu eingestellten Bediensteten in einem Workshop vor. Über die Schulungen zum AGG, als relativ neues Thema, muss noch mal nachgedacht werden.

3.2.4 Ausbau der Teilzeitmöglichkeiten sowie der Flexibilität der Arbeitszeitmodelle

6. Aktion

Kurzbeschreibung: Im Rahmen von Personalauswahlverfahren ist der § 6 Teilzeit- und Befristungsgesetz (ZzBfG) anzuwenden: "Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmern, auch in leitenden Positionen, Teilzeitarbeit nach Maßgabe dieses Gesetzes zu ermöglichen".

Den **Bezug zur Charta** liefern die Absätze 1 und 2 des Artikels 11 unter dem Themenschwerpunkt der Rolle als Arbeitgeber. Absatz 1 beinhaltet „das Recht auf Gleichstellung von Frauen und Männern betreffend alle Aspekte der Beschäftigung einschließlich Arbeitsorganisation und Arbeitsbedingungen.“ In Absatz 2 geht es um das Recht der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatsphäre.

Die **Zielgruppe** sind alle Bediensteten der Stadtverwaltung Kaiserslautern. Da jedoch der überwiegende Teil der teilzeitbeschäftigten Personen Frauen sind, richtet sich die Aktion hauptsächlich an Frauen. **Ziele** sind zum einen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum anderen die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen.

Zuständigkeiten: Referat Personalwirtschaft

Zeitraum der Umsetzung: ab Juli 2009 fortlaufend

Ergebnis bzw. Erfolg der Aktion: Zahlreiche Teilzeitmodelle bietet die Stadtverwaltung Kaiserslautern individuell an, soweit der Dienstbetrieb nicht beeinträchtigt wird. Die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen passiert sukzessive.

3.2.5 Prüfung künftiger Dienstanweisungen, Satzungen und Rundverfügungen bzgl. geschlechtergerechter Sprache

11. Aktion

Bezug zur Charta: Der Artikel 9 – Gender Assessment, Absatz 3, erster Spiegelstrich bildet die Grundlage für diese Aktion. Dort ist festgehalten, dass beispielsweise Verfahren oder Anwendungshäufigkeiten danach zu prüfen sind, ob sie unfaire Diskriminierungen aufweisen. Es ist zu prüfen, ob diese auf Geschlechterstereotypen beruhen oder ob sie die besonderen Bedürfnisse von Frauen und Männern entsprechend berücksichtigen.

Als **Zielgruppe** sind hier Verantwortliche wie Referats- und Abteilungsleitungen und der Personalrat zu identifizieren und als **Ziel** ist die Anpassung des Ortsrechts auf Grund der Verpflichtung des Artikels 9 der Charta angegeben.

Zuständigkeiten: Referat Rechnungsprüfung

Zeitraum der Umsetzung: ab August 2009 fortlaufend

Ergebnis bzw. Erfolg der Aktion: Das Referat Rechnungsprüfung hat ein eigenes Rundschreiben verfasst und dort auf die geschlechtergerechte Sprache geachtet. Satzungen und Dienstanweisungen wurden dem Referat nicht zur Prüfung vorgelegt. Es wäre zielführender im Sinne des Artikels 9, wenn alle Referats- und Abteilungsleitungen Dienstanweisungen, Satzungen und Rundverfügungen nach gleichstellungsrelevanten Kriterien überprüfen würden. Deshalb ist diese Aktion auch fortzuschreiben.

3.2.6 Prüfung künftiger Leistungsverzeichnisse und Verträge auf Übereinstimmung mit den Gleichberechtigungszielen

12. Aktion

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

Als **Zielgruppe** sind hier Referats- und Abteilungsleitungen zu identifizieren. Das **Ziel** ist eindeutig die Einbeziehung von Gleichberechtigungsfragen als Zuschlagskriterium bei der Vergabe von Aufträgen (wenn außer dem Preis noch andere Zuschlagskriterien wie bspw. Umweltfragen entscheidungsrelevant sein sollen).

Zuständigkeiten: Referat Rechnungsprüfung

Zeitraum der Umsetzung: ab August 2009 fortlaufend

Ergebnis bzw. Erfolg der Aktion: Das Referat Rechnungsprüfung prüfte viele Leistungsverzeichnisse. Benachteiligungen waren nicht erkennbar. Gleichberechtigungsziele konnten bislang als Zuschlagskriterium nicht berücksichtigt werden. Auch diese Aktion ist fortzuschreiben, da die Beachtung gleichstellungsrelevanter Kriterien bei der Vergabe längst geboten ist.

3.2.7 Evaluierung der Aalborg+10-Verpflichtung

13. Aktion

Kurzbeschreibung: Mit den Bürgerinnen und Bürgern sowie allen interessierten Gruppen werden im Rahmen der Zukunftsinitiative Kaiserslautern 2020 Projekte zur nachhaltigen Entwicklung der Stadt konzipiert. Das Themenfeld Gleichstellung/Gender ist dabei als Querschnittsaufgabe mit enthalten.

Bezug zur Charta: Im Artikel 28 - Umwelt geht es um Schutz und Verbesserung der Umweltqualität und um das gleiche Recht von Frauen und Männern einen Nutzen aus umweltrelevanten Dienstleistungen und Politiken zu ziehen. Ferner ist beispielsweise die Nutzung öffentlicher Freiräume von Frauen und Männern verschieden, so dass sie „sich unterschiedlichen Umweltproblemen gegenübersehen.“ Auch gibt es die Verpflichtung bei der Entwicklung von Umweltpolitiken und –dienstleistungen die besonderen Bedürfnisse und Lebensweisen von Frauen und Männern zu berücksichtigen.

Die **Zielgruppe** der Aalborg+10-Verpflichtung sind die Einwohnerinnen und Einwohner der Stadt Kaiserslautern. Das **Ziel** der Aktion ist es, dass das Referat Umwelt dem Rat der Stadt Kaiserslautern berichtet und zwar jährlich über den Stand der Aalborg+10-Verpflichtungen, und evaluiert den Prozess (Stadtratsbeschluss vom 15.12.08).

Zuständigkeiten: Referat Umweltschutz

Zeitraum der Umsetzung: August 2009 - August 2011

Das Ergebnis bzw. Erfolg der Aktion liegt darin, dass das Thema Gender und Gleichstellung in die Aalborg+10-Verpflichtung unter dem Punkt 9 SOZIALE GERECHTIGKEIT aufgenommen wurde. Insgesamt wurden in der Verpflichtung Maßnahmen zur nachhaltigen Entwicklung der Stadt Kaiserslautern definiert und in der Folge umgesetzt. Die Unterzeichnung der Aalborg+10 Verpflichtung erfolgte am 24.1.2009. Die Bestandsaufnahme vorhandener Ziele und Maßnahmen im Hinblick auf die Handlungsfelder wurde am 24.1.2010 vorgelegt. Aufgrund der Haushaltskonsolidierungen sind die Aktivitäten im Bereich der Lokalen Agenda 21 z.Zt. auf das Projekt Ökoprofit – ein Umweltmanagement mit Unternehmen in Stadt- und Landkreis Kaiserslautern – und die klimaschutzbasierte Wirtschaftsförderungsstrategie Kaiserslautern beschränkt. Für beide erfolgt jährlich ein Umsetzungsbericht, der dem Rat vorgestellt und anschließend auf der Homepage der Stadt Kaiserslautern veröffentlicht wird.

Die Bestandsaufnahme 2010 ist unter dem Link:

http://www.kaiserslautern.de/leben_in_kl/umwelt/lokale_agenda_21/index.html?lang=de zu finden. Im Umsetzungsbericht zum Klimaschutzkonzept 2020 sind die Zeitreihen zur Evaluation der Ziele für die Indikatoren im Hinblick auf regionale Wertschöpfung und CO2 Einsparung enthalten. Link:

http://www.kaiserslautern.de/leben_in_kl/umwelt/klimaschutz/umsetzung_klimaschutzkonzept/index.html?lang=de . Die Broschüren zum Projekt Ökoprofit sind unter:

http://www.kaiserslautern.de/leben_in_kl/umwelt/oekoprofit/index.html?lang=de eingestellt.

Im Rahmen von Ökoprofit wird unter anderem auch das Thema CSR (Corporate Social Responsibility) – eine Verbindung wirtschaftlich tragfähiger Entwicklung mit sozialer Verantwortung und der Schonung von Umweltressourcen – behandelt. Diese Aktion wird also fortgeschrieben.

3.2.8 Überprüfung sämtlicher Formulare hinsichtlich geschlechtergerechte Sprache

15. Aktion

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

Die **Zielgruppe** sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Referates Kasse. Das **Ziel** lautet: Überprüfung sämtlicher Formulare hinsichtlich geschlechtergerechte Sprache.

Zuständigkeiten: Referat Kasse

Ergebnis bzw. Erfolg der Aktion: Fünf Formulare wurden überprüft und es wurde die geschlechtergerechte Sprache in den meisten Fällen eingehalten. Trotzdem ist diese Aktion fortzuschreiben, da zukünftig weitere Formulare angefertigt werden müssen.

3.2.9 Informationen an die Schulen geben, um den Girl's Day bekannter zu machen

16. Aktion

Kurzbeschreibung: Das Referat Schulen trägt dafür Sorge, dass Informationen über den Girl's Day, rechtzeitig im Vorfeld, an die Schulen gegeben werden, einerseits um den Girl's Day bekannter zu machen und andererseits um Schülerinnen ab der 5. Klasse zu motivieren, regelmäßig an den vielfältigen Aktionen zum Girl's Day teilzunehmen.

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

Die **Zielgruppe** sind die Schülerinnen in Kaiserslautern ab der 5. Jahrgangstufe verbunden mit dem **Ziel:** Alle Schülerinnen ab der 5. Klasse nehmen am Girl's Day teil.

Zuständigkeiten: Referat Schulen

Zeitraum der Umsetzung: April 2009 bis Juli 2010

Ergebnis bzw. Erfolg der Aktion: Sowohl im Februar 2010 als auch im März 2011 richtete das Referat Schulen an alle weiterführenden Schulen in Kaiserslautern jeweils ein Schreiben. Es beinhaltete neben der Information über den Girl's Day oder Mädchen-Zukunftstag und dessen Sinn und Zweck die Bitte, die Schülerinnen an diesem Tag zu unterstützen. Auch diese Aktion sollte jährlich fortgeführt werden. Insgesamt ist es notwendig, sich des Aktionstags intensiver anzunehmen. Es gab lange Jahre eine Kooperation zur Durchführung des Girl's Days. Allerdings läuft in diesem Bereich derzeit aus Mangel an zeitlichen, personellen und finanziellen Gründen wenig. Lediglich die Online-Anmeldung der beteiligten Firmen wird ab März jährlich freigeschaltet, auf der sich die Mädchen anmelden können. Diese Aktion ist fortzuschreiben.

3.2.10 Ausweitung der Schulwegpläne

18. Aktion

Kurzbeschreibung: Gemeinsam mit der Kinderunfallkommission (KUK) und der Verwaltung sollen die Schulwegpläne im Grundschulbereich überarbeitet werden, um Kinder im Grundschulalter besser auf Gefahren aufmerksam zu machen.

Den **Bezug zur Charta** liefert der Artikel 26 – Mobilität und Verkehr. Im Absatz 1 wird aufgezeigt, dass Frauen und Männer grundlegend Zugang zu Verkehrsmitteln brauchen, um mobil zu sein zur Wahrnehmung ihrer Rechte, Aufgaben usw. sowie Zugang zur Arbeit, Bildung und Kultur. Der Erfolg einer Gemeinde hängt auch im „wesentlichen Ausmaß von der Entwicklung einer effizienten, qualitativ hochwertigen Infrastruktur und öffentlicher Verkehrsmittel“ ab.

Als **Zielgruppe** sind die Grundschülerinnen und Grundschüler definiert mit dem **Ziel** diesen eine bessere Mobilität zu ermöglichen.

Zuständigkeiten: Referat Schulen

Zeitraum der Umsetzung: Mai 2009 bis Juli 2010

Ergebnis bzw. Erfolg der Aktion: Im November 2010 informierten der Referatsleiter und der stellvertretende Referatsleiter des Referates Schulen bezüglich der Schulwegpläne. Hier konnte Positives vermeldet werden. Der neue Schulwegplan für die Grundschule Röhmschule ist fertig und veröffentlicht. Er hebt sich durch seine Größe und die Vielfalt seiner Informationen erheblich von den bisherigen Schulwegplänen ab. Die Schulwegpläne der anderen Grundschulen sollen folgen, was allerdings von den finanziellen Rahmenbedingungen abhängig ist. Das heißt, dass auch diese Aktion fortgeschrieben wird.

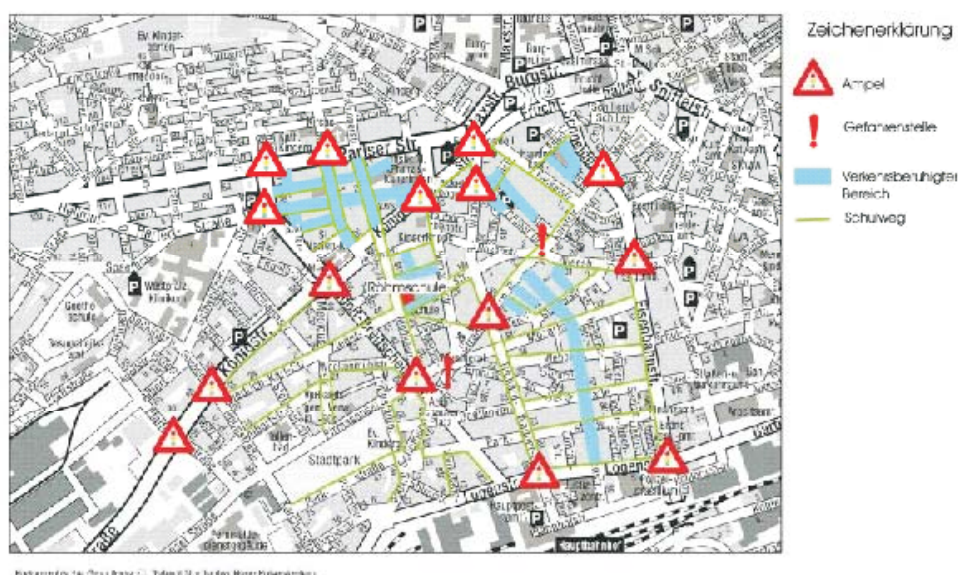


Abb. 3: Schulwegplan

3.2.11 Gespräche mit Trägern und Einrichtungen

19. Aktion

Kurzbeschreibung: Es werden Gespräche mit Trägern und Einrichtungen mit einer kurzen Vorstellung der Charta geführt. Hierbei wird festgelegt, in welchen Bereichen der Einrichtungen es Gleichstellungsthemen gibt. Anschließend wird für Gleichstellung anhand von Kursen und Maßnahmen sensibilisiert, in denen auf geschlechterspezifische "Einsortierung" verzichtet wird, z.B.: Männer und hauswirtschaftliche Versorgung, Frauen in Handwerksberufen.

Bezug zur Charta: Der Artikel 5 – Zusammenarbeit mit Partnern zur Förderung der Gleichstellung beschreibt die Verpflichtung zur Zusammenarbeit mit Sozialpartnerinnen und -partnern aus dem öffentlichen Sektor sowie zivilgesellschaftlicher Organisationen.

Die **Zielgruppen** sind also Verantwortliche in sozialen Organisationen und das **Ziel** ist es diese Träger und Einrichtungen über Sinn und Zweck der Charta zu informieren sowie sie für Gleichstellungsthemen zu sensibilisieren.

Zuständigkeiten: Referat Soziales

Zeitraum der Umsetzung: Ende 2009

Ergebnis bzw. Erfolg der Aktion: Anfang des Jahres 2010 wurde von den zuständigen Abteilungsleitungen des Referates Soziales mitgeteilt, dass bis Ende 2009 keine Sitzungen stattgefunden hätten, deshalb wird dieser Punkt in der im Februar 2010 stattfindenden Trägerkonferenz und der am 17.3.2010 stattfindenden Pflegedienstkonferenz besprochen und darf als erledigt betrachtet werden. Diese Aktion sollte fortgeschrieben werden, weil in Organisationen Veränderungen passieren, sprich: das Management ändert sich, neue Mitarbeitende werden eingestellt, ältere Mitarbeitende gehen in Altersteilzeit oder in Rente usw., so dass es vorteilhaft ist, wiederkehrend über Gleichstellung von Frauen und Männern zu informieren.

3.2.12 Aufnahme der Gleichstellung in die Pflegesatzverhandlungen

20. Aktion

Kurzbeschreibung: Zur Förderung der Gleichstellung wird das Thema inhaltlich in die abzuschließenden Pflegesatzverhandlungen aufgenommen.

Bezug zur Charta: Dieser Aktion liegt ebenfalls wie der vorangegangenen Aktion der Artikel 5 – Zusammenarbeit mit Partnern zur Förderung der Gleichstellung zugrunde.

Zielgruppe sind soziale Organisationen, deren Aufgabe die Pflege von Menschen ist. Als **Ziel** ist hier die vertragliche Verankerung der Gleichstellungsthematik bei Pflegesatzverhandlungen formuliert.

Zuständigkeiten: Referates Soziales

Der **Zeitraum der Umsetzung** ist mit „zeitnah“ angegeben.

Ergebnis bzw. Erfolg der Aktion: Da der Aktionsplan im Juli 2009 fertig gestellt war und das Referat Soziales die Aktion zeitnah umsetzen wollte, meldete die Abteilungsleitung von 50 II, dass 2009 keine Pflegesatzverhandlungen stattfinden werden. Allerdings sicherte der

zuständige Abteilungsleiter zu, dass in allen zukünftig stattfindenden Pflegesatzverhandlungen die Charta-Punkte angesprochen werden. Eine Fortschreibung ist hier sinnvoll, um Rückmeldungen aus den Verhandlungen zu erhalten.

3.2.13 Partnerinnen und Partner darauf hinweisen, die Gleichstellung zu fördern

21. Aktion

Kurzbeschreibung: Partnerinnen und Partner werden in ihren Bereichen auf Umstände hingewiesen, die der Förderung von Gleichstellung entgegenwirken bzw. widersprechen können, bspw. wird PROSOZ auf eine geschlechtersensible Sprache in ihren Formulierungen hingewiesen.

Bezug zur Charta: Auch bei dieser Aktion ist Artikel 5 – Zusammenarbeit mit Partnern zur Förderung der Gleichstellung die Grundlage.

Die **Zielgruppe** sind die Partnerinnen und Partner des Referates Soziales. Als **Ziel** ist hier definiert, dass Partnerinnen und Partner Hinweise erhalten haben, die die Gleichstellung unterstützen.

Zuständigkeiten: Referat Soziales

Zeitraum der Umsetzung: Ende 2009

Ergebnis bzw. Erfolg der Aktion: Die Stabsstelle Datenmanagement der Abteilung „Zentrale Steuerung I des Referates Soziales teilte mit, dass die Informationen an die Partnerinnen und Partner übermittelt wurden. Auch bei dieser Aktion ist es sinnvoll und notwendig, im Sinne der Nachhaltigkeit, die Partnerinnen und Partner des Referates Soziales rückzufragen, welche Auswirkungen die Informationen haben. Eine Fortschreibung der Aktion ist sicherlich erstrebenswert.

3.2.14 Aufnahme der Charta-Grundsätze in die Ausschreibungskriterien

22. Aktion

Kurzbeschreibung: Die Vertragspartner werden verpflichtet in öffentlichen Ausschreibungen auf geschlechtergerechte Formulierungen in ihren Kriterien zu achten.

Bezug zur Charta: Hier ist ebenfalls Artikel 5 – Zusammenarbeit mit Partnern zur Förderung der Gleichstellung die Basis.

Zielgruppe sind die Partnerinnen und Partner, mit denen das Referat Soziales Verträge abschließt. Das **Ziel** der Aktion lautet: Ausschreibungskriterien sind geschlechtergerecht formuliert.

Zuständigkeiten: Referat Soziales

Zeitraum der Umsetzung: Zeitnah nach dem Juli 2009

Ergebnis bzw. Erfolg der Aktion: Der Verantwortliche der Abteilung „Zentrale Steuerung I“ teilte mit, dass die Ausschreibungskriterien überprüft und in einzelnen Punkten angepasst

wurden. Zukünftig wurde die Einhaltung zugesichert. Eine erneute Überprüfung wäre hier sinnvoll und deshalb die Fortschreibung wünschenswert.

3.2.15 Geschlechtergerechte Formulierung der Druckvorlagen nach den Grundsätzen der Charta

23. Aktion

Kurzbeschreibung: Durch eine ständige Überprüfung aller Druckvorlagen im Referat 50 wird auf die Einhaltung geschlechtergerechter Formulierungen geachtet.

Bezug zur Charta: Ein Passus im Artikel 6 – Kampf gegen Stereotype, Absatz 1 befasst sich mit der Bekämpfung sprachlicher Wendungen, „welche auf der Vorstellung der Über- oder Unterlegenheit eines Geschlechts oder auf stereotypen Geschlechterrollen für Frauen oder Männer beruhen.“

Als **Zielgruppe** der Aktion sind die Durchführenden angegeben und waren somit die Anwendungsbetreuerinnen und Anwendungsbetreuer, die das **Ziel** erreichen sollen: alle Druckvorlagen sind geschlechtergerecht angepasst.

Zuständigkeiten: Referat Soziales

Zeitraum der Umsetzung: Zeitnah nach dem Juli 2009

Ergebnis bzw. Erfolg der Aktion: Sämtliche Druckvorlagen wurden von der Stabsstelle Datenmanagement überprüft und bei Bedarf angepasst. Das war notwendig, weil in vielen Vorlagen meist die männliche Sprache benutzt wird. Im Sinne gelungener Gleichstellung ist jedoch entweder eine neutrale Formulierung zu nutzen oder Paarformeln zu verwenden. Da diese Aktion im Referat nachhaltig wirken soll, anhand einer ständigen Überprüfung, ist hier die Fortschreibung implizit vorhanden. Deshalb kann darauf verzichtet werden diese in den Zweiten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplan aufzunehmen.

3.2.16 Ständige Überwachung des Verbots geschlechterdiskriminierender Bilder, Plakate, Sprüche etc. in den Büroräumen aufzuhängen

24. Aktion

Kurzbeschreibung: Das Verbot: Aufhängen geschlechterdiskriminierender Bilder usw., wird ständig überwacht. Geschlechterdiskriminierende Bilder usw. werden entfernt.

Bezug zur Charta: Der Artikel 6 – Kampf gegen Stereotype, Absatz 1 weist auch darauf hin, dass 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 **Zielgruppe** sind hier die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Referates Soziales gemeint verbunden mit dem **Ziel** geschlechterdiskriminierungsfreie Büroräume zu erhalten.

Zuständigkeiten: Referat Soziales

Zeitraum der Umsetzung: Zeitnah nach dem Juli 2009

Ergebnis bzw. Erfolg der Aktion: Der Verantwortliche der Zentralen Steuerung I teilte mit, dass es bei seinem Rundgang keine Beanstandungen gab. Er sicherte zu, auch zukünftig darauf zu achten. Diese Aktion des Referates Soziales ist vorbildhaft und somit künftig auf alle Büroräume bei der Stadtverwaltung Kaiserslautern auszuweiten. Eine diesbezügliche Aktion wird es im Zweiten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplan geben.

3.2.17 Öffnung von Beschäftigungs- und Qualifizierungsmaßnahmen für beide Geschlechter

25. Aktion

Kurzbeschreibung: Beide Geschlechter erhalten gleichberechtigten Zugang zu allen Beschäftigungs- und Qualifizierungsmaßnahmen. Hierzu erfolgt eine Öffnung, die bedeutet: künftig wird keine geschlechterspezifische Einsortierung in bestimmte Berufszweige mehr erfolgen, was bspw. dazu führt, dass es auch Frauen im Baubereich des Ökoprogramms geben wird.

Bezug zur Charta: Artikel 6 – Kampf gegen Stereotype, Absatz 1 zeigt auf, dass Praktiken 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 **Zielgruppe** sind Frauen und Männer, die sich für Beschäftigungs- und Qualifizierungsmaßnahmen bewerben mit dem **Ziel**, dass beide Geschlechter gleichermaßen Zugang zu allen Beschäftigungs- und Qualifizierungsmaßnahmen haben.

Zuständigkeiten: Referat Soziales

Zeitraum der Umsetzung: Zeitnah nach dem Juli 2009

Ergebnis bzw. Erfolg der Aktion: Als Rückmeldung aus der Abteilungsleitung 50 III und der damaligen Abteilungsleitung der ARGE sowie der Leitung des Ökologieprogramms des Referates Soziales heißt es, dass künftig alle aufgelegten Projekte geschlechtsneutral besetzt werden. Eine Fortschreibung der Aktion ist hier sinnvoll, damit zum einen Frauen und Männer gleichermaßen eingesetzt werden und zum anderen eine detailliertere Betrachtung und Prüfung des tatsächlichen Zugangs von Frauen und Männern zu Projekten angestrebt werden kann.

3.2.18 Schulung von Berufsrückkehrerinnen und Berufsrückkehrer durch Patinnen und Paten

26. Aktion

Kurzbeschreibung: Bedienstete, die aus privaten Gründen eine Arbeitspause eingelegt haben, werden nach der Arbeitsaufnahme durch Patinnen und Paten inhouse bspw. in Recht, Software und Richtlinien geschult.

Bezug zur Charta: Artikel 13 – Bildungswesen und lebenslanges Lernen, Absatz 1 befasst sich mit der Anerkennung der bedeutsamen „Rolle der 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.“

Zielgruppen sind zum einen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die eine Arbeitspause aus privaten Gründen eingelegt haben und die die Arbeit wieder aufnehmen und zum anderen Patinnen und Paten, die inhouse vorgenannte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schulen. Die Aktion hat zum **Ziel**: Geschulte Bedienstete in bspw. Recht, Software und Richtlinien.

Zuständigkeiten: Referat Soziales

Zeitraum der Umsetzung: Zeitnah nach dem Juli 2009

Ergebnis bzw. Erfolg der Aktion: Auf Anfrage teilten Abteilungsleitungen des Referates Soziales sowie ausgewählte Patinnen und Paten mit, dass sobald die erste Kollegin oder der erste Kollege nach längerer Abwesenheit in den Dienst zurückkehrt, so verfahren wird wie angekündigt, d. h. die Schulungen durch die Patinnen und Patern erfolgen zeitnah. Diese Aktion hat Vorbildcharakter, passt auch zu den Verfahrensweisen im Handlungsleitfaden „Perspektive Beruf und Familie“ und sollte deshalb in anderen Referaten auch durchgeführt werden, wenn es vonnöten und gewünscht ist. Deshalb sind die Erfahrungen, die das Referat Soziales damit bislang gemacht hat hier von großem Interesse. Die Aktion ist deshalb fortzuschreiben.

3.2.19 Einrichtung einer Kinderecke mit Spielsachen, Malstiften etc.

27. Aktion

Kurzbeschreibung: Durch die Einrichtung einer Kinderecke mit Spielsachen, Malstiften etc. sind Kinder während der Wartezeiten beschäftigt. Auf diese Weise verkürzt sich deren Wartezeit fühlbar.

Bezug zur Charta: Im Artikel 16 – Kinderbetreuung, Absatz 2 geht es unter anderem um „die Bereitstellung oder Unterstützung von Kinderbetreuung durch lokale Arbeitgeber“.

Die **Zielgruppe** sind die Kinder der Bürgerinnen und Bürger der Stadt Kaiserslautern, die Dienstleistungen des Referates Soziales in Anspruch nehmen und dies mit dem **Ziel** einer gefühlten Verkürzung der Wartezeiten für die Kinder.

Zuständigkeiten: Referat Soziales

Zeitraum der Umsetzung: Die Aktion ist bis Ende 2009 abgeschlossen.

Ergebnis bzw. Erfolg der Aktion: Im Warteraum des Referates Soziales ist eine Kinderspielecke eingerichtet und mit Malutensilien und kindergerechten Spielsachen ausgestattet. Überwiegend konnte dies mit Unterstützung von Müttern aus dem Kolleginnenbereich bewerkstelligt werden, die Spielsachen von zu Hause mitbrachten. Eine Kollegin hat einen Wickeltisch für das Besucher-WC gespendet, welcher dort angebracht wurde. Die ARGE Stadt wird die Spielecke direkt nach Auszug der ARGE Kreis einrichten. Die Idee und Einrichtung einer Kinderspielecke ist vorbildlich, zumal auch noch kostenneutral. Es wäre wünschenswert, wenn diese Idee in anderen Referaten mit Publikumsverkehr ebenfalls umgesetzt würde, überall dort, wo bislang noch keine Spielecke vorhanden ist.



Abb. 4: Kinderspielecke im Referat Soziales

3.2.20 Ermöglichung von "akuter Kinderbetreuung" im Referat Soziales für die Kinder der Bediensteten

29. Aktion

Kurzbeschreibung: Bediensteten mit Kindern wird im Referat Soziales die Möglichkeit „akuter Kinderbetreuung“ eingeräumt. Wenn die reguläre Kinderbetreuung ausfällt oder aus sonstigen Gründen wie bspw. kurzfristige Arbeitszeitverlängerung, können Bedienstete ihre Kinder mit zum Arbeitsplatz bringen.

Bezug zur Charta: Diese Aktion generiert ebenfalls wie die 27. Aktion aus Artikel 16 – Kinderbetreuung, bei dem es in Absatz 2 auch um „die Bereitstellung oder Unterstützung von Kinderbetreuung durch lokale Arbeitgeber“ geht.

Zielgruppe sind die Kinder der Bediensteten des Referates Soziales. Das **Ziel** ist es, dass Eltern in Notsituationen ihre Kinder mit zum Arbeitsplatz bringen können.

Zuständigkeiten: Referat Soziales

Zeitraum der Umsetzung: Sofort nach der Formulierung der Aktion

Ergebnis bzw. Erfolg der Aktion: : Die Abteilungsleitungen des Referates Soziales teilten mit, dass sofort nach der Bekanntgabe der Aktion folgendermaßen verfahren wurde: Die Kinder der Bediensteten können in Notsituationen an den Arbeitsplatz mitgenommen werden. Diese sehr vorbildliche Aktion findet sich wieder im Kontext des Audits Beruf und Familie und gilt mittlerweile für alle Kinder der Bediensteten bei der Stadtverwaltung Kaiserslautern.

3.2.21 Ganzheitliche Beratung von Kundinnen und Kunden im Hinblick auf Zuständigkeiten

30. Aktion

Kurzbeschreibung: Durch ganzheitliche Beratung insbesondere bei Erstberatung im Referat Soziales, erhalten Kundinnen und Kunden Informationen im Hinblick auf Zuständigkeiten bspw. bei Sozialversicherungsangelegenheiten, Aufgaben des Bürgercenters, Ausländerangelegenheiten, Abgrenzung SGB II und SGB XII, Beratungsstellen und Einrichtungen.

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

Zielgruppe sind die Kundinnen und Kunden des Referates Soziales. Das **Ziel** ist hier: Kundinnen und Kunden sind über die Zuständigkeiten im Referat Soziales informiert.

Zuständigkeiten: Referat Soziales

Zeitraum der Umsetzung: Zeitnah nach dem Juli 2009

Ergebnis bzw. Erfolg der Aktion: Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden von Abteilungsleitungen und Sachbearbeitenden des Referates Soziales explizit auf die ganzheitliche Beratung hingewiesen. Sie verfahren in diesem Sinne. Interessant wäre zum einen die Erfahrungen der Mitarbeitenden abzufragen und zum anderen eine Befragung der Kundinnen und Kunden durchzuführen, um herauszufinden, ob die ganzheitliche Beratung einen zusätzlichen Gewinn für sie darstellt und welchen.

3.2.22 Genehmigung von zusätzlichem Wohnraum für Betreuende und Pflegende

31. Aktion

Kurzbeschreibung: Für Betreuende und Pflegende wird in den Einzelfällen, die eine besondere Vorgehensweise erfordern, durch die Anwendung eines großzügig gehandhabten Ermessensspielraums zusätzlicher Wohnraum genehmigt.

Bezug zur Charta: Artikel 19 – Wohnraum, Absatz 3a handelt von der Verpflichtung der Stadtverwaltung Kaiserslautern „allen Menschen Zugang zu Wohnraum von ausreichender Größe und Ausstattung“ zu ermöglichen. Dies auch weil in Absatz 2 steht, „dass Frauen und Männer oft speziellen und unterschiedlichen Wohnbedarf haben“.

Als **Zielgruppe** sind Betreuende und Pflegende benannt verbunden mit dem **Ziel** diesen für Einzelfälle zusätzlichen Wohnraum zu genehmigen.

Zuständigkeiten: Referat Soziales

Zeitraum der Umsetzung: Zeitnah nach dem Juli 2009

Ergebnis bzw. Erfolg der Aktion: Das Referat Soziales teilte mit, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter darauf hingewiesen wurden. In den wenigen so gelagerten Einzelfällen wird bereits so verfahren. Jegliche soziale Härte wird bei der Beurteilung der Sachlage vermie-

den. Mit dieser Aktion werden die Probleme Betreuender und Pflegender hinsichtlich des Wohnraumes ernst genommen und individuell auf deren besondere Bedürfnisse reagiert.

3.2.23 Unterstützung bei der Wohnungssuche in Einzelfällen

32. Aktion

Kurzbeschreibung: Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter unterstützen in begründeten Einzelfällen Personen bei deren Wohnungssuche.

Bezug zur Charta: Im Artikel 19 – Wohnraum, Absätze 3a und 3b geht es unter anderem darum Menschen Zugang zu Wohnraum zu gewähren, um zu verhindern, dass Menschen ihre Wohnung verlieren und darum obdachlose Personen nach Kriterien ihres Bedarfs zu unterstützen.

Die **Zielgruppe** sind Menschen ohne Wohnung oder Menschen, die eine andere Wohnung suchen. Somit erhalten als **Ziel** formuliert, betroffene Personen Hilfe bei der Wohnungssuche.

Zuständigkeiten: Referat Soziales

Zeitraum der Umsetzung: Zeitnah nach dem Juli 2009

Ergebnis bzw. Erfolg der Aktion: Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden von Abteilungsleitungen des Referates Soziales darauf hingewiesen. Es wird bereits so verfahren. Hier wäre eine Überprüfung folgerichtig, um herauszufinden, wie viele Menschen auf Grund der Aktion unterstützt worden sind.

3.2.24 Gendergerechte Gestaltung des Sommerferienprogramms

34. Aktion

Kurzbeschreibung: Das Programmheft wird durch eine geschlechtssensible Textgestaltung und gendergerechte Illustrationen teilweise neu gestaltet.

Bezug zur Charta: Der Artikel 6 – Kampf gegen Stereotype, Absatz 2 besagt, dass die Verpflichtung besteht, dass „die eigenen öffentlichen und internen Mitteilungen“ den stereotypen Geschlechterrollen, benannt in Absatz 1, positive Geschlechterbilder und –beispiele entgegen zu stellen sind.

Die **Zielgruppe** des Sommerferienprogramms sind die Kinder der Bürgerinnen und Bürger der Stadt Kaiserslautern sowie die Kinder der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung Kaiserslautern. Das **Ziel** der Aktion lautet: Im Sommerferienprogrammheft sollen Mädchen und Jungen gleichermaßen zur Teilnahme an Veranstaltungen motiviert werden.

Zuständigkeiten: Referat Jugend und Sport

Zeitraum der Umsetzung: Beginnend mit den Sommerferien 2010 fortlaufend

Ergebnis bzw. Erfolg der Aktion: Der stellvertretende Leiter des Referates Jugend und Sport meldete, dass die gendergerechte Gestaltung des Sommerferienprogramms 2010 als abgeschlossen bezeichnet werden kann. Bei der Programmgestaltung wurde nochmals ein besonderes Augenmerk auf den geschlechteroffenen Zugang der Angebote gelegt. Zudem

wurden mädchen- und jungenspezifische Angebote neu aufgenommen. So gibt es beispielsweise eine „happy hour for girls“ (Yoga und Wellness) und einen „Reitkurs nur für Jungs“, also Freizeitbeschäftigungen, die nach den herkömmlichen sozialen Rollenbildern vorwiegend von Mädchen präferiert werden.

3.2.25 Überprüfung der amtlichen Vordrucke

35. Aktion

Kurzbeschreibung: Überprüfung und Anpassung der Vorlagen

Bezug zur Charta: Im Artikel 9 – Gender Assessment, Absatz 3, Satz 1 geht es um die Prüfung von Verfahren und Schemata zur Klärung unfairer Diskriminierungen oder Geschlechterstereotypen.

Zielgruppe sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Referates Lastenausgleich. Sie sorgen als **Ziel** für eine geschlechtergerechte Amtssprache.

Zuständigkeiten: Referat Lastenausgleich

Zeitraum der Umsetzung: Juli bis September 2009

Ergebnis bzw. Erfolg der Aktion: Im Referat Lastenausgleich haben Referatsleitung und Sachbearbeitende die betreffenden Vorlagen geschlechtergerecht angepasst und diese in geänderter Version zur Einsicht an die Gleichstellungsstelle gesendet.

3.2.26 Initiierung der Ausweisung von "Familienparkplätzen" in der Innenstadt

39. Aktion

Kurzbeschreibung: In der Innenstadt werden größere Parkplätze, so genannte "Familienparkplätze" für Personen, die Kinder wie Babies oder Kleinkinder im Fahrzeug befördern, ausgewiesen. Diese benötigen zum Ein- und Aussteigen mit ihren Kindern mehr Platz, da bspw. kleine Kinder in ihrem Kindersitz angeschnallt, Babyschalen aus den Fahrzeugen entnommen oder Kinderwägen ein- und ausgeladen werden müssen.

Beim Ausweisen von Parkplätzen, die nicht entlang der Fahrbahn angelegt sind, sondern "rechtwinklig" an der Straße angelegt sind, könnten die beiden äußeren Parkplätze als "Familienparkplätze" deklariert werden, ohne Verlust eines einzigen Parkplatzes.

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

Zielgruppe sind Familien mit Kindern im Baby- und Kleinkindalter. Hierzu ist folgendes als **Ziel** definiert: Es werden größere Parkplätze für Personen mit kleinen Kindern geschaffen.

Zuständigkeiten: Referat Tiefbau

Zeitraum der Umsetzung: Juli 2009 bis Juli 2011

Ergebnis bzw. Erfolg der Aktion: Am 28. Juli 2011 wurden in Anwesenheit der Presse vom stellvertretenden Leiter des Referates Tiefbau Roland Sklar und der Gleichstellungsbeauftragten Marlene Isenmann-Emser zwei Familienparkplätze eingeweiht. Die innenstadtnahen

Standorte hat das Referat Tiefbau ausgesucht. Die Familienparkplätze sollen mehr Sicherheit für Mütter, Väter und Kinder gewährleisten. „Das sind keine Frauenparkplätze“ unterstrich die Gleichstellungsbeauftragte während der kleinen Einweihungszeremonie und der Enthüllung des Straßenschildes ausdrücklich. Trotz der weiblichen Figur auf dem neuen Verkehrschild dürfen und sollen selbstverständlich auch Väter mit Kindern dort künftig ihr Auto abstellen. Ein Parkplatz befindet sich in der Eisenbahnstraße an der Ecke zur Raiffeisenstraße, ein weiterer zwischen der Karl-Marx-Straße und der Luisenstraße. Über die Einrichtung der beiden Familienparkplätze berichtete „Die Rheinpfalz“, das „Wochenblatt“ sowie „Wohin heute“. Weitere Familienparkplätze sind in Planung, bspw. zwischen Rathaus und Pfalztheater.



Abb. 5: Straßenschild: Familienparkplatz

3.2.27 Reduzierung von Angsträumen im öffentlichen Grün

40. Aktion

Kurzbeschreibung: Für die Maßnahme wurde die Grünfläche "Ritter", Auf dem Sess, unmittelbar westl. des Kreiswehersatzamtes ausgewählt. Bei der geplanten Aktion soll der vorhandene Gehölz- und Staudenbereich im größeren Maß zurückgeschnitten werden. Blickachsen sollen hergestellt werden. Wir versprechen uns dadurch auch eine höhere Akzeptanz beim Durchlaufen und Verweilen innerhalb der Grünfläche insbesondere durch Frauen und Kinder.

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

Die **Zielgruppe** dieser Aktion sind alle Menschen, die sich im oben definierten Gebiet der Stadt Kaiserslautern bewegen. Das **Ziel** ist in diesem Kontext der Abbau von Angsträumen, eine Steigerung der sozialen Kontrolle sowie eine größere Akzeptanz zum Aufenthalt.

Zuständigkeiten: Referat Grünflächen

Zeitraum der Umsetzung: Sommer 2009, sowie Herbst/ Winter 2009/2010

Ergebnis bzw. Erfolg der Aktion: Das Referat Grünflächen teilte im Januar 2011 mit, dass das Gelände „Ritterspark“ zahlreicher Maßnahmen unterzogen wurde. Dazu gehörten insbesondere die Durchführung von Pflegearbeiten und die Fällung von Bäumen, um den Park transparenter zu machen. Dies ist gelungen und nach Einschätzung des Referates wurde das angestrebte Ziel erreicht, den Park so zu gestalten, dass man das Gelände auch als Frau ohne Angst begehen kann. Der Park ist nun von allen Seiten einsehbar, der Eingangsbereich übersichtlich und somit sind keine „dunklen Ecken“ mehr vorhanden. Um diesen Zustand zu erhalten, bedarf es weiterhin dauernder Pflegemaßnahmen, so dass man das Projekt nicht als abgeschlossen bezeichnen kann. Im Frühjahr 2011 wurde das vorhandene Angebot der Sitzbereiche um zwei Bänke erweitert. Diese gelungene Aktion kann Vorbild für weitere Projekte dieser Art sein.

3.2.28 Aufbau eines Netzwerks Kaiserslauterer Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der ansässigen Behörden und Unternehmen

44. Aktion

Kurzbeschreibung: Um die Gleichstellung in der Kaiserslauterer Gesellschaft voranzutreiben, sollen vorhandene Kräfte gebündelt werden. Hierzu werden in einem ersten Schritt alle Unternehmen angeschrieben, um festzustellen, wo eine Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte bestellt wurde. In einem zweiten Schritt werden diese Frauen eingeladen zur Gründung eines Netzwerks. Die Gleichstellungsbeauftragten aller Behörden, die in der Stadt Kaiserslautern angesiedelt sind, werden ebenso wie die zivilgesellschaftlichen Organisationen dazu eingeladen.

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

Zielgruppe sind die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Kaiserslautern mit dem **Ziel** der Zusammenarbeit von öffentlichen, privaten sowie zivilgesellschaftlichen Organisationen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen des Lebens.

Zuständigkeiten: Gleichstellungsbeauftragte

Zeitraum der Umsetzung: Juli 2009 bis Juli 2010

Ergebnis bzw. Erfolg der Aktion: Nach eingehender Recherche wurden im Dezember 2010 alle Unternehmen in der Stadt angeschrieben mit der Frage nach einem dortigen Vorhandensein einer Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten. Insgesamt 37 Unternehmen (ca. 5%) antworteten, davon beschäftigen sieben eine Gleichstellungsbeauftragte. Ein Unternehmen möchte, durch das Anschreiben auf das Thema aufmerksam geworden, gerne eine Gleichstellungsbeauftragte einsetzen und wollte hierzu Informationen. Mit einer Mitarbeiterin dieses Unternehmens wurde für den 24. März 2011 ein Treffen vereinbart, das auch stattfand.

Die sieben Gleichstellungsbeauftragten wurden im Laufe des Monats Februar 2011 angeschrieben und zu einem ersten Treffen mit dem Ziel einer Netzwerkgründung eingeladen. Dieses fand am 6. April 2011 im Rathaus statt mit dem Ergebnis, dass das Netzwerk gegründet und in der Presse bekannt gemacht wurde. Sowohl „Die Rheinpfalz“ als auch das „Wochenblatt“ sowie „Wohin heute“ berichteten. Das Netzwerk hat sowohl bundes- als auch landesweit Beachtung gefunden, weil ein Bericht zur Gründung auf der Internetseite der Stadtverwaltung Kaiserslautern eingestellt ist.

Die Vorgehensweise, zuerst die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Unternehmen im ersten Schritt einzuladen, ist darin begründet, dass es keine gesetzliche Grundlage für Gleichstellungsbeauftragte bei Unternehmen gibt, sondern lediglich eine freiwillige Selbstverpflichtung. Bei ersten Treffen wurde deshalb die Vereinbarung getroffen, dass als zweiter Schritt eine gemeinsame Vernetzung mit Gleichstellungsbeauftragten von Behörden, die gesetzlich bestellt sind, trotzdem Sinn macht, so wie dies in der Aktion vorgesehen ist. Für diese Gleichstellungsbeauftragte gibt es gesetzliche Grundlagen auf der Ebene der Kommunen, der Länder oder des Bundes.

Seit der Netzwerkgründung gab es ein zweites Treffen im zweiten Halbjahr 2011 gemeinsam mit den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Behörden. Ein drittes Treffen ist für das erste Halbjahr 2012 geplant. Inhaltlich befassen sich die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten mit bestehenden und künftigen Aufgaben und Zuständigkeiten. Eine gemeinsame Aufgabe heißt: Unternehmen zum Bestellen einer Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten zu motivieren. Hierzu gibt es schon Anfragen beispielsweise auch an neu gegründete Unternehmen, die jedoch bislang nicht zielführend waren.

25 Frauen gehören dem Netzwerk bislang an, trotzdem ist es erweiterungsfähig und zwar um die Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten der zivilgesellschaftlichen Organisationen. Diese Frauen zu finden, war bislang aus Zeitgründen nicht möglich, deshalb wird diese Aktion fortgeschrieben.

3.2.29 Erstellung eines Flyers zur Darstellung geschlechtergerechter Sprache

45. Aktion

Kurzbeschreibung: Im ersten Schritt wird ein Flyer erstellt mit dem Inhalt "geschlechtergerechte Sprache". Im zweiten Schritt verteilt Frau Isenmann-Emser diese persönlich an die Bediensteten. Hierzu wird sie die Bediensteten an ihrem jeweiligen Arbeitsplatz besuchen.

Bezug zur Charta: Die Bekämpfung von sprachlichen Wendungen, die in Artikel 6 – Kampf gegen Stereotype in Absatz 1 gefordert ist, dient dem Abbau der Vorstellung „der Über- oder Unterlegenheit eines Geschlechts“.

Diese Aktion wendet sich an alle Bediensteten der Stadtverwaltung Kaiserslautern als **Zielgruppe** verbunden mit dem **Ziel** stets die geschlechtergerechte Sprache zu benutzen.

Zuständigkeiten: Gleichstellungsbeauftragte

Zeitraum der Umsetzung: Oktober 2009 bis Oktober 2010

Ergebnis bzw. Erfolg der Aktion: Nach dem Entwurf des Flyers wurde das Layout von einer Mitarbeiterin der Fachabteilung Corporate Design entworfen und in der hauseigenen Druckerei gedruckt. Die Flyer wurden anschließend von der Gleichstellungsbeauftragten an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rathaus persönlich verteilt. Das Umdenken hin zur geschlechtergerechten Sprache bedarf der Erklärungen, deshalb war der Aufwand, alle Büros aufzusuchen, notwendig und sinnvoll. Sukzessive setzt sich die geschlechtergerechte Sprache im Rathaus durch.



Abb. 6: Flyer: Geschlechtergerechte Sprache

3.2.30 Umsetzung der Maßnahmen des Audits berufundfamilie

46. Aktion

Kurzbeschreibung: Durch die Umsetzung des Handlungsfeldes Service für Familien im Rahmen des Audits berufundfamilie wird qualitativ hochwertige, leistbare und allen Eltern und Erziehungspersonen jeglicher Einkommensgruppen offenstehende Kinderbetreuung zur Verfügung gestellt. Dies dient der Förderung echter Gleichstellung von Frauen und Männern.

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

Zielgruppe der Maßnahme im Rahmen des Audits berufundfamilie sind die Bediensteten der Stadtverwaltung Kaiserslautern. Als **Ziel** ist hier die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern durch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie definiert.

Zuständigkeiten: Gleichstellungsbeauftragte

Zeitraum der Umsetzung: ab Juli 2009 fortlaufend

Ergebnis bzw. Erfolg der Aktion: Hierzu wurden 80 Maßnahmen erstellt und im Rahmen des Audits berufundfamilie umgesetzt bzw. teilweise umgesetzt. Einige Maßnahmen wurden gestrichen. Ein gesonderter Abschlussbericht hierzu liegt vor. Der Zeitraum der Umsetzung wurde bei der Erstellung des Aktionsplans mit „fortlaufend“ angegeben, da zu diesem Zeitpunkt davon ausgegangen werden konnte, dass die Stadtverwaltung Kaiserslautern nach Ablauf des Zertifizierungszeitraums rezertifiziert werden würde. Aus Kostengründen ist dies jedoch unmöglich. Da allerdings familienbewusste Personalpolitik als ein Instrument der Personalentwicklung dem Herrn Oberbürgermeister Dr. Klaus Weichel ein besonderes Anliegen ist, werden die noch nicht umgesetzten Maßnahmen des Audits berufundfamilie im Zweiten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplan aufgenommen ebenso wie neu zu definierende Maßnahmen.

3.2.31 Überprüfung der Rahmenbedingungen weiblicher Bediensteter bei Feuerwehr, ASK und STE

47. Aktion

Kurzbeschreibung: Überprüfung der Rahmenbedingungen (Sozialräume) für die weiblichen Bediensteten in Arbeitsbereichen, in denen überwiegend Männer beschäftigt sind (Feuerwehr, ASK und STE). Im Rahmen von Besichtigungen wird sich ein Überblick über die aktuelle Situation der weiblichen Bediensteten verschafft. Im Anschluss werden notwendige Korrekturen vorgeschlagen und umgesetzt.

Bezug zur Charta: Der Artikel 8 – Allgemeine Verpflichtungen, beschäftigt sich in Absatz 1 mit der Verpflichtung zur Anerkennung, Achtung und Förderung der Rechte und Grundsätze der Gleichstellung und der Bekämpfung geschlechterspezifischer Benachteiligung und Diskriminierung.

Die **Zielgruppe** sind die Mitarbeiterinnen der Feuerwehr, des ASK und der STE. Das **Ziel** ist der Abbau geschlechterspezifischer Benachteiligungen.

Zuständigkeiten: Gleichstellungsbeauftragte

Zeitraum der Umsetzung: Juli 2009 bis Juli 2010

Ergebnis bzw. Erfolg der Aktion: Die Überprüfungen der Arbeitssituationen der Frauen in diesen männerdominierten Berufsfeldern fanden im zweiten Halbjahr 2009 und im ersten Halbjahr 2010 statt. Die vier Frauen bei der Feuerwehr arbeiten in zwei Schichten, deshalb waren hier zwei Besuche notwendig. Die Frauen berichteten, dass es ihnen bei der Feuerwehr gut gehe, sie werden akzeptiert. Sollten jedoch Diskriminierungen zukünftig vorkommen, melden sie das. Positiv heraus gestellt werden kann, dass es für Frauen beim ASK neue Sozialräume gibt. Sie umfassen einen abgeschlossenen Dusch- und Toilettenbereich sowie zwölf Spinde. Bei den Frauen der STE waren ebenso wie beim ASK keine geschlechterspezifischen Benachteiligungen erkennbar. Alle Frauen fühlten sich durch die Überprüfungsaktion gewertschätzt, weil sich jemand um sie kümmere und um ihr Wohl Sorge. Insgesamt haben die Frauen festgestellt, dass sie sich über das Vereinbarkeitsthema und sonstige Frauenthemen schlecht informiert fühlen.

3.2.32 Gründung eines Netzwerks der Inhaberinnen und Inhaber von Stabsstellen

48. Aktion

Kurzbeschreibung: Im ersten Schritt wird ein Treffen stattfinden. Teilnehmende sind die Stabsstellen der Stadtverwaltung. Im zweiten Schritt werden von den Teilnehmenden Maßnahmen definiert, die Diskriminierungen jeglicher Form bekämpfen sollen.

Bezug zur Charta: Im Artikel 10 – Vielfältige Diskriminierungen oder Benachteiligungen, sind in Absatz 1 allgemeine Möglichkeiten der Diskriminierungen grundgelegt, die von der Unterzeichnerin als verboten anerkannt sind. In Absatz 3 geht es darum entsprechende Handlungen zu tätigen, um Auswirkungen von Diskriminierungen zu bekämpfen wie bspw. „Sicherstellen, dass die Probleme vielfältiger Diskriminierungen und Benachteiligungen bei der Durchführung von Aktionen oder Maßnahmen gemäß anderen Artikeln dieser Charta berücksichtigt werden;“.

Zielgruppe sind die Inhaberinnen und Inhaber der Dezernatsstabsstellen mit dem **Ziel** der Bekämpfung von Diskriminierungen jeglicher Form und der Sicherstellung, dass Probleme durch auftretende Diskriminierungen oder Benachteiligungen bekämpft werden.

Zuständigkeiten: Gleichstellungsbeauftragte

Zeitraum der Umsetzung: Juli 2009 bis Juli 2011

Ergebnis bzw. Erfolg der Aktion: Das Netzwerk gründete sich am 16. November 2010 und besteht aus sechs Personen. Es gab hierbei vier Vereinbarungen: erstens sich zwei Mal jährlich zu treffen, zweitens das Netzwerk für weitere neu zu schaffende Stabsstellen offen zu halten, drittens künftig den „kurzen Dienstweg“ zu nutzen, um sich gegenseitig zu unterstützen sowie viertens Projekte und Aufgaben zu definieren und durchzuführen, denen der Gleichstellungsgedanke im Sinne der Europäischen Charta innewohnt. Eine solche Aufgabe, die schon vor der Gründung des Netzwerks im Zusammenwirken dreier Stabsstellen erledigt wurde, war ein Fall von Stalking im Rathaus. Das zweite Netzwerktreffen fand am 22. Februar 2011 statt, weitere sind für den 10. Oktober 2011 und den 23. Mai 2012 geplant. Es wurden Projekte und Aufgaben definiert. Mittlerweile wurde eine neue Stabsstelle eingerichtet, allerdings befristet. Die Stabsstelleninhaberin ist jedoch in dieser Zeit engagiertes Mitglied des Netzwerkes.

3.2.33 Bestandsaufnahme und Maßnahmenpaket zur betrieblich unterstützten Kinderbetreuung in Kaiserslautern

50. Aktion

Kurzbeschreibung: Die Gleichstellungsbeauftragte Marlene Isenmann-Emser führte im Rahmen ihrer Bachelor-Thesis eine Befragung in allen Kaiserslauterer Unternehmen zur betrieblich unterstützten Kinderbetreuung durch. Sie stellte einerseits alle derzeit existierenden Formen betrieblich unterstützter Kinderbetreuung in Deutschland in einer Literaturanalyse zusammen und erfasste andererseits in den Unternehmen den aktuellen Stand zur betrieblich unterstützten Kinderbetreuung und in Bezug auf deren Planungsintention.

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

Zielgruppe sind alle Unternehmen in Kaiserslautern verbunden mit dem **Ziel** die Kinderbetreuung bei lokalen Unternehmen zu fördern.

Zuständigkeiten: Gleichstellungsbeauftragte

Zeitraum der Umsetzung: Oktober 2007 bis Januar 2008

Ergebnis bzw. Erfolg der Aktion: Diese Aktion wurde während der Erstellung des Aktionsplans bereits umgesetzt. Alle Ergebnisse können bei Interesse der Bachelor-Thesis auf Nachfrage bei der Gleichstellungsbeauftragten entnommen werden.

3.2.34 Erstellung eines Flyers zur Information lokaler Unternehmen zur betrieblich unterstützten Kinderbetreuung

51. Aktion

Kurzbeschreibung: Die Gleichstellungsbeauftragte Marlene Isenmann-Emser erstellt gemeinsam mit Teilnehmenden des Arbeitskreises „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ des Lokalen Bündnisses für Familie einen Flyer. Dieser Flyer informiert die Unternehmen über die derzeit neben der Einrichtung einer Betriebskita existierenden Formen betrieblich unterstützter Kinderbetreuung.

Bezug zur Charta: Artikel 16 – Kinderbetreuung, Absatz 2 (siehe 50. Aktion)

Zielgruppe sind alle Unternehmen in Kaiserslautern, um das **Ziel** zu erreichen den Unternehmen die verschiedenen Möglichkeiten betrieblich unterstützter Kinderbetreuung vorzustellen, verbunden mit dem Wunsch, dass Unternehmen in absehbarer Zeit Formen betrieblich unterstützter Kinderbetreuung in ihren Betrieben einführen.

Zuständigkeiten: Gleichstellungsbeauftragte

Zeitraum der Umsetzung: Juli 2009 bis Juli 2010

Ergebnis bzw. Erfolg der Aktion: Einige Frauen aus dem Arbeitskreis „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ haben bei der Sammlung der Inhalte zur Erstellung des Flyers mitgewirkt. Auch dieses Layout ist im Rathaus von der Mitarbeiterin der Fachabteilung Corporate Design entworfen und in der hauseigenen Druckerei gedruckt worden. Die Flyer wurden an alle Unternehmen gesendet, die auch schon zur Befragung im Rahmen der 50. Aktion angeschrieben wurden. Mitverschickt wurden auch Informationen über die Möglichkeiten zur Zertifizierung im Rahmen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch die gemeinnützige Hertie-Gesellschaft GmbH sowie die Information des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend über das Förderprogramm zur betrieblich unterstützten Kinderbetreuung aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds. Angeregt durch den Flyer luden drei Firmen die Gleichstellungsbeauftragte zu einem intensiven Informationsgespräch in ihr Unternehmen ein, die betrieblich unterstützte Kinderbetreuung zu ihrem Thema machen wollen. Aus diesem Grunde ist die Aktion fortzuschreiben.



Abb. 7: Flyer zur Information lokaler Unternehmen zur betrieblich unterstützten Kinderbetreuung

3.2.35 Erstellung und Umsetzung eines Mentoringprogrammes

52. Aktion

Kurzbeschreibung: Im ersten Schritt wird ein Mentoringprogramm entwickelt und im zweiten Schritt umgesetzt. Die Gleichstellungsbeauftragte Marlene Isenmann-Emser entwickelt das Mentoringprogramm mit Frau Astrid Benkel (Südwest Marketing- und Messeservice). Die konkrete Umsetzung erfolgt im Rahmen des städt. Fortbildungsprogrammes und eigens dafür vorgesehener Qualifizierungsmaßnahmen.

Bezug zur Charta: Im Themenschwerpunkt: Rolle als Arbeitgeber wird in Artikel 11, Absatz 3 betont, dass zulässige positive Unterstützungsmaßnahmen zu treffen sind, um das in Artikel 1 festgeschriebene „Recht auf Gleichstellung von Frauen und Männern betreffend alle Aspekte der Beschäftigung einschließlich Arbeitsorganisation und Arbeitsbedingungen“ umzusetzen. Der Absatz 4(a) befasst sich detailliert mit der Beseitigung von Ungleichheiten. Für diese Aktion sind erstens der Spiegelpunkt drei: Maßnahmen zur Sicherstellung fairer und transparenter Beförderungs- und Karrierechancen und zweitens der Spiegelpunkt vier, der sich mit der Sicherstellung der ausgewogenen Vertretung von Frauen und Männern auf allen Ebenen befasst, insbesondere der „Beseitigung von Unausgewogenheiten auf der Führungsebene;“ relevant.

Zielgruppe sind Mitarbeiterinnen, die sich für Führungsaufgaben interessieren und sich deshalb zu Führungspersönlichkeiten weiterentwickeln wollen mit dem **Ziel** der Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen.

Zuständigkeiten: Gleichstellungsbeauftragte

Zeitraum der Umsetzung: ab Juli 2009 fortlaufend

Ergebnis bzw. Erfolg der Aktion: Das städtische Mentoringprogramm läuft von Beginn an erfolgreich. Die so genannte Jahrgangsstufe 1 schloss im Mai 2012 das Mentoring mit einem Zertifikat feierlich im Pfalzgrafensaal des Casimirschlosses ab. Das Mentoringprogramm insgesamt fußt auf zwei Säulen: Zum einen werden zwölf Seminare sowie drei Trainingsmodule in einem Zeitraum von drei Jahren halbtags durchgeführt, damit auch Frauen, die Kinder erziehen, teilnehmen können. Diese Seminare werden unter Leitung von Frau Astrid Benkel durchgeführt und beinhalten zum Beispiel: Erwerb von Führungskompetenz, Selbstkompetenz, Konfliktmanagement, Projektmanagement usw. Zum anderen suchen sich die Frauen auf Empfehlung der Gleichstellungsbeauftragten eine Mentorin oder einen Mentor, die oder der die so genannte Mentee während der gesamten Dauer begleitet, unterstützt und fördert. Die Mentorin bzw. der Mentor schließt mit der jeweiligen Mentee eine Vereinbarung über die Leistungen und Pflichten, die beide Seiten einhalten wollen. Die Jahrgangsstufe 2 hat Mitte des Jahres 2012 die Hälfte ihres Qualifikationszeitraums erreicht und die Jahrgangsstufe 3 wird ihr Mentoringprogramm im November 2012 beginnen. Da die Aktion über einen langen Zeitraum laufen wird und somit nachhaltig wirkt, wird sie fortgeschrieben.

3.2.36 Evaluation des Gleichstellungs-Aktionsplanes

53. Aktion

Kurzbeschreibung: Mit Hilfe eines Evaluationsinstrumentes wie Befragung usw. wird der aktuelle Stand der Umsetzung des Gleichstellungsaktionsplanes überprüft. Auf dieser Grundlage wird der zweite Gleichstellungsaktionsplan erstellt und nachfolgend umgesetzt.

Bezug zur Charta: Wie oben angeführt, besteht Teil II der Charta aus sechs Grundsätzen. Im Grundsatz (3) gibt es die Verpflichtung, regelmäßig über die bei der Umsetzung des Aktionsplans gemachten Fortschritte zu berichten. In Grundsatz (4) geht es um die Revidierung des Aktionsplans und um die Entwicklung neuer Pläne für nachfolgende Perioden.

Die **Zielgruppe** sind die Verantwortlichen der Unterzeichnerin Stadtverwaltung Kaiserslautern für die Umsetzung der Charta mit dem **Ziel:** Erkenntnisse über den Stand der Umsetzung zur Entwicklung eines neuen Planes zu erhalten.

Zuständigkeiten: Gleichstellungsbeauftragte

Zeitraum der Umsetzung: 2. Quartal 2011

Ergebnis bzw. Erfolg der Aktion: Der Aktionsplan gestaltete sich sehr umfangreich mit den 61 definierten Aktionen. Von diesen wurden wie oben ausgeführt 40 Aktionen umgesetzt, sich allerdings auch um alle anderen gekümmert. Das heißt, es wurde sich mit allen 61 Aktionen auseinander gesetzt. Die Gründe, warum trotzdem nicht alle Aktionen umgesetzt werden konnten, wurden bereits erläutert ebenso die konkreten quantitativen Ergebnisse vorge-

stellt (siehe S.10). Die Gleichstellungsbeauftragte richtete halbjährlich an die mitwirkenden Referate, Stabsstellen sowie den WFK Anfragen bzgl. der jeweils gemachten Fortschritte oder Ergebnisse. Im 2. Quartal 2011 erfolgte die letzte Abfrage teils schriftlich, teils mündlich. Alle Abfragen und Überprüfungen, die die Gleichstellungsbeauftragte tätigte sowie die schriftlichen Ergebnisse bzw. Erfolge, die gemeldet wurden, mündeten in den vorliegenden Bericht über die Umsetzung. Im 3. Quartal 2012 lag der Bericht allen Beteiligten im Entwurf vor, damit sie noch Ergänzungs- und Änderungsvorschläge tätigen konnten, die, wenn nötig, eingearbeitet wurden.

3.2.37 Dienstvereinbarung zur sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz

57. Aktion

Kurzbeschreibung: Dienstvereinbarung zur sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz.

Bezug zur Charta: Das Treffen zulässiger positiver Unterstützungsmaßnahmen ist im Themenschwerpunkt: Rolle als Arbeitgeber im Artikel 11, Absatz 3 verankert. Im Absatz 4(b) des Artikels 11 ist eindeutig formuliert, dass Maßnahmen zu ergreifen sind „gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz durch Klarstellung, dass solche Verhaltensweisen nicht akzeptabel sind, durch die Unterstützung von Opfern, die Einführung und Umsetzung transparenter Strategien für den Umgang mit Tätern sowie die Schärfung eines entsprechenden Problembewusstseins“.

Zielgruppe sind die Opfer und Täter sexueller Belästigung bei der Stadtverwaltung Kaiserslautern mit dem **Ziel:** Unterstützung der Opfer, Entwicklung von Strategien für den Umgang mit Tätern und Schärfung eines entsprechenden Problembewusstseins.

Zuständigkeiten: Gleichstellungsbeauftragte, Gesundheitsberater

Zeitraum der Umsetzung: Juli 2009 bis Juli 2011

Ergebnis bzw. Erfolg der Aktion: Die geplante Dienstvereinbarung wurde erstellt und sinnvoll ergänzt um die Tatbestände der „Belästigung“ sowie des „Stalking“. Die Dienstvereinbarung lautet somit: Dienstvereinbarung Belästigung/ Sexuelle Belästigung/ Stalking und trat am 16. August 2010 in Kraft.

3.2.38 4. Kaiserslauterer Tag der Gesundheit, des sozialen und freiwilligen Engagements

59. Aktion

Kurzbeschreibung: „gesund – sozial – engagiert“ am 4. Kaiserslauterer Tag der Gesundheit, des sozialen und freiwilligen Engagements am 20. Juni 2009 im Rathaus Kaiserslautern

Bezug zur Charta: Im Artikel 14 – Gesundheit geht es in Absatz 1 um das Recht zum „Zugang zu qualitativ hochwertigen Gesundheitsdiensten, medizinischer Behandlung und Präventivgesundheitsdiensten für Frauen und Männer“. Absatz 3, Spiegelpunkt 2 verdeutlicht, dass gesundheitsfördernde Maßnahmen wie bspw. die Anregung gesunder Ernährungsweisen oder körperlicher Bewegung usw. sicherzustellen sind und „dass Frauen und Männer Zugang zu entsprechenden Gesundheitsinformationen erhalten“ (siehe Spiegelpunkt 4).

Die **Zielgruppen** sind zum einen Bürgerinnen und Bürger der Stadt Kaiserslautern sowie zum anderen Bedienstete der Stadtverwaltung Kaiserslautern. Die **Ziele** lauten: Prävention und Information über die Gesundheit für Frauen und Männer. Dies passiert, in dem über gesundheitliche und gesellschaftliche Problemstellungen und – vor allem – über Hilfen, Problemlösungsstrategien und Bewältigungsmöglichkeiten informiert wird. Dabei wird für Eigenverantwortung, Gemeinsinn, Engagementbereitschaft und Gleichstellung von Frau und Mann geworben.

Zuständigkeiten: Stabsstelle Gesundheit

Zeitraum der Umsetzung: 20.06.2009

Ergebnis bzw. Erfolg der Aktion: Der Gesundheitstag, geplant und durchgeführt vom Gesundheitsberater, der Verantwortlichen der Freiwilligenagentur und dem Sozialplaner findet alle zwei Jahre statt und der 4. war wie die Jahre zuvor sehr erfolgreich verlaufen. An Ständen von nunmehr 150 Ausstellern konnten sich Menschen aus Stadt und Land bei Selbsthilfegruppen über gesundheitliche Prävention und Mitwirkungsmöglichkeiten informieren. Vereine präsentierten ihre Arbeit und eine Vielzahl an Möglichkeiten für ehrenamtliches Engagement. Professionelle Anbieter aus dem Gesundheitsbereich, wie z.B. Krankenkassen, stellten ihre Programme vor. 30 Vorträge zu unterschiedlichen, auch geschlechterspezifischen Gesundheitsthemen fanden ihre Zuhörenden und trugen somit zu den Zielen der Veranstaltung – Information – Aktivierung – Prävention - Gleichstellung bei. Der 5. Kaiserslauterer Tag der Gesundheit, des sozialen und freiwilligen Engagements fand am 18. Juni 2011 auch unter Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten statt. Sie warb für die Veranstaltungsreihe „Frau und Gesundheit“ zum Thema: Herzinfarkt bei Frauen mit dem Titel „Frauenherzen schlagen anders“, der am 3. November 2011 stattfand. Da der Gesundheitstag weiterhin veranstaltet wird, ist diese Aktion fortschreibungswürdig.



Abb. 8: Flyer: 4. Kaiserslauterer Tag der Gesundheit, des sozialen und freiwilligen Engagements



Abb. 9: Flyer: 5. Kaiserslauterer Tag der Gesundheit, des sozialen und freiwilligen Engagements

3.2.39 Veranstaltung für Berufsrückkehrerinnen in Kaiserslautern

60. Aktion

Kurzbeschreibung: Vortrag zum Thema: Offener und verdeckter Arbeitsmarkt. Hierbei sollen potenzielle Berufsrückkehrerinnen Einblicke in unterschiedliche Bewerbungsstrategien und Vorgehensweisen erhalten. Weiterhin erfahren potenzielle Berufsrückkehrerinnen individuelle Beratung. Soweit bereits Bewerbungsunterlagen vorliegen, werden diese kurz analysiert.

Bezug zur Charta: Der Artikel 27 – Wirtschaftliche Entwicklung, Absatz 2 befasst sich mit der Anerkennung der Notwendigkeit, dass „die weibliche Beschäftigungsquote und –qualität zu erhöhen“ ist.

Die **Zielgruppe** sind Berufsrückkehrerinnen, denen als **Ziel** Informationen vermittelt werden.

Zuständigkeiten: Wirtschaftsförderungsgesellschaft Stadt und Land Kaiserslautern

Zeitraum der Umsetzung: November 2009

Ergebnis bzw. Erfolg der Aktion: Alle Veranstaltungen und Projekte, die mit Beteiligung der WFK für die Berufsrückkehrerinnen vorgesehen waren, sind umgesetzt worden. Nähere Informationen über die entsprechenden Inhalte erhalten Sie direkt beim WFK.

3.2.40 Coaching von Berufsrückkehrerinnen vor und ab der Arbeitsaufnahme

61. Aktion

Kurzbeschreibung: Schaffung und Optimierung bestehender Netzwerke zwischen Wirtschaft, Verwaltung und Organisationen: Es liegen bereits Vorüberlegungen zum Projekt vor. Im Weiteren bedarf es einer vertieften Konzeptionalisierung und Entwicklung und abschließend die Umsetzung.

Bezug zur Charta: Der Artikel 27 – Wirtschaftliche Entwicklung, Absatz 2 weist neben der Erhöhung der Beschäftigungsquote und –qualität darauf hin, „dass das Armutsrisiko im Zusammenhang mit Langzeitarbeitslosigkeit und unbezahlter Arbeit für Frauen besonders hoch ist.“

Als **Zielgruppe** sind Berufsrückkehrerinnen definiert mit dem **Ziel**, dass für sie in Kooperation mit der Agentur für Arbeit und der IHK-Zetis zusätzliche Möglichkeiten geschaffen werden, um den Zugang zum ersten Arbeitsmarkt zu erreichen.

Zuständigkeiten: Wirtschaftsförderungsgesellschaft Stadt und Land Kaiserslautern, Freiwilligen Agentur

Zeitraum der Umsetzung: Juli 2009 bis Juli 2010

Ergebnis bzw. Erfolg der Aktion: Die Aktion konnte als Einzelprojekt nicht durchgeführt werden. Im Rahmen der Zusammenarbeit mit der Freiwilligen Agentur Kaiserslautern und der evangelischen Kirche (Arbeitsstelle Bildung und Gesellschaft) konnte durch die Initiative „Arbeitsmarktmentorinnen und Arbeitsmarktmentoren“ für die Zielgruppe der Berufsrückkehrerinnen jedoch eine Unterstützung geleistet werden. So wurden zahlreiche Berufsrückkehrerinnen im besagten Zeitraum beraten und betreut.

Nachfolgend geht es um die Aktionen, die nicht umgesetzt wurden, also sowieso fortzuschreiben sind sowie die Aktionen, die anders gestaltet werden müssen.

3.3 Fortschreibung und Revidierung nicht umgesetzter Aktionen des Ersten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplans

Neben der Fortschreibung von Aktionen, die einerseits umgesetzt wurden, aber aus Gründen der Nachhaltigkeit andererseits weitergeführt werden (siehe Abschnitt 3.2), geht es hier explizit um die Fortschreibung der Aktionen, die zwar vorgeschlagen waren, aber nicht in die Praxis umgesetzt wurden. Darüber hinaus sind solche Aktionen angeführt, die nicht passgenau waren und deshalb modifiziert, also revidiert werden.

Zur besseren Übersichtlichkeit gliedert sich dieser Abschnitt auf in:

- Fortschreibungen und
- Revidierungen.

Auch hier sind bei manchen Aktionen Vorgaben nicht komplett angegeben worden, manchmal fehlt die Kurzbeschreibung oder es wurden Ziele mit Kurzbeschreibung verwechselt. Bildmaterial ist keines vorhanden.

Die Aktionen sind erneut jeweils im ersten Schritt aufgelistet mit der Seitenzahl und im zweiten Schritt ergänzt durch den zugehörigen Bericht.

Fortschreibungen

3.3.1	Arbeitsgespräch zur Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene	42
3.3.2	Umfrage Bedarfsermittlung Kinderbetreuung	43
3.3.3	Entwicklung von Informationsmaterialien wie Erstellung von Flyern, um bspw. in Schulen dafür zu werben, dass sich Personen nicht nur zur Ergreifung traditioneller Berufe entscheiden	44
3.3.4	Schaffung einer einheitlichen Regelung für Voll- und Teilzeitbeschäftigte im Rahmen des städt. Fortbildungsprogramms und anderer beruflicher Weiterqualifizierungsmaßnahmen wie Seminare und Angestelltenlehrgänge	44
3.3.5	Erstellung von einheitlichen gleichstellungsrelevanten Kriterien für Beurteilungs- und Zeugnisverfahren, Weitergabe dieser Kriterien an alle betroffenen Stellen im Hause	45
3.3.6	Schaffung notwendiger Rahmenbedingungen wie bspw. Umkleideräume, um Frauen in typische Männerberufe einstellen zu können	45
3.3.7	Förderung des Schüleraustausches mit Guimaraes und deren Partnerstädten ..	46
3.3.8	Einrichtung von Heim- und Telearbeitsplätzen	47
3.3.9	Fortbildung zur geschlechtssensiblen Pädagogik im Kita-Bereich	47
3.3.10	Sicherheitsüberprüfung von Parkhäusern und Tiefgaragen	48
3.3.11	Prüfung geschlechterspezifischer Auswirkungen zukünftiger Organisationsentscheidungen	49
3.3.12	Einrichtung eines Netzwerks für Frauen	49
3.3.13	Fortbildung für Mitarbeiterinnen bei der Stadtverwaltung für Selbstverteidigung und Selbstbehauptung im Rahmen des städt. Fortbildungsprogramms	50
3.3.14	Ausbau der Beschwerde- und Vermittlungsstelle bei Diskriminierungen nach dem AGG	50

3.3.1 Arbeitsgespräch zur Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene

1. Aktion

Kurzbeschreibung: Arbeitsgespräch zwischen den Referaten Gleichstellung der Stadt Kaiserslautern und den Partnerstädten.

Den **Bezug zur Charta** liefert Artikel 30 unter dem Themenschwerpunkt „Städtepartnerschaften und internationale Kooperationen in Absatz 1, der den Nutzen von Städtepartnerschaften und europäischen sowie internationalen Kooperationen zum Inhalt hat. Explizit sollen Lokal- und Regionalregierungen engere Kontakte zwischen der Bevölkerung knüpfen sowie das gegenseitige Lernen und das Verständnis über Landesgrenzen hinweg fördern.

Als **Zielgruppe** sind die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten oder Frauenreferate der Partnerstädte und die Gleichstellungsbeauftragte der Stadtverwaltung Kaiserslautern definiert. Das **Ziel** ist das Nutzen von Städtepartnerschaften und europäischen sowie internationalen Kooperationen zwischen Lokal- und Regionalregierungen zur Knüpfung engerer Kontakte zwischen der Bevölkerung und Förderung gegenseitigen Lernens und Verständnisses über Landesgrenzen hinweg.

Zuständigkeiten: Referat Organisationsmanagement

Zeitraum der Umsetzung: Juli 2009 bis Juli 2011

Ergebnis bzw. Erfolg der Aktion: Das Referat teilte mit, dass angedacht war, Kolleginnen und Kollegen der Partnerstädte die Aktion vorzuschlagen. Nach grundsätzlichem Interesse an einem solchen Austausch, sollte mit der Gleichstellungsbeauftragten in die konkrete Planung eines internationalen Treffens eingestiegen werden. Die Möglichkeit einer EU-Förderung des Projekts ist zu prüfen gewesen, da die finanzielle Umsetzung aus dem Budget des Partnerstädtebüros nicht zu bewältigen ist. Da jedoch das Partnerstädtebüro im Jahr 2010 mit massiven personellen Engpässen umgehen musste, sollten die Planungen hierzu im Folgejahr nach einer kompletten Besetzung des Büros angegangen werden. Da bislang keine Planungen erfolgt sind, ist diese Aktion fortzuschreiben.

3.3.2 Umfrage Bedarfsermittlung Kinderbetreuung

2. Aktion

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

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

Bezug zur Charta: Der Artikel 2 – Politische Vertretung besagt in Absatz 4, dass sich die Unterzeichnerin zur Durchführung zumutbarer Maßnahmen verpflichtet. In Absatz 5 geht es um die Verpflichtung einer „ausgewogenen Vertretung in den eigenen Entscheidungs- und Beratungsgremien sowie bei der Entsendung von Personen in externe Gremien.“

Als **Zielgruppe** sind politische Vertreterinnen benannt. Hier ist das **Ziel** formuliert: Bedarf an Kinderbetreuung oder an der Festlegung „familienfreundlicher“ Sitzungszeiten soll ermittelt werden.

Zuständigkeiten: Referat Organisationsmanagement

Zeitraum der Umsetzung: Juli 2009 - Juli 2011

Ergebnis bzw. Erfolg der Aktion: Das Referat Organisationsmanagement teilte mit, dass im angegebenen Zeitraum eine Umfrage wenig Sinn mache. Keine der im Stadtrat vertretenen Frauen hat minderjährige Kinder, die einer Betreuung bedürfen. Insofern würde diese Aktion „ins Leere laufen“. Sollte sich an dieser Situation etwas ändern, sei man gerne bereit, den Bedarf an Kinderbetreuung abzufragen. Diese Aktion ist fortzuschreiben, weil sie evtl. Frauen und Männer mit Kindern dazu motivieren kann, sich für künftige Stadtratswahlen als Kandidatin oder Kandidat auf die Listen von Parteien aufstellen zu lassen.

3.3.3 Entwicklung von Informationsmaterialien wie Erstellung von Flyern, um bspw. in Schulen dafür zu werben, dass sich Personen nicht nur zur Ergreifung traditioneller Berufe entscheiden

7. Aktion

Bezug zur Charta: Im Themenschwerpunkt: Rolle als Arbeitgeber, der den Artikel 11 zum Inhalt hat, geht es um die Gleichstellung von Frauen und Männern im Kontext der Beschäftigung einschließlich Arbeitsorganisation und Arbeitsbedingung. Der Absatz 3 befasst sich mit der Verpflichtung „alle zumutbaren Maßnahmen einschließlich gesetzlich zulässiger positiver Unterstützungsmaßnahmen zu treffen“, um Gleichstellung zu unterstützen. Der Absatz 4(a) spricht unter dem Spiegelpunkt 5 Maßnahmen an, die „zur Beseitigung geschlechterspezifischer Aufteilungen von Berufsfeldern und zur Förderung von Personen, die sich für nichttraditionelle Berufe entscheiden“ dienen.

Die **Zielgruppe** sind Schülerinnen und Schüler der Kaiserslauterer Schulen verbunden mit dem **Ziel** der Förderung von Personen, die sich für nichttraditionelle Berufe entscheiden wollen.

Zuständigkeiten: Referat Personalwirtschaft

Zeitraum der Umsetzung: ab Juli 2009 fortlaufend

Ergebnis bzw. Erfolg der Aktion: Seitens des Referates Personal werden vermehrt Gelegenheiten ergriffen, um auf das Ausbildungsplatzangebot der Stadt Kaiserslautern hinzuweisen. Hierbei sind unter anderem die Teilnahme an Berufsinformationstagen, Besuch von Schulen oder Vorträge bei der Agentur für Arbeit zu nennen. Bei diesen Gelegenheiten wird bei den Teilnehmenden jeweils explizit dafür geworben, sich nicht nur für die Ergreifung traditioneller Berufe zu entscheiden. Auch ein Ausbildungsflyer ist in Arbeit, auf welchem sich ebenso ein Hinweis zu o.g. Thematik befinden wird. Diese Aktion ist fortzuschreiben, da der Flyer noch nicht erstellt wurde und spezielle Informationsmaterialien noch fehlen.

3.3.4 Schaffung einer einheitlichen Regelung für Voll- und Teilzeitbeschäftigte im Rahmen des städt. Fortbildungsprogramms und anderer beruflicher Weiterqualifizierungsmaßnahmen wie Seminare und Angestelltenlehrgänge

8. Aktion

Bezug zur Charta: Der Artikel 13, Absatz 2 befasst sich mit der Verpflichtung den gleichberechtigten Zugang zur Bildung sicherzustellen und zu fördern und dies auch für die „Berufs- und Weiterbildung für Frauen und Männer“.

Die **Zielgruppe** sind alle städtischen Voll- und Teilzeitbeschäftigten zur Erreichung des **Ziels:** Gleichberechtigter Zugang von Teilzeitbeschäftigten sowie befristet Beschäftigten an Fort- und Weiterbildungen inklusive der Festschreibung der Anrechnung der vollen Arbeitszeit.

Zuständigkeiten: Referat Personalwirtschaft

Zeitraum der Umsetzung: Juli 2009 bis Juli 2010

Ergebnis bzw. Erfolg der Aktion: Im Rahmen des Mentoringprogramms wird auf Teilzeitfortbildungen geachtet, damit sich auch Teilzeitbeschäftigte zu Führungspersönlichkeiten weiterentwickeln können. Für andere Fort- und Weiterbildungen sind keine generellen Regelungen bekannt.

3.3.5 Erstellung von einheitlichen gleichstellungsrelevanten Kriterien für Beurteilungs- und Zeugnisverfahren, Weitergabe dieser Kriterien an alle betroffenen Stellen im Hause

9. Aktion

Kurzbeschreibung: Die Erstellung von einheitlichen gleichstellungsrelevanten Kriterien wirkt diskriminierenden Beurteilungen entgegen. Zur Modifizierung des Beurteilungs- und Zeugnisverfahrens nach gleichstellungspolitischen Gesichtspunkten bietet das Referat Personalwirtschaft Unterstützung für die Beurteilenden an. Die erarbeiteten Kriterien werden nach Erstellung an alle betroffenen Stellen im Hause weitergeleitet.

Bezug zur Charta: Im Themenschwerpunkt: Rolle als Arbeitgeber, mit dem Artikel 11 als Inhalt, beschäftigt sich Absatz 3 damit, dafür Sorge zu tragen, dass Maßnahmen im Bereich der Beschäftigung zu treffen sind, um die Gleichstellung von Frauen und Männern voranzutreiben. Hierzu definiert Absatz 4(a) unter Spiegelpunkt 3, dass „Maßnahmen zur Sicherstellung fairer und transparenter Beförderungs- und Karrierechancen“ zu ergreifen sind.

Die **Zielgruppe** sind die Bediensteten der Stadtverwaltung Kaiserslautern. Es geht mit der Definition des **Ziels** um die Erreichung eines transparenten und objektiven Beurteilungswesens.

Zuständigkeiten: Referat Personalwirtschaft

Zeitraum der Umsetzung: Juli 2009 bis Juli 2010

Ergebnis bzw. Erfolg der Aktion: Das zuständige Referat teilte mit, dass die Überarbeitung des dienstlichen Beurteilungswesens der Stadtverwaltung Kaiserslautern eine geplante Maßnahme des Personalentwicklungskonzeptes darstellt. In diesem Rahmen soll die Erstellung von einheitlichen gleichstellungsrelevanten Kriterien für Beurteilungs- und Zeugnisverfahren erfolgen. Der genaue Umsetzungstermin konnte im ersten Halbjahr 2011 noch nicht bestimmt werden.

3.3.6 Schaffung notwendiger Rahmenbedingungen wie bspw. Umkleieräume, um Frauen in typische Männerberufe einstellen zu können

10. Aktion

Kurzbeschreibung: Derzeit können bei der Stadtverwaltung in einigen Berufsfeldern noch keine Frauen eingestellt werden, da die räumlichen Voraussetzungen fehlen. Im Sinne einer Gleichstellung sind die notwendigen Rahmenbedingungen wie Sozialräume zu schaffen.

Bezug zur Charta: Der Themenschwerpunkt: Rolle als Arbeitgeber, verpflichtet Unterzeichnende mit Artikel 11 in Absatz 3 dazu Maßnahmen zu treffen, um die Gleichstellung von Frauen und Männern im Bereich der Beschäftigung voranzutreiben. Unter Absatz 4(a) geht es bei den Spiegelpunkten 5 bis 7 um Maßnahmen wie erstens die „Beseitigung geschlech-

terspezifischer Aufteilungen von Berufsfeldern und zur Förderung von Personen, die sich für nichttraditionelle Berufe entscheiden“, zweitens um die „Sicherstellung fairer Einstellungsverfahren“ sowie drittens um die „Sicherstellung angemessener, gesunder und sicherer Arbeitsbedingungen“.

Zielgruppe sind alle Frauen, die in typische Männerberufsfelder einsteigen wollen, damit das **Ziel** der Beseitigung geschlechterspezifischer Aufteilungen von Berufsfeldern erreicht werden kann.

Zuständigkeiten: Referat Personalwirtschaft

Zeitraum der Umsetzung: Juli 2009 bis Juli 2011

Ergebnis bzw. Erfolg der Aktion: Durch die Aktion 47 unter dem Titel: „Überprüfung der Rahmenbedingungen weiblicher Bediensteter“ einschließlich der Sozialräume für Frauen ergab sich, dass es sowohl im ASK, als auch bei der Feuerwehr und der STE geeignete Sozialräume für Frauen gibt. Dies wird jedoch selten bzw. überhaupt nicht kommuniziert, so dass sich weiterhin, mit Ausnahme bei der Feuerwehr, kaum Frauen bewerben. Da diese Aktion dazu dienen sollte, künftig Frauen einzustellen, ist sie fortzuschreiben, bzw. möglicherweise zu ergänzen um geeignete alternative Aktionen.

3.3.7 Förderung des Schüleraustausches mit Guimaraes und deren Partnerstädten

17. Aktion

Kurzbeschreibung: Durchführung gemeinsamer Schülerprojekte und Präsentation der Ergebnisse in einer der jeweiligen Partnerstädte, verbunden mit einem Schüleraustausch.

Bezug zur Charta: Im Artikel 3, Absatz 1 geht es um das Recht von Frauen und Männern unter anderem am öffentlichen Leben ihrer Kommune und lokalen Gemeinschaft mitzuwirken.

Als **Zielgruppe** sind Schülerinnen und Schüler Kaiserslauterer Schulen sowie die der Partnerstädte identifiziert, was zu dem **Ziel** führt eines besseren Verhältnisses zwischen den deutschen und Schülerinnen und Schülern aus Portugal, Spanien und Frankreich und eines gemeinsamen Austauschs.

Zuständigkeiten: Referat Schulen

Zeitraum der Umsetzung: April bis Juli 2010

Ergebnis bzw. Erfolg der Aktion: Der Schüleraustausch ist nicht zustande gekommen, weil die finanziellen Mittel nicht gegeben waren. Vorgesehen war auch eine Konferenz der Partnerstädte, um eine Koordination herzustellen, diese war aus den gleichen Gründen nicht möglich. An einer Ersatzkonferenz in Guimaraes konnte ebenfalls nicht teilgenommen werden. Diese Aktion ist würdig, fortgeschrieben zu werden.

3.3.8 Einrichtung von Heim- und Telearbeitsplätzen

28. Aktion

Kurzbeschreibung: Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden Heim- und Telearbeitsplätze eingerichtet. In Bereichen oder Zeiten ohne Publikumsverkehr können sie von zu Hause aus ihre Aufgaben erledigen, so dass sie zum einen Beruf und Familie und zum anderen Beruf und Pflege besser vereinbaren können.

Bezug zur Charta: Der Artikel 16 – Kinderbetreuung hat unter anderem die Verpflichtung zum Thema, dass es möglich gemacht werden soll, „Arbeit, gesellschaftliches Leben und Privatsphäre zu vereinbaren“ und der Artikel 17 – Betreuung anderer Familienmitglieder weist darauf hin, dass „Personen, welche infolge ihrer Betreuungstätigkeit in soziale Isolation geraten“ zu unterstützen sind.

Zielgruppe sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Kinder erziehen oder Angehörige pflegen. Das **Ziel** ist hier die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege.

Zuständigkeiten: Referat Soziales

Zeitraum der Umsetzung: Nach Schaffung der Grundlagen durch Referat Organisationsmanagement

Ergebnis bzw. Erfolg der Aktion: Die Möglichkeit Telearbeit anzubieten wird zurzeit bei der Stadtverwaltung Kaiserslautern noch diskutiert.

3.3.9 Fortbildung zur geschlechtssensiblen Pädagogik im Kita-Bereich

33. Aktion

Kurzbeschreibung: Gewinnung entspr. qualifizierter Referentinnen zur gemeinsamen Entwicklung und Durchführung der o.g. Fortbildungsmodule.

Bezug zur Charta: Im Artikel 6 – Kampf gegen Stereotype geht es in Absatz 1 um die Verpflichtung zur Bekämpfung stereotyper Geschlechterrollen. Absatz 3 konkretisiert, dass hierfür die Mitarbeitenden „durch Ausbildungs- und andere Maßnahmen in der Erkennung und Beseitigung stereotyper Einstellungen und Verhaltensweisen“ zu unterstützen sind und er „regelt auch die Verhaltensstandards in dieser Hinsicht.“

Die **Zielgruppe** sind die pädagogischen Fachkräfte der städtischen Kindertageseinrichtungen. Als **Ziel** ist formuliert: Die päd. Fachkräfte in den städt. Kitas sollen im Rahmen regelmäßiger Fortbildungsveranstaltungen für die Auseinandersetzung mit geschlechtsbezogenen Rollenstereotypen qualifiziert werden und die erworbenen Kompetenzen in die päd. Alltagspraxis einbringen.

Zuständigkeiten: Referat Jugend und Sport

Zeitraum der Umsetzung: Ab 2010 jährlich

Ergebnis bzw. Erfolg der Aktion: Hinsichtlich des Themenfeldes war das Fortbildungsinteresse der päd. Fachkräfte bislang sehr gering ausgeprägt. Die vom Sozialpädagogischen Fortbildungszentrum (SPFZ) zu diesem Fortbildungsmodul in Mainz angebotene zweitägige Veranstaltung „Starke Muskeln – zarte Seelen – Jungen in der Kita“ wurde von päd. Fach-

kräften der städt. Kitas nicht belegt. Dabei ist allerdings auch zu beachten, dass das Thema geschlechtssensible Pädagogik im Fortbildungszertifikatheft des Landes nicht zu den Pflichtmodulen zählt. Da das Thema dem Referat Jugend und Sport wichtig ist, planen sie für 2011 eine entsprechende Fortbildung vor Ort und suchen hierzu nach einer geeigneten Referentin. Der UZ wird die Bedeutung des Fortbildungsthemas auch im nächsten Kita- Leitungsteam noch mal zur Sprache bringen.

3.3.10 Sicherheitsüberprüfung von Parkhäusern und Tiefgaragen

36. Aktion

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

Bezug zur Charta: In Artikel 21 – Sicherheit verpflichtet sich die Unterzeichnerin in Absatz 3(b) unter anderem Aktionen zu entwickeln und umzusetzen zur „Gestaltung der lokalen Umwelt (z.B. Umsteigstellen im öffentlichen Verkehrssystem, Parkhäuser, Straßenbeleuchtung)“, um die Sicherheit von Frauen und Männern zu erhöhen und die Wahrnehmung unzureichender Sicherheit bei Frauen und Männern möglichst zu senken.“

Als **Zielgruppe** sind hier Frauen vorgeschlagen verbunden mit dem **Ziel** der Erhöhung der Sicherheit insbesondere für Frauen in öfftl. Parkhäusern und Tiefgaragen.

Zuständigkeiten: Referat Stadtentwicklung

Zeitraum der Umsetzung: September 2009 - August 2011

Ergebnis bzw. Erfolg der Aktion: Das Referat Stadtentwicklung plante, in einer Bestandsaufnahme die in der Innenstadt von Kaiserslautern gelegenen 9 Parkhäuser bzw. Tiefgaragen daraufhin zu untersuchen, ob ein Gefährdungspotential besteht und ob ggf. bereits Maßnahmen ergriffen worden sind, die die Sicherheit in der Parkieranlage erhöhen. In einem Handlungskonzept sollten dann in einem zweiten Schritt Maßnahmen entwickelt werden, um aufgetretene potentielle Sicherheitsmängel zu beseitigen. Da die Parkhäuser und Tiefgaragen in Kaiserslautern privaten Unternehmen gehören, ist die Stadtverwaltung bei der Umsetzung der Maßnahmen auf die Kooperationsbereitschaft der Unternehmen, insbesondere auch in finanzieller Hinsicht, angewiesen. Ob dies in ausreichenden Maßen vorhanden ist, kann nicht beurteilt werden. Aufgrund der Vielzahl der zu bearbeitenden Themen und der damit verbundenen hohen Arbeitsbelastung war geplant die Sicherheitsüberprüfung von Parkhäusern und Tiefgaragen im Jahr 2011 zu bearbeiten. Nach Rücksprache mit dem Referat Stadtentwicklung war 2011 durch die hohe Arbeitsbelastung die Sicherheitsüberprüfung nicht möglich, so dass diese Aktion nach dem Willen des Referats fortgeschrieben wird.

3.3.11 Prüfung geschlechterspezifischer Auswirkungen zukünftiger Organisationsentscheidungen

41. Aktion

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

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

Zielgruppe sind die Mitarbeiterinnen des Referates Stadtentwässerung. Als **Ziel** ist „Geschlechtergerechtigkeit“ formuliert.

Zuständigkeiten: Referat Stadtentwässerung

Zeitraum der Umsetzung: Ende 2009

Ergebnis bzw. Erfolg der Aktion: Das Referat Stadtentwässerung teilte mit, dass es über einen Organisationsausschuss verfügt, in dem die Werkleitung als auch Mitarbeiter beider Geschlechter vertreten sind. In diesem Ausschuss werden hauptsächlich Organisationsentscheidungen abgestimmt. Damit sieht das Referat die Anforderungen der Europäischen Charta als erfüllt an. Nach Rücksprache mit dem Einwurf, es gehe bei der Aktion um die von der Stadtentwässerung selbst vorgeschlagene Prüfung geschlechterspezifischer Auswirkungen von Organisationsentscheidungen, wurde mitgeteilt, dass durch die Vertreter beider Geschlechter sichergestellt sei, dass geschlechtsspezifische Belange berücksichtigt werden. Da bislang kein konkretes Beispiel über geschlechtsspezifische Belange vorliegt, ist diese Aktion im Zweiten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplan fortzuschreiben.

3.3.12 Einrichtung eines Netzwerks für Frauen

43. Aktion

Kurzbeschreibung: Mittels einer Internet-Plattform oder sonstiger Netzwerkstrukturen soll ein Kaiserslauterer Frauennetzwerk geschaffen werden. Frauen als Einzelpersonen sind ebenso einzubeziehen wie Frauenorganisationen.

Bezug zur Charta: Der Artikel 3 – Mitwirkung am politischen und zivilgesellschaftlichen Leben beinhaltet in Absatz 2 die Verpflichtung, dass zur Gleichstellung Frauen und Männer Möglichkeiten der Mitwirkung genießen. „Führen bestehende Formen der Mitwirkung nicht zu dieser Gleichstellung“, sind „neue Methoden zu entwickeln und zu erproben.“

Zielgruppe sind Frauen und Frauengruppen in Kaiserslautern. Sie sollen, und das ist das **Ziel**, zusammenarbeiten.

Zuständigkeiten: Gleichstellungsbeauftragte

Zeitraum der Umsetzung: Juli 2009 bis Juli 2011

Ergebnis bzw. Erfolg der Aktion: Ideen hierzu wurden entwickelt und wieder verworfen wie bspw. einen Aufruf in der örtlichen Presse schalten, damit sich Frauen und Frauengruppen melden können. Eine andere Idee war, auf der Homepage der Stadtverwaltung Kaiserslautern eine Selbstmeldeverfahren einzurichten, welche Frau bzw. Frauengruppe sich vernetzen will. Eine dritte Idee war, das Netzwerk virtuell zu gestalten. Diese vorgenannten Überlegungen waren noch nicht zielführend, so dass bislang der geeignete Weg noch nicht gefunden wurde. Die Schwierigkeit besteht also erstens in der Einrichtung des Netzwerks, zweitens in der Pflege und der Erhaltung und drittens in der Durchführung. Allerdings ist hier weiterhin Handlungsbedarf, weil sich immer wieder interessierte Frauen und Frauengruppen melden, die von sich aus gerne aktiv in einem Netzwerk mitwirken möchten.

3.3.13 Fortbildung für Mitarbeiterinnen bei der Stadtverwaltung für Selbstverteidigung und Selbstbehauptung im Rahmen des städt. Fortbildungsprogramms

56. Aktion

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

Bezug zur Charta: Der Themenschwerpunkt: Rolle als Arbeitgeber, verpflichtet die Unterzeichnerin durch Artikel 11 in Absatz 4(b) dafür Sorge zu tragen, dass die „Einführung und Umsetzung transparenter Strategien für den Umgang mit Tätern“ erfolgt.

Als **Zielgruppe** sind hier die Mitarbeiterinnen der Stadtverwaltung Kaiserslautern definiert mit dem **Ziel** des Erreichens von Selbstsicherheit.

Zuständigkeiten: Beauftragter für Menschen mit Behinderungen

Zeitraum der Umsetzung: ab Juli 2009 bis Ende 2009

Ergebnis bzw. Erfolg der Aktion: Die Aktion konnte nicht umgesetzt werden, da der Vorschlag ins städt. Fortbildungsprogramm nicht aufgenommen wurde.

3.3.14 Ausbau der Beschwerde- und Vermittlungsstelle bei Diskriminierungen nach dem AGG

58. Aktion

Kurzbeschreibung: Die Beschwerde- und Vermittlungsstelle für die Beschäftigten der Stadtverwaltung, die bei der Gesundheitsberatung angesiedelt ist, wird ausgebaut.

Bezug zur Charta: In Artikel 10 – Vielfältige Diskriminierungen oder Benachteiligungen erkennt die Unterzeichnerin an, „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.“

Die **Zielgruppe** sind die Bediensteten der Stadtverwaltung Kaiserslautern. Das **Ziel** ist die Verhinderung oder Beseitigung von Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität.

Zuständigkeiten: Die beiden Stabsstellen Gleichstellung und Gesundheit

Zeitraum der Umsetzung: Juli 2009 bis Juli 2011

Ergebnis bzw. Erfolg der Aktion: Diese Aktion konnte aus Zeitgründen noch nicht realisiert werden.

Revidierungen

3.3.15 Unterstützung bei der Erstellung des Haushaltsplanes zur Bereitstellung von Mitteln zur Charta	51
3.3.16 Gleichstellung in der Werbung	52
3.3.17 Vergünstigter Wohnraum speziell für allein erziehende Frauen mit Kindern außerhalb eines sozialen Brennpunktes	52
3.3.18 Werbung zur künftigen Einstellung von Frauen beim ASK	53
3.3.19 Erarbeitung eines Konzeptes zur Institutionalisierung von Gender-Beauftragten	54
3.3.20 Erstellung einer Dienstvereinbarung und Fortbildungen mit dem Thema: Leichte und geschlechtergerechte Sprache	54
3.3.21 Initiierung einer Arbeitsgruppe	55

3.3.15 Unterstützung bei der Erstellung des Haushaltsplanes zur Bereitstellung von Mitteln zur Charta

14. Aktion

Bezug zur Charta: Im Teil I der Charta ist unter Grundsatz 6 folgendes festgestellt: „Lokale- und Regionalregierungen müssen Aktionspläne und –programme zur Gleichstellung erarbeiten und mit den Finanzmitteln und Humanressourcen ausstatten, die für ihre Umsetzung erforderlich sind.“

Zielgruppe sind die Umsetzenden des Aktionsplans mit folgendem **Ziel:** Aufnahme der Mittel in den Haushaltsplan zur Umsetzung der Aktionen.

Zuständigkeiten: Referat Finanzen

Zeitraum der Umsetzung: ab August 2009

Ergebnis bzw. Erfolg der Aktion: Das Referat meldete, dass für die Haushaltsjahre 2010 und 2011 von den Fachreferaten keine zusätzlichen Haushaltsmittel zur Umsetzung der Charta angemeldet wurden. Diese Aktion ist zu revidieren, weil sie nicht zielführend war. Es besteht beispielsweise zukünftig die Möglichkeit, dass das Referat Finanzen von sich aus tätig wird, indem es die Referate zur Anmeldung von Haushaltsmitteln explizit anschreibt. Als

weiterer Vorschlag für die Erstellung und Umsetzung einer alternativen Aktion mag die Idee gelten, dass ein eigener Haushaltsansatz für die Charta eingestellt werden könnte.

3.3.16 Gleichstellung in der Werbung

37. Aktion

Kurzbeschreibung: Gem. § 52 LBauO ist das Anbringen von Werbeanlagen genehmigungspflichtig. Bei der Beschriftung der Werbeschilder ist darauf zu achten, dass die Werbeaussage für beide Geschlechter, soweit wie produktspezifisch möglich, zutrifft.

Bezug zur Charta: In Artikel 9 – Gender Assessment wird in Absatz 3 explizit darauf verwiesen zu prüfen ob Praktiken, Schemata und Anwendungshäufigkeiten „unfaire Diskriminierungen in sich tragen, auf Geschlechterstereotypen beruhen oder ob sie die besonderen Bedürfnisse von Frauen und Männern entsprechend berücksichtigen“.

Als **Zielgruppe** sind hier die Personen zu verstehen, die Werbeanlagen produzieren und nutzen, um das **Ziel** „Gleichstellung in der Werbung“ zu erreichen.

Zuständigkeiten: Referat Bauordnung

Zeitraum der Umsetzung: nach Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten

Ergebnis bzw. Erfolg der Aktion: Der Erfolg ist bei dieser Aktion derzeit nicht messbar. Trotzdem ist diese Aktion sehr wichtig und muss unbedingt im Zweiten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplan erneut Eingang finden. Zur erfolgreichen Umsetzung kann hier vorgeschlagen werden, dass die Aktion modifiziert wird, was bedeuten kann, dass der Inhalt konkreter wird. Aufgenommen werden sollte beispielsweise, dass die Werbung auch nicht wider die „guten Sitten“ verstoßen darf.

3.3.17 Vergünstigter Wohnraum speziell für allein erziehende Frauen mit Kindern außerhalb eines sozialen Brennpunktes

38. Aktion

Kurzbeschreibung: Es soll ein Gebäude außerhalb eines sozialen Brennpunktes komplett auf die Bedürfnisse von allein erziehenden Frauen und ihren Kindern angepasst werden (baulich + sozial). Dieses könnte evtl. ein städt. Gebäude oder ein Objekt von einer Baugesellschaft (z.B. Bau AG) sein. Dieser Wohnraum soll den Frauen zu einem günstigen Mietzins zur Verfügung gestellt werden.

Bezug zur Charta: Der Artikel 19 – Wohnraum, Absatz 2 befasst sich mit dem speziellen und unterschiedlichen Wohnbedarf von Frauen und Männern. Zum einen verdienen Frauen weniger als Männer und „benötigen daher für sie leistbaren Wohnraum“. Zum anderen sind in „den meisten Familien mit nur einem Elternteil“ Frauen die Haushaltsvorstehenden und „benötigen daher Zugang zu Sozialwohnungen.“

- Allein erziehende Frauen bilden die **Zielgruppe**. **Ziele** der Aktion sind nachfolgende:
- Es soll allein erziehenden Frauen die Möglichkeit eröffnet werden, ihre Kinder außerhalb eines sozialen Brennpunktes großzuziehen, auch, wenn ihnen die nötigen Mittel

dazu fehlen. (Teilzeitbeschäftigung, Scheidung, Tod eines Ehepartners, Trennung, arbeitslos, u. a.)

- Den allein erziehenden Frauen soll damit eine Starthilfe gewährt werden als Hilfe zur Selbsthilfe.
- Ein sozialer Absturz von frisch geschiedenen bzw. getrennt lebenden Frauen soll verhindert werden.
- Gegenseitige Hilfe der dort wohnenden Frauen soll in Bezug auf Kinderbetreuung und Erziehung gefördert werden.

Zuständigkeiten: Referat Gebäudewirtschaft

Zeitraum der Umsetzung: Mitte Juli 2009 - Juni 2011

Ergebnis bzw. Erfolg der Aktion: Die finanzielle Situation der Stadt Kaiserslautern erlaubte die Umsetzung dieser Aktion nicht, obwohl ein geeignetes Objekt bereits gefunden war. Da zum einen die Aktion außergewöhnlich wertvoll und zum anderen auch notwendig ist, macht es Sinn die Aktion vielleicht in veränderter, umsetzbarer Variante neu aufzunehmen.

3.3.18 Werbung zur künftigen Einstellung von Frauen beim ASK

42. Aktion

Kurzbeschreibung: Im Rahmen der Eröffnungsfeier des neuen Wertstoffhofes wird für die künftige Einstellung von Frauen beim ASK geworben. Durch die neuen Techniken bspw. beim Einhängen von Müllbehältern sind auch Frauen in der Lage, diese offensichtlich schweren körperlichen Arbeiten zu verrichten. Ferner sind Frauen künftig auch Aufgaben im Bereich der Straßenreinigung und der Werkstätten zu übertragen.

Bezug zur Charta: Der Artikel 13 – Bildungswesen und lebenslanges Lernen, Absatz 3 hat unter anderem zum Inhalt spezielle Aktionen durchzuführen, um „zur Förderung nichttraditioneller Entscheidungen in der Berufswahl“ beizutragen.

Als **Zielgruppe** sind hier Frauen angesprochen verbunden mit dem **Ziel:** Einstellung von Frauen beim ASK.

Zuständigkeiten: Referat Abfallwirtschafts- und Stadtreinigungs-Eigenbetrieb der Stadt Kaiserslautern (ASK)

Zeitraum der Umsetzung: Juli 2009 bis Juli 2011

Ergebnis bzw. Erfolg der Aktion: Im Rahmen der Eröffnungsfeier wurde bedauerlicherweise nicht auf das Thema der Aktion hingewiesen. Da jedoch aus Gleichstellungssicht Frauen in diesem männerdominierten Arbeitsbereich Zugang haben sollen, ist es wünschenswert, dass eine andere neue Aktion durchgeführt wird, um zum Ziel der Einstellung von Frauen beim ASK zu kommen. Von daher ist diese Aktion zu revidieren.

3.3.19 Erarbeitung eines Konzeptes zur Institutionalisierung von Gender-Beauftragten

49. Aktion

Kurzbeschreibung: Ehrenamtliche Gender-Beauftragte werden als Tandems (Frau und Mann) in alle Dezernate institutionalisiert. Sie überprüfen bestehende Politiken, Verfahren, Praktiken, Schemata und Anwendungshäufigkeiten, um zu klären, ob diese unfaire Diskriminierungen in sich tragen, auf Geschlechterstereotypen beruhen oder ob sie die besonderen Bedürfnisse von Frauen und Männern entsprechend berücksichtigen.

Bezug zur Charta: In Artikel 9 – Gender Assessment geht es in Absatz 3, Spiegelpunkt 1 um die in der Kurzbeschreibung benannte Prüfung bestehender Politiken, Verfahren, Praktiken usw. Ergänzend verweist Absatz 3 im Spiegelpunkt 4 darauf, dass es neben dieser Prüfung um eine „frühzeitige Durchführung einer Einschätzung aller wesentlichen Vorschläge für neue oder abgeänderte Politiken, Verfahren und Änderungen in der Ressourcenzuteilung“ geht und darum „endgültige Entscheidungen im Lichte dieser Einschätzung treffen zu können.“

Zielgruppe sind Frauen und Männer, benannt aus jedem Referat. Es geht um jeweils eine Frau und einen Mann als Tandem, die dem **Ziel** Rechnung tragen: Institutionalisierung von Gender-Beauftragten als Tandems.

Zuständigkeiten: Gleichstellungsbeauftragte

Zeitraum der Umsetzung: Juli 2009 bis Juli 2010

Ergebnis bzw. Erfolg der Aktion: Um Gender-Beauftragte als Tandems in die Verwaltung institutionalisieren zu können, wurde von der Gleichstellungsbeauftragten im ersten Halbjahr 2010 ein schriftliches Konzept erarbeitet. Auf der Grundlage dieses Konzepts vereinbarten die Leiterin des Referates Personals, die Vorsitzende des Personalrates sowie die Gleichstellungsbeauftragte eine praktikable Einsetzung von Gender-Beauftragten. Die Vereinbarungen beinhalten erstens, dass der Beginn der Umsetzung aufgrund des hohen Arbeitsaufkommens im Kontext der Haushaltskonsolidierung in das zweite Halbjahr 2011 verschoben wird. Bis dahin können zweitens interessierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Referaten, die für die Außenwirkung der Stadtverwaltung Kaiserslautern zuständig zeichnen, Gender-Trainings erhalten, um den Gedanken des Gender Mainstreaming aktiv verwirklichen zu können. Da drittens ein Schritt hin zur Implementierung von Gender-Beauftragten über das Gender Budgeting führt, können die jeweiligen Haushaltsbeauftragten der Referate mittels einer Fortbildung mit Gender Budgeting vertraut gemacht werden. Dies führt dazu, dass bei künftigen Haushaltsaufstellungen darauf geachtet wird, dass die Haushaltsmittel geschlechtergerecht aufgeteilt werden. Aus Kostengründen konnte aber weder das Gender-Training noch das Gender Budgeting in das städt. Fortbildungsprogramm aufgenommen werden. Diese Aktion ist zu revidieren, weil es zwar vorläufig keine Gender-Beauftragten geben wird, aber das Thema Gender Mainstreaming und Gender Budgeting auf der Tagesordnung bleibt.

3.3.20 Erstellung einer Dienstvereinbarung und Fortbildungen mit dem Thema: Leichte und geschlechtergerechte Sprache

54. Aktion

Kurzbeschreibung: Es wird eine Konzeption erstellt, die in der Umsetzung den gesetzlichen Vorschriften (z.B. Gleichstellungsgesetz für Menschen mit Behinderungen) gemäß entspricht. Das Ergebnis wird in einer Rundverfügung für die Stadtverwaltung bindend vorgeschrieben. Im nächsten Schritt werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geschult, ebenso ist eine Hilfestellung in Form von Informationen im Intranet nützlich.

Bezug zur Charta: Der Artikel 10 – Vielfältige Diskriminierungen oder Benachteiligungen verweist in Absatz 1 ausdrücklich auf das Verbot der Diskriminierung wegen einer Behinderung.

Die **Zielgruppe** sind alle Bediensteten der Stadtverwaltung Kaiserslautern verbunden mit dem **Ziel:** Bedienstete benutzen für ihren Schriftverkehr die "leichte und geschlechtergerechte Sprache".

Zuständigkeiten: Gleichstellungsbeauftragte, Beauftragter für Menschen mit Behinderungen

Zeitraum der Umsetzung: Juli 2009 bis Juli 2010

Ergebnis bzw. Erfolg der Aktion: Diese Aktion wurde aus Zeitgründen nicht umgesetzt. Es gab drei Treffen, bei dem die „leichte Sprache“ Thema war. Sie wurde erläutert, damit die Beteiligten sich ein Bild davon machen konnten. Klar ist, dass die Einführung der leichten Sprache notwendig ist, aber unabhängig von der geschlechtergerechten Sprache. Die Einführung der geschlechtergerechten Sprache wurde als eigenständige Aktion bereits umgesetzt (siehe Aktion 45, Seite 29).

3.3.21 Initiierung einer Arbeitsgruppe

55. Aktion

Kurzbeschreibung: Es soll ein Verein gegründet werden, der die Aufgabe hat, sich um Menschen zu kümmern, die sich im Ruhestand befinden, die Zeit und Fachkompetenz für Kinderbetreuung haben. Eltern, die Bedarf an Kinderbetreuung ergänzend zu formalen Bildungseinrichtungen wie Kindertageseinrichtungen und anderen Freizeitangeboten haben, soll die Möglichkeit geboten werden, auf einen Pool von Betreuenden zurückgreifen zu können. Räumlichkeiten sowohl für das Treffen der sich im Ruhestand befindenden Menschen, als auch für die Kinderbetreuung sind zu finden.

Bezug zur Charta: Der Artikel 16 – Kinderbetreuung befasst sich in Absatz 1 unter anderem damit, dass Kinderbetreuung einen Beitrag „zum wirtschaftlichen und sozialen Leben sowie zur Kohäsion lokaler Gemeinschaften wie der Gesellschaft im Allgemeinen leistet.“

Als **Zielgruppe** sind Bürgerinnen und Bürger angesprochen, die als **Ziel** die Gründung eines Vereines mit dem Aufgabenbereich: Förderung der Kinderbetreuung durch Menschen, z.B. Behinderte, die sich im Ruhestand befinden, haben.

Zuständigkeiten: Beauftragter für Menschen mit Behinderungen

Zeitraum der Umsetzung: Juli 2009 bis Juli 2011

Ergebnis bzw. Erfolg der Aktion: Diese Aktion wurde aus Zeitgründen nicht umgesetzt. Da die Aktion insgesamt jedoch sehr wertvoll und gesellschaftlich wirkungsvoll ist, sollte sie revidiert werden.

4 Fazit und Ausblick

Der vorliegende Bericht zur Umsetzung des Ersten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplans verdeutlicht als **Fazit**, dass es wichtig, richtig und notwendig war, dass die Stadt Kaiserslautern der Europäischen Charta der Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene beigetreten ist. Sie leistete mit dem Beitritt einen besonders wertvollen gesellschaftlichen Beitrag, auch weil sie als erste Stadt in Rheinland-Pfalz die Charta ratifiziert hat und auf diese Weise als gutes Beispiel voran ging. Mittlerweile ist auch die Landeshauptstadt Mainz der Charta beigetreten. Dies mit gutem Grund, denn obwohl Deutschland als demokratisches Land die Gleichberechtigung in der Verfassung verankert hat, ist die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern nicht erreicht. Gäbe es die Gleichstellung bereits, hätten in Kaiserslautern Referate, Stabsstellen und WFK keine 61 Aktionen mit dem Ziel der Gleichstellung zu definieren brauchen.

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

Die 61 Aktionen des Aktionsplans generieren aus den drei Teilen der Charta, wobei auch 20 der 30 Artikel aufgegriffen wurden. 40 Aktionen wurden insgesamt umgesetzt, von denen 16 Aktionen der Nachhaltigkeit wegen fortgeschrieben werden. Fortgeschrieben werden weiterhin die nicht umgesetzten 21 Aktionen, davon sieben Aktionen in revidierter Form.

Beispielhaft sind hier neun umgesetzte Aktionen aufgeführt, die sowohl Auswirkungen innerhalb der Stadtverwaltung Kaiserslautern als auch Außenwirkung haben:

- Erstellung des Handlungsleitfadens „Perspektive Beruf und Familie“
- Erstellung des Handlungsleitfadens „Perspektive Beruf und Pflege“
- Überwachung des Verbots geschlechterdiskriminierender Bilder, Plakate und Sprüche
- Ausweisung von zwei Familienparkplätzen in der Innenstadt
- Erhöhung der Sicherheit im Ritterspark durch den Wegfall „dunkler Ecken“
- Gründung eines Netzwerks der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten von Kaiserslauterer Unternehmen und Behörden
- Erstellung und Verteilung des Flyers zur geschlechtergerechten Sprache
- Erstellung und Umsetzung des Mentoringprogramms zur Weiterentwicklung von Frauen zu Führungspersönlichkeiten
- Erarbeitung und Verbreitung der Dienstvereinbarung zur Belästigung, sexuellen Belästigung und Stalking

Vier Beispiele nicht umgesetzter Aktionen dienen der Verdeutlichung, dass die Fortschreibung sinnvoll ist:

- Austausch von Kaiserslauterer Schülerinnen und Schülern mit denen aus Partnerstädten
- Aufbau eines Netzwerks für Frauen

- Ausbau der Beschwerde- und Vermittlungsstelle bei Diskriminierungen nach dem AGG
- Institutionalisierung von Gender-Beauftragten bei der Stadtverwaltung

Als **Ausblick** wird hier konstatiert, dass vorgenannte vier Aktionen sowie 33 weitere Aktionen die Basis des Zweiten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplans darstellen, dessen Erstellung im zweiten Halbjahr 2011 beginnt und spätestens im Juli 2013 fertig gestellt sein wird. Mit dem neuen Aktionsplan wird der Verpflichtung (4) des Teils II der Charta nachgekommen.

Geplant ist zur Erstellung des Aktionsplans die Bildung einer Arbeitsgruppe, die sich mit der Gleichstellungsbeauftragten um die erforderliche Verfahrensweise kümmern wird. In der Arbeitsgruppe werden zur Findung neuer Aktionen Themen diskutiert werden wie: Wie können neue Beteiligte gefunden werden? Welche Aktionen können selbst entworfen werden? Wie kann eine Meinungsbildung durch die Öffentlichkeit passieren? Was können Instrumente sein, um an die Meinungen der Bürgerinnen und Bürger zu gelangen? Wie können Mitwirkende gewonnen werden? Wer könnte Aktionen vorschlagen usw.?

Daneben wird das Online-Formular zum Einfügen von Aktionen überarbeitet und wieder an die Referate der Stadtverwaltung Kaiserslautern versendet, damit deren neue oder revidierte Aktionen in den Aktionsplan aufgenommen werden können.

Letztendlich fließen auch die Maßnahmen des Audits berufundfamilie in den Aktionsplan mit ein, die während des Zertifizierungszeitraums nicht mehr erledigt werden konnten. Darüber hinaus werden neue Maßnahmen definiert, die der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege dienen.