

**Vorschläge zur Erstellung
von Gleichstellungs-Aktionsplänen
zur
Umsetzung der EU-Charta für die Gleichstellung
von Frauen und Männern auf lokaler Ebene**

**Konzeption: Dörthe Domzig
Heidelberg, März 2011**

Gliederung von Gleichstellungs-Aktionsplänen

Gleichstellungs-Aktionspläne lassen sich sehr übersichtlich entlang der in der Charta angelegten fünf gleichstellungspolitisch besonders zu beachtenden Handlungsbereiche in der Kommune gliedern:

1. Mitwirkung an Entscheidungsprozessen
2. Teilhabe am Erwerbsleben
3. Teilhabe an öffentlichen Ressourcen
4. Wirksamkeit von Geschlechterstereotypen
5. Gewalt im Geschlechterverhältnis

Um die Vergleichbarkeit der Arbeit im Verlauf mehrerer Haushaltsjahre zu erleichtern, bietet es sich an, diese Gliederung bei allen Gleichstellungs-Aktionsplänen beizubehalten.

Die Handlungsbereiche im Einzelnen berücksichtigen

- **Aufträge zielorientiert formulieren**

Aus jedem Handlungsbereich lässt sich ein positiver Auftrag formulieren.
Beispiele:

1. Mitwirkung an Entscheidungsprozessen:
Bei Entscheidungsprozessen wird auf den gleichen Zugang und die gleiche Teilhabe für Frauen und Männer aller Lebenslagen und -formen hingewirkt.
2. Teilhabe am Erwerbsleben:
Es wird auf den gleichen Zugang und die gleiche Teilhabe für Frauen und Männer aller Lebenslagen und -formen hingewirkt.
3. Teilhabe an öffentlichen Ressourcen:
Einrichtungen und Dienstleistungen des öffentlichen Lebens sind für Frauen und Männer unabhängig von Lebenslagen und -formen gleich attraktiv und zugänglich. Es wird auf gerechte Ressourcenverteilung hingewirkt.
4. Wirksamkeit von Geschlechterstereotypen:
Geschlechterklischees werden aktiv außer Kraft gesetzt.
5. Gewalt im Geschlechterverhältnis:
Es wird auf Gewaltfreiheit im Geschlechterverhältnis hingewirkt.

- **Transparenz über die Relevanz der Aufträge herstellen**

Zum besseren Verständnis des Auftrages können die einschlägigen Paragraphen der Charta herangezogen werden oder (gemeinsam mit Interessierten und oder ExpertInnen) erarbeitet werden, mit welcher kurz gefassten Begründung für einen solchen Auftrag es allen Beteiligten leichter gemacht werden kann, aktiv am Abbau im eigenen Verantwortungsbereich noch bestehender Probleme mitzuwirken.

Damit im jeweiligen Handlungsbereich bei der Umsetzung des Auftrags die in der Charta für relevant erachteten Aspekte nicht untergehen, lohnt es sich, jeweils ausdrücklich darauf hinzuweisen, welche Aspekte bei der Umsetzung grundsätzlich ins Auge gefasst werden sollten.

Damit nicht über allgemeine Einschätzungen, sondern über aktuelle jeweilige lokale Ausprägungen der Handlungsbereiche nachgedacht wird, ist es hilfreich, im Rahmen der Möglichkeiten Statusdaten zur Ausgangslage in der eigenen Kommune bereit zu stellen. Sollte das noch nicht oder nur eingeschränkt möglich sein, kann dem Gemeinderat oder Stadtrat im Rahmen des Gleichstellungs-Aktionsplans vorgeschlagen werden, diese Daten in Zukunft erheben zu lassen.

Beispiele für eine begründende Kurzfassung je Handlungsbereich:

1. Auftrag: Mitwirkung an Entscheidungsprozessen. Warum:
Frauen sind bei öffentlichen Entscheidungen vielfach unterrepräsentiert: in der kommunalen Politik, in verantwortlichen Funktionen der öffentlichen Verwaltung und der privaten Wirtschaft, oftmals als Auftragnehmerin, manchmal bei Beteiligungsprozessen.
Die gleiche Teilhabe von Frauen und Männern an Entscheidungsmacht ist eine wesentliche Grundlage für Demokratie. Sie bietet gleiche Möglichkeiten der gesellschaftlichen Integration und Wertschätzung. Darüber hinaus ist sie förderlich für eine größere Zielgruppensensibilität bei der Entwicklung einer Kommune. Sie trägt zur Erhöhung des Nutzwertes und der Alltagstauglichkeit von Entscheidungen bei und damit zu einem effektiven Mitteleinsatz.
2. Auftrag: Teilhabe am Erwerbsleben. Warum:
Frauen haben ihren Zugang zur Erwerbstätigkeit verbessert, doch sind sie noch immer unzureichend in den Arbeitsmarkt integriert. Bestens ausgebildet stoßen sie in hohem Maße auf Arbeits-, Lebens- und Einkommensbedingungen, die am Modell der Kleinfamilie mit männlichem Allein- oder Hauptnährer ausgerichtet sind. Während Väter deutlich mehr bezahlte Arbeit leisten als Mütter, leisten Mütter das Gros der Familienarbeit, auch wenn sie erwerbstätig sind. Der Einsatz von Vätern in der Familie nahm in den letzten zehn Jahren kaum zu. Dieses Problem stellt sich nicht nur bei der Frage der Versorgung von Kindern, sondern auch im Hinblick auf die Unterstützung/Pflege älterer Familienangehöriger. Solange Gleichberechtigung sich hier nicht durchsetzt und auch die infrastrukturellen Rahmenbedingungen für eine gute Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und Familie nicht ausreichen, sind Frauen nicht entsprechend ihrer Möglichkeiten ins Erwerbsleben integriert. Daraus erwachsen nicht allein Risiken gesellschaftlicher Art, die sich auf die Leistungsfähigkeit der Wirtschaft auswirken. Es entstehen auch erhebliche persönlich zu tragende Risiken.
3. Auftrag: Teilhabe an öffentlichen Ressourcen. Warum:
Die Verausgabung öffentlicher Mittel auch im Sinne der Gleichstellung entspricht nicht nur der Selbstverpflichtung der Stadt im Rahmen der EU-Charta, sondern stärkt ebenso die Legitimation und zielgruppensensible Fachlichkeit ihres Handelns.

Darüber hinaus verpflichtet Artikel 3, Absatz 2 Grundgesetz den Staat, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken.

4. Auftrag: Geschlechtsrollenklischees werden aktiv außer Kraft gesetzt.

Warum:

Stereotype Geschlechtsrollenkonzepte unterstützen die Vorstellung getrennter weiblicher und männlicher Wertehimmel. Diese Konzepte gehen von der Über- oder Unterlegenheit eines Geschlechts aus und der mit diesem Geschlecht verbundenen Werte. Geschlechterklischees tragen dazu bei, Verantwortungen im öffentlichen und privaten Leben aufgrund des Geschlechts zuzuordnen.

Eine prosperierende Gesellschaft schafft positive Geschlechterbilder und -beispiele, sie trägt dazu bei, Handlungsmöglichkeiten und -perspektiven für die Einzelnen zu verbessern. Sie setzt sich für die Abschaffung aller Formen direkter und indirekter Diskriminierung ein und wirkt Herabsetzungen und Ausgrenzungen von Personen, Personengruppen, Lebensformen und Lebenslagen jeder Art entgegen.

5. Auftrag: Es wird auf Gewaltfreiheit im Geschlechterverhältnis hingewirkt.

Warum:

Objektive und subjektive Sicherheit in einer Stadt sind wichtige Faktoren für das persönliche Wohlempfinden und die Wohnortwahl. Sicherheit spielt außerdem eine Rolle bei der Wahl des Wirtschaftsstandortes. Es geht um den erlebten Schutz der psychischen und physischen Integrität von Frauen und Männern im öffentlichen und im privaten Raum.

Die Prävention von jeder Art von Gewalt im privaten und im öffentlichen Raum zu optimieren, bleibt die kontinuierliche Herausforderung. Genauso die Sicherung des benötigten Schutzes und der Unterstützung für die Opfer jeder Art von Gewalt, wie auch eine angemessene Inverantwortungnahme von Tätern und Täterinnen. Ebenso wichtig ist die Unterstützung der Tatverantwortlichen, in Zukunft keine Gewalt mehr einzusetzen.

Kasten In dem Maße, in dem Statusdaten zur Ausgangslage in der eigenen Kommune für die jeweiligen Handlungsbereiche vorhanden sind (s. Transparenz über die Relevanz der Aufträge herstellen), ist es möglich, beispielsweise durch Gleichstellungsbeauftragte oder andere ExpertInnen eine Bewertung des Beitrags von Maßnahmen zur Verbesserung der Gleichstellung im jeweiligen Handlungsbereich vorzunehmen. Politik und Verwaltung wird es auf diese Weise bei ihren Entscheidungen über Maßnahmen für zukünftige Gleichstellungs-Aktionspläne ermöglicht, auf geeignete Bewertungsgrundlagen zurückzugreifen.

Beispiele für wichtige Aspekte, die bei der Umsetzung des Auftrags eine Rolle spielen:

1. Auftrag: Mitwirkung an Entscheidungsprozessen. Wichtige Aspekte:

- Formelle und informelle Beteiligungsprozesse
 - Politische Entscheidungsprozesse:
 - In der Stadtverwaltung, im Gemeinderat, in den Fraktionen, in den Parteien
 - in den Schlüsselinstitutionen der Stadt: Wirtschaft, Wissenschaft, Gewerkschaften, Kirchen.
2. Auftrag: Teilhabe am Erwerbsleben. Wichtige Aspekte:
- Erwerbsbeteiligung
(Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte sowie Beamtinnen und Beamte, nach Beschäftigungsstruktur, Arbeitsvolumen, Erwerbsbeteiligung im Lebenslauf, Arbeitslosigkeit)
 - Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten auf allen Ebenen und in allen Bereichen:
 - Horizontal
 - Frauen und Männer in allen Wirtschaftszweigen
 - Frauen in technischen Berufen
 - Männer in Berufen der Pflege, Erziehung und Bildung von Kindern, insbesondere kleineren Kindern
 - Frauen bei Unternehmensgründungen
 - Zugang zu Wirtschaftsförderung
 - Zugang zu Ausbildungs- und Beschäftigungsförderung
 - Vertikal
 - Frauen in Führungspositionen
 - Beruflicher Aufstieg
 - Entgeltgefälle im Geschlechterverhältnis
 - Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit beruflicher Arbeit mit Kinderbetreuungs- und Pflegeverpflichtungen für Frauen und Männer im öffentlichen Dienst und in Betrieben
 - Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten für Mütter und Väter in Führungspositionen
 - Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und Familie in der Kommune
 - Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit in der Familie: ausgewogene Verteilung von Hausarbeit und Fürsorge für Kinder und alte Menschen auf Frauen und Männer
3. Auftrag: Teilhabe an öffentlichen Ressourcen. Wichtige Aspekte:
- Alle Dienstleistungen, Produkte und Optionen der Kommune
 - Zu beachten sind folgende Fragen:
 - Trägt die jeweilige Ressourcenverteilung dazu bei, bestehende Teilhabe-Unterschiede zwischen den Geschlechtern zu vergrößern oder zu verkleinern?
 - Wer sind die Nutzerinnen und Nutzer der Mittel und Leistungen?
 - Wem kommen die Mittel und Leistungen zugute?
4. Auftrag: Geschlechtsrollenklichses werden aktiv außer Kraft gesetzt. Wichtige Aspekte:
- Stereotype Einstellungen zur Bedeutung von Weiblichkeit und Männlichkeit
 - Benachteiligende Gewohnheiten, Verantwortlichkeiten aufgrund des Geschlechtes zuzuordnen

5. Auftrag: Es wird auf Gewaltfreiheit im Geschlechterverhältnis hingewirkt.
Wichtige Aspekte:

- Alle Formen der Gewalt im Geschlechterverhältnis
- ... in allen Lebenszusammenhängen
 - im privaten Raum
 - im öffentlichen Raum
 - am Arbeitsplatz

• **Verantwortungsbereiche im Hinblick auf die fünf Handlungsbereiche prüfen**

Im systematischen Gespräch mit allen Abteilungen beispielsweise einer Verwaltung oder in der Auseinandersetzung mit Interessierten kann jetzt ausgelotet werden, welcher sinnvolle Beitrag im jeweiligen Verantwortungsbereich für einen Gleichstellungs-Aktionsplan geleistet werden kann.

Prüfung der Einfluss- und Handlungsmöglichkeiten

- Wo sind Beiträge zum Gleichstellungs-Aktionsplan zur Umsetzung der Charta im eigenen Verantwortungsbereich möglich?
- Welche Beiträge der Verwaltung zum Gleichstellungs-Aktionsplan sind besonders wichtig?

Aus verschiedenen Perspektiven prüfen:

- Im Hinblick auf die fünf wesentlichen Handlungsbereiche der Charta:
 - ausgewogene Beteiligung von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen,
 - gleiche Möglichkeiten für Frauen und Männer im Erwerbsleben,
 - Einrichtungen und Dienstleistungen des öffentlichen Lebens sind für Frauen und Männer gleich attraktiv und zugänglich. Es wird nach gerechter Ressourcenverteilung gestrebt,
 - Geschlechtsrollenklischees werden aktiv außer Kraft gesetzt,
 - auf Gewaltfreiheit im Geschlechterverhältnis wird hingearbeitet.
- Im Hinblick auf die Rolle als
 - Arbeitgeberin/Arbeitgeber
 - Dienstleisterin/Dienstleister
 - Auftraggeberin/Auftraggeber
 - (gegebenenfalls) politische Instanz
- Im Hinblick auf die jeweilige Hierarchieebene

• **Festlegung und Zuordnung von Maßnahmen (Erläuterungen)**

Zuordnung der Maßnahme zum **Handlungsbereich**: (bitte ankreuzen)

- | | | |
|------------------------|-------------------------------------|--|
| Entscheidungsprozesse | <input type="checkbox"/> | |
| Erwerbsleben | <input checked="" type="checkbox"/> | |
| Öffentliche Ressourcen | <input type="checkbox"/> | |
| Geschlechterstereotype | <input type="checkbox"/> | |
| Gewalt | <input type="checkbox"/> | |

Zuordnung der Maßnahme zum **Zielbereich** (innerhalb dieses Handlungsbereiches):

Beispiel: *Unsere Einrichtung als Arbeitgeberin.*

Formulierung des positiven (Wirkungs-) **Ziels** der Maßnahme:

Beispiel: *Die in der Verwaltung praktizierte Kultur der Vereinbarkeit beruflicher Arbeit mit Erziehungsverpflichtungen erlaubt Vätern und Müttern die gleichen beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten.*

Festlegung der **Zielgruppe** der Maßnahme:

Beispiel: *Alle Beschäftigten unserer Einrichtung.*

Name der **Maßnahme**:

Beispiel: *Kampagne Familie, Beruf und Karriere erfolgreich vereinbaren.*

Kurzbeschreibung der **Maßnahme**:

Beispiele: *Interessierte MitarbeiterInnen erarbeiten in einer von der Personalabteilung organisierten Konferenz ein Stärken- und Schwächenprofil der eigenen Verwaltung und entwickeln innerhalb eines begrenzten Zeitraums in selbst gewählten Arbeitsgruppen Vorschläge für konstruktive Maßnahmen sowie geeignete Verfahren zu deren Umsetzung./ Betriebliche Befragung zur Erfassung der erforderlichen Rahmenbedingungen für Väter, um in Elternzeit zu gehen. Prüfung der gemachten Vorschläge sowie geeignete Verfahren zu deren Umsetzung durch die Personalabteilung und interessierte MitarbeiterInnen.*

- **Festlegung des Erfolgscontrollings (Erläuterungen)**

Festlegung von **Messgrößen** für die Erreichung des (Wirkungs-) **Ziels** der Maßnahme:

– Geeignete Messgrößen:

Beispiele: *Die Anzahl der Männer, die Elternzeit nehmen, steigt. / Die Anzahl der Männer, die befristet Teilzeit arbeiten, steigt. / Der Anteil von Müttern in Führungspositionen steigt.*

– Geeignete **Datenquellen**:

Beispiele: *Anträge auf Elternzeit nach Geschlecht. / Anträge auf befristete Teilzeit aus familiären Gründen nach Geschlecht / Anteil von Vätern und Müttern in Führungspositionen.*

Festlegung der **Zuständigkeit** bei der Realisierung der Maßnahme

Beispiel: *Alle Personalverantwortlichen*

Festlegung des geplanten **Ressourceneinsatzes**:

Beispiel: *kein zusätzliches Personal, Sachmittel für eine Konferenz / Sachmittel für eine Befragung und Öffentlichkeitsarbeit*

Sicherstellen der **Dokumentation** der durchgeführten Maßnahme bis (...):

– Umsetzung und Erfolge, Beitrag zu den Messgrößen zur Zielerreichung

- Start und Ende (bis spätestens ...)
- Zuständigkeit (gegebenenfalls Mitwirkung) bei der Realisierung
- Tatsächlicher Ressourceneinsatz

Beispiele zur Gestaltung eines Gleichstellungs-Aktionsplans für alle Handlungsbereiche

Handlungsbereich:

Mitwirkung von Frauen und Männern an **Entscheidungsprozessen** bei der kommunalen Aufgabenwahrnehmung

Aufgabendefinition und Umsetzungsvorschläge:

Zielbereich: Kommunale Beteiligungsprozesse

Zielbereich: Politische Entscheidungsprozesse

Handlungsbereich:

Teilhabe von Frauen am **Erwerbsleben** in der Kommune

Aufgabendefinition und Umsetzungsvorschläge:

Zielbereich: Die Stadtverwaltung als Arbeitgeberin

Zielbereich: Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung bei der Stadt

Zielbereich: Dienstleistungsbezogene Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit

von Beruf, Karriere und Familie in der Stadtverwaltung

Zielbereich: Mobilitätsbezogene Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von

Beruf, Karriere und Familie in der Stadtverwaltung

Zielbereich: Einstellungen zur Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und Familie

in der Kommune

Handlungsbereich:

Teilhabe an öffentlichen **Ressourcen** bei der kommunalen Aufgabenwahrnehmung

Aufgabendefinition und Umsetzungsvorschläge:

Zielbereich: Vergabe von Aufträgen

Zielbereich: Kultur

Zielbereich: Sport

Handlungsbereich:

Wirksamkeit von **Geschlechterstereotypen** bei der kommunalen Aufgabenwahrnehmung

Aufgabendefinition und Umsetzungsvorschläge:

Zielbereich: Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

Zielbereich: Bildung

Handlungsbereich:

Gewalt im Geschlechterverhältnis in der Kommune

Aufgabendefinition und Umsetzungsvorschläge:

Zielbereich: Alle Formen der Gewalt im häuslichen Bereich

Zielbereich: Alle Formen der Gewalt im öffentlichen Raum

- **Handlungsbereich:**
Mitwirkung von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen bei der kommunalen Aufgabenwahrnehmung

Auftrag:

- Bei Entscheidungsprozessen im Rahmen der kommunalen Aufgabenwahrnehmung wird auf den gleichen Zugang und die gleiche Teilhabe für Frauen und Männer (unterschiedlicher Lebenslagen und -formen) hingewirkt.

Vorschläge für die Umsetzung:

- **Zielbereich:**
Kommunale Beteiligungsprozesse

Ziel:

Frauen und Männer (unterschiedlicher Lebenslagen und -formen) sind bei kommunalen Beteiligungsprozessen in gleichem Maße einbezogen.

Zielgruppe:

Bürgerinnen und Bürger der Stadt

Messgrößen im Jahresvergleich:

- Anteil der Frauen und Männer (...), die zu formellen Beteiligungen aufgefordert werden
- Anteil der Frauen und Männer (...), die zu informellen Beteiligungen aufgefordert werden
- Jeweiliger Beteiligungsanteil nach der Liste der Teilnehmenden

Datenquellen:

- Anzahl der durchgeführten Beteiligungsverfahren
- Bandbreite der Beteiligungsaufforderungen im Rahmen von jeweiligen Einladungen
- Anteil an Frauen und Männern (...) bei den jeweiligen Beteiligungsformen

Handlungsmöglichkeiten

- Schaffung eines barrierefreien Zugangs zur Maßnahmen (z.B. Berücksichtigung von Bedarfen, die durch die Begleitung von Babys, Kleinkindern und Kindern entstehen, durch sprachliche Verständigungsprobleme, Mobilitätsbeschränkungen, Sehbehinderungen, Hörprobleme u.ä.)
- Gezielte Einladungen, Nutzung zielgruppenspezifischer Informationsdienste, Netzwerke und Verbände, aktive Einbeziehung von nicht organisierten Personengruppen
- Projektbezogene Festlegung von AnsprechpartnerInnen bei der Stadt
- Regelmäßiges Monitoring der o.g. Messgrößen durch die Stadt
- Weitere: ...

Einflussmöglichkeiten:

- Hauptamtliche PolitikerInnen
- Ehrenamtliche PolitikerInnen
- Stadtverwaltung

Zielbereich:

Politische Entscheidungsprozesse

Ziel:

Die Repräsentanz von Frauen an politischen Entscheidungsprozessen verbessert sich.

Zielgruppe:

Bürgerinnen der Stadt unabhängig von Herkunft und Lebensform

Messgrößen im Jahresvergleich:

- Anteil von Frauen und Männern
 - in der hauptamtlichen Politik (OB, BM)
 - im Kommunalparlament (GR)
 - in den Fraktionen
 - an Fraktionsvorsitzenden
 - in den Bezirksbeiräten
 - ggf. an den Kinderbeauftragten
 - ggf. im Ausländerrat/Migrationsrat (AMR)
 - ggf. im Vorstand des AMR
 - ggf. im Jugendgemeinderat (JGR)
 - ggf. im Vorstand des JGR
 - ggf. im Beirat für Menschen mit Behinderung (BMB)
 - ggf. im Vorstand des BMB
 - im Vorsitz bzw. der Geschäftsführung der Kammern und Verbände
 - an GewerkschaftssekretärInnen
 - in Leitungsfunktionen in religiösen Institutionen
 - an Vereinsvorsitzenden in Stadtteilvereinen

Datenquellen:

- Wahlstatistik
- Gesonderte Befragung

Handlungsmöglichkeiten:

- Sensibilisierende öffentliche Veranstaltungen (z.B. Vorträge, Tagungen, Fortbildungen) und Aufrufe
- Frauen (verschiedener Lebenslagen und Lebensformen) werden direkt angesprochen, um politische Ämter zu übernehmen.
- Fortführung der interkulturellen Zukunftswerkstätten in den Stadtteilen
- Frauen (verschiedener Lebenslagen und Lebensformen) werden zur Teilnahme an dafür relevanten Qualifizierungsmaßnahmen motiviert.
- Parteien vereinbaren und halten sich an „Reißverschluss-“ oder Quotierungsverfahren
- Regelmäßiges Monitoring der o.g. Messgrößen durch die Stadt
- Weitere: ...

Einflussmöglichkeiten:

- Parteien
- Hauptamtliche PolitikerInnen
- Ehrenamtliche PolitikerInnen
- Stadtverwaltung

- Schlüsselpersonen, engagierte BürgerInnen und Prominente

- **Handlungsbereich:**
Teilhabe von Frauen am Erwerbsleben in der Kommune

Auftrag:

Es wird auf den gleichen Zugang und die gleiche Teilhabe für Frauen und Männer (unterschiedlicher Lebenslagen und -formen) am Erwerbsleben hingewirkt.

Vorschläge für die Umsetzung:

Zielbereich:

Die Stadtverwaltung als Arbeitgeberin

Ziel 1:

Der Anteil von Frauen in Führungspositionen nimmt zu.

Zielgruppen:

- Alle städtischen Mitarbeiterinnen im gehobenen und höheren Dienst
- Alle externen Bewerberinnen für Führungspositionen

Messgrößen im Jahresvergleich:

- Anteil der Frauen auf der Amtsleitungs-Ebene,
- Anteil der Frauen auf der Amtsleitungs- bis zur Abteilungsleitungs-Ebene sowie in den Stellvertretungen,
- Anteil der Frauen und Männer im höheren Dienst,
- Anteil Frauen von Frauen/Männer von Männern im höheren Dienst,
- Anteil der Frauen und Männer in Lenkungsgremien der Verwaltung
- Anteil der Frauen und Männer in
Auswahlgremien/Personalfindungskommissionen
- Anteil der Frauen und Männer in AGs und Arbeitskreisen der Verwaltung
- Anteil der Frauen und Männer in Personalratsgremien

Datenquellen:

- Funktionsstatistik, geschlechterdifferenziert
- Personalstatistik, geschlechterdifferenziert
- Auswertung der Mitgliederlisten
- Statistik über die Mitarbeit beziehungsweise Leitung von AGs
- Unterlagen Gesamtpersonalrat

Handlungsmöglichkeiten:

- Frauen werden gezielt auf die Übernahme von Führungspositionen angesprochen.
- Frauen werden zur Teilnahme an dafür relevanten Qualifizierungsmaßnahmen motiviert.
- Die Möglichkeit, Führungsaufgaben in Teilzeit zu übernehmen, ist gewährleistet.
- Die vereinbarten leistungsbezogenen Quotierungsverfahren werden umgesetzt (Dienstvereinbarung zur Gleichstellung)
- Frauen werden an Entscheidungsprozessen paritätisch beteiligt:
 - Es wird darauf geachtet, dass Frauen in Verwaltungsgremien angemessen beteiligt sind.

- Die ausgewogene Repräsentanz von Frauen und Männern verschiedener Lebenslagen und Lebensformen an Arbeitsgemeinschaften, Arbeitskreisen und Qualitätszirkeln ist gewährleistet. Besonders geachtet wird auf die Repräsentanz von Frauen und Männern mit besonderen Beteiligungswissen.
- Regelmäßiges Monitoring der o.g. Messgrößen durch die Stadt
- weitere ...

Einflussmöglichkeiten:

- Oberbürgermeister
- Bürgermeister
- Personal- und Organisationsamt
- Gesamtpersonalrat, Dienststellenpersonalrat
- Gleichstellungsbeauftragte
- Gemeinderat
- Personalfindungskommission/Auswahlgremium

Ziel 2:

Optimierung der Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und Erziehungs- und Pflegeverpflichtungen in der Verwaltung.

Zielgruppe:

- Alle städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Alle externen Bewerberinnen und Bewerber für Führungspositionen

Messgrößen im Jahresvergleich:

- Anteil der Führungskräfte in Teilzeit (Amts- und Abteilungsleitungen sowie Stellvertretung, differenziert nach Frauen und Männern).
- Anzahl der Männer, die Elternzeit nehmen.
- Dauer der Elternzeit bei Frauen und bei Männern
- Anzahl der Führungskräfte mit Kindern und mit Kindern unter 12 und unter 18 Jahren und Anteil an allen Frauen und Männern in Führungspositionen (differenziert nach Frauen und Männern)
- Arbeitsvolumen von Vätern und von Müttern
- Anteil an teilzeitarbeitenden Vätern und Müttern an allen Beschäftigten
- Dauer der Teilzeittätigkeit bei Vätern und bei Müttern
- Häufigkeit der familienbedingten Erwerbsunterbrechungen bei Vätern und bei Müttern
- Länge der Erwerbsunterbrechung bei Vätern und bei Müttern
- Berufliche Aufstiegsgeschwindigkeiten bei Vätern und bei Müttern im Vergleich mit Kolleginnen und Kollegen ohne Kinder
- Art der Maßnahmen zur Erleichterung der Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und Familie: Arbeitszeitmodelle (vergleiche Handlungsmöglichkeiten)

Datenquellen:

- Funktionsstatistik, geschlechterdifferenziert (Zuständigkeitsbereich Personal- und Organisation)
- Anzahl der Männer, die Elternzeit nehmen (auf das Gesamtjahr bezogen).

- Zielgruppendifferenzierte Daten zu Alter, Einkommen, Dauer der Elternzeit, Rückkehr, Kindern, Migrationsgeschichte, Behinderung etc. (Zuständigkeitsbereich Personal- und Organisation)
- Personalbefragungen

Handlungsmöglichkeiten

Betreuungsangebote:

- Bereitstellung eines Kontingents an Betreuungsplätzen (auch in Ferienzeiten)
- Zusätzliche Angebote wie beispielsweise Notfallbetreuung
- noch intensivere Unterstützung bei der Vermittlung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten (Kita, Tagespflege und Betreuungsbörse)
- Unterstützung bei der Vermittlung von stationärer oder häuslicher Pflege
- Vermittlung haushaltsnaher Dienste

Elternförderung:

- Weiterentwicklung der Beratungs- und Informationsgespräche während Elternzeit, Beurlaubung und im Rahmen des Wiedereinstiegs (Kontakthalteprogramme zu Eltern)
- Weiterbildungsangebote während der Elternzeit
- Einbeziehung familiärer Belange in das Personalgespräch
- Gezielte Ermutigung von Vätern zur Wahrnehmung von verlängerter Elternzeit oder von Teilzeitbeschäftigungsmöglichkeiten zugunsten der Familie
- Spezielle Beratungsangebote an Väter

Personalmanagement und Marketing:

- Einbeziehung familienfreundlicher Aspekte in die Vorgesetztenbeurteilung
- Fortbildungsmaßnahmen zur Implementierung einer familienfreundlichen Arbeitgeberinnenkultur
- Intensive Weiterentwicklung von Modellen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit, z.B. durch den konkreten Ausbau von alternierenden Telearbeitsplätzen und durch Arbeitszeitkonten
- Entwicklung weiterer kreativer Modelle zur Führung in Teilzeit
- Teilzeitkarrieren werden aktiv unterstützt
- Erleichterung des Wechsels zwischen Teil- und Vollzeit
- Entwicklung neuer kreativer Maßnahmen zur Ermutigung von Vätern zur Elternzeit
- Führungskräfte mit Familienpflichten stehen allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch persönliche und gelebte Erfahrungen beratend und vermittelnd in Sachen Vereinbarkeit, Beruf, Karriere und Familie zur Verfügung (Mentoring)
- Ermutigende Öffentlichkeitsarbeit
 - ggf. Erfahrungsberichte von Vätern in der stadtverwaltungsinternen Zeitung (Interviews mit Betroffenen)
 - Statistische Auswertung, wie viele Männer wie viele Monate Elternzeit nehmen und Information darüber
- Belohnung von kreativen Ideen zur Verbesserung der Vereinbarkeit
- Ermutigung, Ansprache von qualifizierten ambitionierten Frauen und Männern, die teilzeitbeschäftigt sind, sich auf frei werdende Positionen zu bewerben, insbesondere in den Bereichen, in denen sie jeweils unterrepräsentiert sind

Einflussmöglichkeiten:

- Oberbürgermeister
- Bürgermeister
- Zuständigkeitsbereich Personal- und Organisation
- Gesamtpersonalrat
- Gleichstellungsbeauftragte
- Zuständigkeitsbereich Kinder- und Jugendliche
- Zuständigkeitsbereich Soziales und Senioren
- Zuständigkeitsbereich Öffentlichkeitsarbeit
- Vorgesetzte

Ziel 3:

Die Stadtverwaltung nutzt ihre Möglichkeiten, um das Entgeltgefälle im Geschlechterverhältnis schrittweise abzubauen.

Zielgruppe:

- Alle voll- und teilzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen

Messgrößen im Jahresvergleich:

- Entwicklung der Stellenanteile von Frauen und Männern im Gesamtpersonalbestand (insgesamt und status- wie laufbahnbezogen),
 - Anzahl und Anteil der teilzeit- und vollzeitbeschäftigten Frauen und Männer.
- Anzahl und Anteil der beförderten teilzeit- und vollzeitbeschäftigten Frauen und Männer
- Entwicklung des Einkommensanteils von Frauen und Männern am Gesamteinkommen aller Beschäftigten. (Beträge für Einstellungen und Beförderungen / Höhergruppierungen zusammen, insgesamt und status- wie laufbahnenbezogen),
- Entwicklung des Einkommensvorsprungs von Männern (insgesamt und status- wie laufbahnenbezogen und unterschieden nach Vollzeit- bzw. Teilzeitbeschäftigten).
 - Entgeltgleichheits-Check zur Entgeltmessung im Geschlechterverhältnis nach dem EG-Check von Dr. Tondorf und Dr. Jochmann-Döll

Datenquellen:

- Beträge für Einstellungen (insgesamt und laufbahnbezogen). Dazu gehören Ernennungen, Einstellungen im Rahmen der Richtlinien zur Einstellung Schwerbehinderter sowie aufgrund des Soldatenversorgungsgesetzes, Übernahme von AnwärterInnen bzw. AbsolventInnen von Trainee-Programmen, Übernahme von Auszubildenden, Entfristung von Zeitverträgen, Arbeitszeitaufstockungen bei bisher unbefristeten Teilzeitverträgen aufgrund sozialer Härten, Übernahme aufgrund erfolgreicher Rechtsstreitverfahren, reformbedingte Personalzugänge, Einstellungen nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz
- Beträge für Personalabgänge
- Stellenvolumen der Teilzeitbeschäftigten
- Beträge für Beförderungen / Höhergruppierungen, Bewährungsaufstieg, Aufstieg in Dienst- und Lebensalterstufen, Leistungszulagen /-prämien (insgesamt und status- wie laufbahnbezogen)
- Beträge für Kindergeld- und Familienzuschläge

- Vergabe von Ausbildungsplätzen
- Berechnung des letztlich verfügbaren (nach Abzug der Gehälter) Budgetvolumens für alle Personalmaßnahmen
- Personalstatistik, geschlechterdifferenziert (Zuständigkeitsbereich Personal und Organisation)
- Auswertung der Personaldaten, Zuständigkeitsbereich Personal- und Organisation

Handlungsmöglichkeiten:

- Erstellung regelmäßiger Statusberichte über die Zugangs- und Entwicklungsmöglichkeiten von Frauen und Männern bei der Stadtverwaltung. Darstellung des Vorsprungs von Männern am Gesamteinkommen (insgesamt und status- wie laufbahnbezogen) gegenüber Frauen. Regelmäßige Stellungnahmen der Zuständigen für Personal- und Organisation und ggf. der Gleichstellungsbeauftragten zu den Statusberichten sowie deren Berichte an die Verwaltungsspitze und den Gemeinderat.
- Regelmäßige Bestimmung eines Prozentsatzes der für Personalmaßnahmen verfügbaren Mittel, die in die Gruppe der Frauen sowie in die Gruppe der Männer zu lenken sind (insgesamt und status- wie laufbahnbezogen) zwischen dem Oberbürgermeister und dem Gesamtpersonalrat, die für einen legitimen Ausgleich für noch bestehende Defizite bei der Teilhabe am vorhandenen Einkommensvolumen zwischen Frauen und Männern eingesetzt werden.
- Konsequente geschlechtergerechte Gestaltung der Instrumente der Personal- und Organisationsentwicklung durch alle mit Personalverantwortung Betrauten.
- Die Stadt setzt sich in allen relevanten Gremien für die diskriminierungsfreie Neuordnung der Tätigkeitsmerkmale im TVöD ein.
- Die örtlichen Gewerkschaften setzen sich in ihren relevanten Gremien für die diskriminierungsfreie Neuordnung der Tätigkeitsmerkmale im TVöD ein.
- Weitere: ...

Einflussmöglichkeiten:

- Oberbürgermeister
- Bürgermeister
- Gemeinderat
- Zuständigkeitsbereich Personal- und Organisation
- Gesamtpersonalrat
- Gewerkschaften/ArbeitgeberInnenvertretung

Zielbereich:

Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung bei der Kommune

Ziel 1:

Die Vereinbarkeit beruflicher Arbeit mit Erziehungs- und Pflegeverpflichtungen in der privaten Wirtschaft verbessert sich.

Zielgruppe:

- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Kommune

Messgrößen im Jahresvergleich:

Betriebliche Ebene:

- Anteil von Vätern und Müttern mit Kindern unter 18 Jahren in Führungspositionen an allen Frauen und Männern in Führungspositionen
- Arbeitsvolumen von Vätern und von Müttern
- Anteil an teilzeitarbeitenden Vätern und Müttern an allen Beschäftigten
- Dauer der Teilzeittätigkeit bei Vätern und bei Müttern
- Dauer der Elternzeit bei Vätern und bei Müttern
 - Häufigkeit der familienbedingten Erwerbsunterbrechungen bei Vätern und bei Müttern
 - Länge der Erwerbsunterbrechung bei Vätern und bei Müttern
 - Berufliche Aufstiegsgeschwindigkeiten bei Vätern und bei Müttern im Vergleich mit Kolleginnen und Kollegen ohne Kinder
- Art der Maßnahmen zur Erleichterung der Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und Familie: Arbeitszeitmodelle (vergleiche Handlungsmöglichkeiten)

Datenquellen:

- Angaben der Unternehmen

Handlungsmöglichkeiten:

Information von ArbeitgeberInnen in geeigneten Formaten über Maßnahmen zur Erleichterung der Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und Familie:

- Arbeitszeitmodelle:
 - Alternierende Tele-, Heimarbeit, mobiler Arbeitsplatz
 - Arbeitszeitkonten
 - Erleichterung des Wechsels zwischen Teil- und Vollzeit.
- Elternförderung:
 - Elternzeit speziell für Väter
 - Weiterbildungsangebote in Elternzeit
 - Wiedereinstiegsprogramme
 - Kontakthalteprogramme zu Eltern
 - Teilzeitkarrieren werden aktiv unterstützt
- Betreuungsangebote:
 - Reservierung von Plätzen
 - Notfallbetreuung
 - Unterstützung bei der Betreuungssuche für Kinder und stationäre und häusliche Pflege für Erwachsene
 - Vermittlung haushaltsnaher Dienste
 - Förderung von Elterninitiativen
 - Betreuung in den Schulferien

- Betriebskindergarten, -krippe
- Vermittlung von Tagesmüttern/ -vätern
- Finanzielle Unterstützung bei Kinderbetreuung
- Personalmanagement und Marketing:
 - Entwicklung kreativer Modelle zur Führung in Teilzeit
 - Ermutigende Öffentlichkeitsarbeit
 - Belohnung von kreativen Ideen zur Verbesserung der Vereinbarkeit
 - Einbeziehung von Aspekten des Vereinbarkeitsmanagements in die Vorgesetztenbeurteilung
 - Fortbildungsmaßnahmen zur Implementierung einer familienfreundlichen ArbeitgeberInnenkultur
 - Väter werden zur Wahrnehmung oder Verlängerung von Elternzeit ermutigt
 - Spezielle Beratungsangebote für Väter
 - Ermutigung, Ansprache von qualifizierten ambitionierten Frauen und Männern, die teilzeitbeschäftigt sind, sich auf frei werdende Positionen zu bewerben, insbesondere in den Bereichen, in denen sie jeweils unterrepräsentiert sind
 - Führungskräfte mit Familienpflichten stehen allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch persönliche und gelebte Erfahrungen beratend und vermittelnd in Sachen Vereinbarkeit, Beruf, Karriere und Familie zur Verfügung (Mentoring)
- Regelmäßiges Monitoring der o.g. Maßnahmen durch Unternehmensbefragungen
- Weiterentwicklung von Personalmanagement und Marketing im Sinne der Zielsetzung und Intensivierung des ArbeitgeberInnenübergreifenden Erfahrungsaustausches
- Weitere: ...

Einflussmöglichkeiten:

- Private Unternehmen
- Unternehmensverbände
- Hauptamtliche PolitikerInnen
- Ehrenamtliche PolitikerInnen
- Stadtverwaltung, Zuständigkeitsbereich Wirtschaft und Beschäftigungsförderung, Zuständigkeitsbereich Personal- und Organisation, Gleichstellungsbeauftragte

Ziel 2:

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber nutzen ihre Möglichkeiten, um das Entgeltgefälle im Geschlechterverhältnis abzubauen.

Zielgruppe:

- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Kommune

Messgrößen im Jahresvergleich:

- Anteil der Unternehmen, die sich in der Kommune an einem Bündnis für gleiche Bezahlung engagieren
- Anteile der ArbeitgeberInnen an allen ArbeitgeberInnen in der Stadt, die einen qualifizierten Einkommensvergleich zwischen Frauen und Männern

vornehmen und auf Einkommensunterschiede kommen, die unter dem Bundesdurchschnitt liegen.

Datenquellen:

- Angaben der Unternehmen
- Angaben des öffentlichen Dienstes Bund/Land

Handlungsmöglichkeiten:

- Information von ArbeitgeberInnen in geeigneten Formaten über Art und Umfang qualifizierter Bestandsaufnahmen zur Prüfung von Entgeltunterschieden im Geschlechterverhältnis durch die Stadt und die Kammern
- Weiterentwicklung von Personalmanagement und Marketing im Sinne der Zielsetzung wie z.B.:
 - Qualifizierte weibliche Nachwuchskräfte werden dort, wo sie unterrepräsentiert sind, in Führungsaufgaben insbesondere auf der Abteilungs- und Amtsleitungsebene eingebunden.
 - Frauen werden zur Teilnahme an dafür relevanten Qualifizierungsmaßnahmen motiviert.
 - Frauen werden gezielt auf die Übernahme von Führungspositionen angesprochen.
 - Vereinbarte leistungsbezogene Quotierungsverfahren werden umgesetzt.
- Intensivierung des ArbeitgeberInnenübergreifenden Erfahrungsaustausches zum o.g. Personalmanagement.
- Bindung der Vergabe von Aufträgen durch die Stadt und ihre Eigenbetriebe an die Darlegung sowohl der Maßnahmen zum Abbau des Entgeltgefälles im Geschlechterverhältnis als auch der Maßnahmen zur Realisierung der gleichen beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten für Väter und Mütter durch die jeweiligen Auftragnehmerinnen und Auftragnehmer.
- Regelmäßiges Monitoring der o.g. Messgrößen durch Unternehmensbefragungen.
- Weitere: ...

Einflussmöglichkeiten:

- Private Unternehmen
- Unternehmensverbände
- öffentlicher Dienst Bund
- öffentlicher Dienst Land
- Hauptamtliche PolitikerInnen
- Ehrenamtliche PolitikerInnen:
- Stadtverwaltung, Zuständigkeitsbereich Wirtschaft und Beschäftigungsförderung, Zuständigkeitsbereich Personal- und Organisation, Gleichstellungsbeauftragte

Zielbereich:

Dienstleistungsbezogene Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und Familie in der Kommune

Ziel:

Die Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und Erziehungs- und Pflegeverpflichtungen wird verbessert.

Zielgruppen:

- Erwerbstätige Mütter und Väter aller Lebenslagen und -formen in der Kommune
- Erwerbstätige Frauen und Männer aller Lebenslagen und -formen in der Kommune, die Pflegeverpflichtungen haben

Messgrößen im Jahresvergleich:

- Kindertagesstättenplätze pro 100 Kinder von 0 bis 3 Jahren
- Plätze in Kindertagespflege für Kinder von 0 bis 3 Jahren
- Kindertagesstättenplätze pro 100 Kinder von 3 bis 6 Jahren
- Kindertagesstättenplätze pro 100 Kinder mit Ganztagsbetreuungsangebot
- Ganztagsschulen und Hortplätze pro 100 Kinder von 6 bis 14 Jahren
- Zahl der stationären Pflegeplätze pro 1000 EW über 80 Jahre
- Zahl der Tagespflegeplätze pro 1000 EW über 80 Jahre
- Zahl der Kurzzeitpflegeplätze pro 1000 EW über 80 Jahre
- Zahl der barrierefreien, seniorengerechten Wohnungen an der Anzahl der WE insgesamt
- Anteil der nicht erwerbstätigen Väter und Mütter
- Frauenanteil nach Vollzeitarbeitsäquivalent an allen Erwerbstätigen in der Kommune
- Frauenanteil bei den Erwerbsfähigen und nicht Erwerbstätigen

Datenquellen:

- Zuständigkeitsbereich Kinder- und Jugend (Kinderbetreuungsdaten)
- Zuständigkeitsbereich Schule und Bildung (Schulen mit Ganztagsbetreuung)
- Zuständigkeitsbereich Stadtentwicklung und Statistik (Bevölkerungsstatistik)
- Zuständigkeitsbereich Soziales und Senioren (Pflegeplätze)
- Zuständigkeitsbereich öffentliche Wohnbauförderung (barrierefreie, seniorengerechte Wohnungen), ggf. zusätzliche Erhebung
- ggf. Institut für Mittelstandsforschung

Handlungsmöglichkeiten:

- Bedarfsgerechte Bereitstellung von Kindertagesstättenplätzen mit und ohne Ganztagsbetreuungsangebot
- Kitagutscheine für Kinder im Alter von unter drei Jahren, deren Eltern weder erwerbstätig noch in Ausbildung sind
- Sicherung flächendeckender attraktiver Bildungs- und Betreuungsangebote
- Sicherung flächendeckender qualifizierter professioneller pädagogischer Kompetenz unter besonderer Berücksichtigung der Bedarfe für Menschen mit Migrationsgeschichte
- Bedarfsgerechte Bereitstellung von stationären Pflegeplätzen
- Sicherung flächendeckender attraktiver und qualifizierter stationärer Betreuung unter besonderer Berücksichtigung der Bedarfe für Menschen mit Migrationsgeschichte
- Bedarfsgerechte Bereitstellung von seniorengerechten Wohnungen
- Regelmäßiges Monitoring der o.g. Messgrößen durch die Stadt
- Weitere: ...

Einflussmöglichkeiten:

- Hauptamtliche PolitikerInnen
- Ehrenamtliche PolitikerInnen
- Stadtverwaltung
- Nicht städtische Träger von Kindertagesstätten
- Träger stationärer Betreuungseinrichtungen

Zielbereich:

Mobilitätsbezogene Rahmenbedingungen
für die Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und Familie in der Stadt

Ziel:

Reduzierung der Begleitmobilität von Eltern und Unterstützung einer selbständigen Mobilität von Menschen mit Mobilitätseinschränkungen

Zielgruppe:

Insbesondere erwerbstätige Mütter und Väter aller Lebenslagen und -formen in der Kommune

Messgrößen im Jahresvergleich:

- Zahl der Haltestellen mit einer Mindesttaktfrequenz von 10 Minuten
- Anteil der Haltestellen mit barrierefreiem Zugang an allen Haltestellen
- Anzahl der Begleitwege von Müttern und Vätern
- Anteil der Mädchen und Jungen, die zur Kita beziehungsweise Schule begleitet werden
- Anteil von Kitas und Grundschulen, die an bestehende Kinderwegepläne angebunden sind

Datenquellen:

- Verkehrsverbund
- Zuständigkeitsbereich Verkehrsmanagement, Haushaltsbefragung zum Wegezweck

Handlungsmöglichkeiten:

- Attraktive Fuß- und Radwegeplanung
- Kleinräumige Erschließung mit dem ÖPNV
- Guter Service für ÖPNV-Fahrgäste (Tarifgestaltung, Informationen etc.)
- Maßnahmen zur Schulwegesicherung
- Planung und Zuschnitt der Schulbezirke
- Parkraumbewirtschaftung vor Schulen
- Kommune nimmt Einfluss auf das Verkehrsangebot
- Geschlechtsspezifische Maßnahmen zur Verkehrssicherheit (Öffentlichkeitsarbeit, Verkehrserziehung etc.)
- Vorrang für Fuß- und Radverkehr in der Finanzmittelplanung
- Planung attraktiver Fuß- und Radwegenetze
- Quartiersbezogene Stärken- und Schwächenanalysen
- Regelmäßiges Monitoring der o.g. Messgrößen durch die Stadt
- Weitere: ...

Einflussmöglichkeiten:

- Hauptamtliche PolitikerInnen
- Ehrenamtliche PolitikerInnen
- Stadtverwaltung

Zielbereich:

Einstellungen zur Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und Familie

Ziel:

Die Verbesserung der ausgewogenen Verteilung von Hausarbeit und Fürsorge für Kinder und Pflegebedürftige zwischen Frauen und Männern unterstützt Männer bei der Ausübung aktiver Vaterschaft und zwingt Frauen nicht zur vorrangigen Übernahme der Haus- und Familienarbeit.

Zielgruppen:

- Erwerbstätige Mütter und Väter aller Lebenslagen und -formen in der Kommune
- Erwerbstätige Frauen und Männer aller Lebenslagen und -formen in der Kommune, die Pflegeverpflichtungen haben

Messgrößen im Jahresvergleich:

- Verteilung von Hausarbeit und Fürsorge für Kinder und alte Menschen auf Berufstätige
- Arbeitsvolumen von Vätern und von Müttern
- Anteil der Väter und der Mütter in Elternzeit
 - Dauer der Elternzeit bei Vätern und bei Müttern
- Anteil an teilzeitarbeitenden Vätern und Müttern
 - Dauer der Teilzeittätigkeit bei Vätern und bei Müttern
- Häufigkeit der familienbedingten Erwerbsunterbrechungen bei Vätern und bei Müttern
 - Länge der Erwerbsunterbrechung bei Vätern und bei Müttern
- Anteil von Vätern und Müttern mit Kindern unter 18 Jahren in Führungspositionen an allen Frauen und Männern in Führungspositionen

Datenquellen:

- Abfrage von Zeitanteilen bei Paaren mit Kindern bzw. mit zu pflegenden Erwachsenen
- Abfrage bei Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern im öffentlichen Dienst und in Unternehmen der Kommune

Handlungsmöglichkeiten:

- Regelmäßige Veröffentlichung pfiffiger Kommunikationsformate zum gesamten Themenkomplex
- Regelmäßiges Monitoring der o.g. Messgrößen durch die Stadt
- Weitere: ...

Einflussmöglichkeiten:

- Erwerbstätige Mütter und Väter in der Kommune
- Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in der Kommune
- Öffentliche Medien

- **Handlungsbereich:**
Teilhabe an öffentlichen Ressourcen bei der kommunalen Aufgabenwahrnehmung

Auftrag:

Einrichtungen und Dienstleistungen des öffentlichen Lebens sind für Frauen und Männer unabhängig von Lebenslage und -form gleich attraktiv und zugänglich. Es wird auf gerechte Ressourcenverteilung hingewirkt.

Vorschläge für die Umsetzung:

Zielbereich:

Vergabe von Aufträgen

Ziel:

Frauen und Männer sind bei der Vergabe von Aufträgen durch die Stadt und ihre Eigenbetriebe in gleichem Maße beteiligt.

Zielgruppe:

- Qualifizierte Frauen und Männer unabhängig von ihrer Lebenslage, die sich bei Wettbewerben und um Aufträge bei der Stadt und ihren Eigenbetrieben bewerben.

Messgrößen im Jahresvergleich:

- Anteil der Frauen und Männer an der Auftragsvergabe der Verwaltung und ihrer Eigenbetriebe
- Anteil der Frauen und Männer an den Teilnehmenden an Wettbewerben der Verwaltung und ihrer Eigenbetriebe
- Anteil der Frauen und Männer an den Gewinnenden von Wettbewerben der Verwaltung und ihrer Eigenbetriebe
- Weitere: ...

Datenquellen:

- Die erforderlichen Daten müssen bei der Auftragsvergabe und der Durchführung von Wettbewerben erfasst werden.

Handlungsmöglichkeiten:

- Durchführung offener Ausschreibungen und Wettbewerbe
- Gezielte Ansprache von Büroinhaberinnen
- Gezielte Durchführung von Frauenwettbewerben
- Quotierung der Auftragsvergabe
- Regelmäßiges Monitoring der o.g. Messgrößen durch die Stadt
- Weitere: ...

Einflussmöglichkeiten:

- Hauptamtliche PolitikerInnen
- Ehrenamtliche PolitikerInnen
- Stadtverwaltung

Zielbereich:

Kultur

Ziel:

Frauen und Männer sind im Kulturleben der Stadt ausgewogen vertreten.

Zielgruppe:

- Künstlerinnen und Künstler
- Frauen in Führungspositionen von Kultureinrichtungen
- Menschen, die besondere Leistungen für die Stadt erbracht haben

Messgrößen im Jahresvergleich:

- Vergabe von Mitteln an Künstlerinnen und Künstler einschließlich von Kunstankäufen
- Frauenanteil in Führungspositionen von Kultureinrichtungen
- Vergabe von Ehrungen und Preisen der Stadt an Frauen und Männer

Datenquellen:

- Zuständigkeitsbereich Kultur
- ggf. Zuständigkeitsbereich Theater / Orchester
- ggf. Zuständigkeitsbereich Museum
- ggf. Zuständigkeitsbereich Musik- und Singschule
- ggf. Stadtbücherei

Handlungsmöglichkeiten:

- Einführung einer einheitlichen Datenbank für die Vergabe disponibler Mittel im Kulturbereich
- Darlegung der Förderung von Künstlerinnen und Künstlern
- Darlegung des Frauenanteils in Führungspositionen von Kultureinrichtungen
- Einrichtung einer fachübergreifenden Arbeitsgruppe zur Erarbeitung von Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils des unterrepräsentierten Geschlechtes
- Geschlechterdifferenzierte Darlegung der Vergabe von Ehrungen und Preisen
- Würdigung bedeutender Frauen aus der Geschichte der Stadt im Rahmen der Namensgebung von Kindertagesstätten, Bildungseinrichtungen und SeniorInnenzentren, Straßen- und Platzbenennungen (Umbenennungen), Gedenktafeln u.ä.
- Weitere: ...

Einflussmöglichkeiten:

- Hauptamtliche PolitikerInnen
- Ehrenamtliche PolitikerInnen
- Stadtverwaltung

Zielbereich:

Sport

Ziel:

Gleiche Teilhabe von Mädchen und Jungen sowie Frauen und Männern an den Dienstleistungen im Sportbereich

Zielgruppe:

- Sport Treibende in der Kommune unabhängig von Lebenslage und Lebensform

Messgrößen im Jahresvergleich:

- Nutzung der Sportförderprogramme und –projekte, nach Geschlecht differenziert
- Vergabe der Sportanlagen an Frauen und Männer

Datenquellen:

- Zuständigkeitsbereich Sport / Gesundheitsförderung

Handlungsmöglichkeiten:

- Regelmäßiges Monitoring der o.g. Messgrößen durch die Stadt
- Ggf. Erarbeitung eines Handlungskonzeptes zur Verbesserung der gleichen Teilhabe von Mädchen und Jungen sowie Frauen und Männern an den Dienstleistungen im Sportbereich
- Weitere: ...

Einflussmöglichkeiten:

- Hauptamtliche PolitikerInnen
- Ehrenamtliche PolitikerInnen
- Stadtverwaltung

- **Handlungsbereich:**
Wirksamkeit von Geschlechterstereotypen bei der kommunalen Aufgabenwahrnehmung

Auftrag:

Geschlechtsrollenklichses werden aktiv außer Kraft gesetzt.

Vorschläge für die Umsetzung:

Zielbereich:

Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

Ziel:

Die Stadtverwaltung orientiert sich bei ihren Internetauftritten und Veröffentlichungen an einer Sprache, Symbol- und Bildauswahl ohne Geschlechterstereotype.

Zielgruppe:

- Alle potenziellen Nutzerinnen und Nutzer dieser Medien, unabhängig von Lebenslage und -form

Messgrößen im Jahresvergleich:

- Anteil der durch ExpertInnen überprüften Internetauftritte, Veröffentlichungen der Stadtverwaltung pro Jahr
- Anteil der durch ExpertInnen überprüften Internetauftritte der Stadtverwaltung, die vorhandenen Standards entsprechen
- Anzahl der MitarbeiterInnen der Stadtverwaltung, davon Führungskräfte, die pro Jahr an einer entsprechenden Schulung teilnehmen konnten

Datenquellen:

- Gut zugängliche städtische Öffentlichkeitsarbeit
- Fortbildungsstatistik

Handlungsmöglichkeiten:

- Einrichtung einer Arbeitsgruppe zur Einführung von gleichstellungssensiblen Qualitätskriterien für die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit der Stadt
- Nutzung von Leitlinien und Handbüchern
- Beratungsexpertise z. B. von der Gleichstellungsbeauftragten einholen
- Schulung der Führungskräfte der Stadtverwaltung durch Integration entsprechender Module in bestehende Fortbildungen für Führungskräfte
- Erarbeitung pfiffiger Werbeformate für das Thema
- Regelmäßiges Monitoring der o.g. Messgrößen durch die Stadt
- Weitere: ...

Einflussmöglichkeiten:

- Stadtverwaltung
- Hauptamtliche PolitikerInnen
- Ehrenamtliche PolitikerInnen

Zielbereich:

Bildung

Ziel:

Es steigt die Anzahl der Kinder und Jugendlichen, die von Bildungsangeboten profitieren können, welche auf den Abbau von Geschlechtsrollenklischees hinwirken, insbesondere im Bereich der beruflichen Orientierung, der Gewaltprävention und der Gesundheitsförderung.

Zielgruppe:

- Alle Kinder und Jugendlichen
- Alle Eltern
- Alle PädagogInnen von vorschulischen, schulischen und außerschulischen Bildungseinrichtungen

Messgrößen im Jahresvergleich:

- Anteil der Jugendlichen pro Jahrgang an Schulen, die Bildungsangebote genießen können, die
 - a) auf das Verstehen von Klischees zielen sowie Methoden vermitteln, Klischees zu begegnen,
 - b) berufliche Orientierung jenseits von Rollenklischees gezielt vermitteln,
 - c) gezielt auf die Thematik der Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und Familie vorbereiten,
 - d) gezielt Gewaltprävention aus der Geschlechterperspektive vornehmen,
 - e) sich mit dem Phänomen der Zwangsheirat auseinandersetzen,
 - f) gezielt auf einen Umgang mit dem Körper aus der Perspektive von Geschlechterrollen eingehen (z.B. Schönheitsvorstellungen, Essstörungen, Sexuaufklärung)
- Anteil der Bildungseinrichtungen und MaßnahmeträgerInnen, die geschlechtersensible und gleichzeitig geschlechtsrollenkritische Bildungsangebote anbieten
- Punktwerte von Jungen und Mädchen beim mittleren Schulabschluss bei der Lesekompetenz, dem Sprachwissen und der Schreibkompetenz in den Fächern Deutsch und Englisch sowie bei den Punktwerten in Mathematik. Abschneiden der Jungen und Mädchen mit Migrationsgeschichte.
- Anteil von Mädchen/jungen Frauen in mathematischen, naturwissenschaftlichen und technischen Berufen. Anteil der Mädchen/jungen Frauen mit Migrationsgeschichte.
- Anteil an qualifizierten Schulabschlüssen bei Jugendlichen mit Migrationsgeschichte.

Datenquellen:

- Einfache Abfrage bei allen Bildungseinrichtungen und MaßnahmeträgerInnen in der Kommune
- Einfache Abfrage bei der Abteilung Fortbildung der Stadt

Handlungsmöglichkeiten:

- Einrichtung einer Arbeitsgruppe zur Einführung von Qualitätskriterien und Praxismodulen zum Abbau von Geschlechtsrollenklischees für die

- pädagogische Arbeit in allen Kindertagesstätten – nach Möglichkeit in Kooperation mit Pädagogischen Hochschulen
- Systematische Suche, Erprobung und Evaluation milieu- und zielgruppenspezifisch geeigneter Praxismodule zum Abbau von Geschlechtsrollenklischees für die pädagogische Arbeit in schulischen und außerschulischen Bildungseinrichtungen
 - Ausrichtung einer Fachtagung für PädagogInnen – nach Möglichkeit in Kooperation mit Pädagogischen Hochschulen
 - Integration entsprechender Angebote von externen BildungsträgerInnen in das Portfolio der schulischen und außerschulischen Bildungseinrichtungen
 - Einführung einer den o.g. Messgrößen entsprechenden Bildungsberichtserstattung der Schulen und außerschulischen Bildungseinrichtungen
 - Bindung finanzieller Leistungen der Kommune an Bildungseinrichtungen und entsprechende MaßnahmeträgerInnen an den Beleg von Qualitätskriterien und Praxismodulen zum Abbau von Geschlechtsrollenklischees für die pädagogische Arbeit. Dabei soll gesondert auf Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund eingegangen werden.
 - Sensibilisierung von Vätern und Müttern unabhängig von ihrer ethnischen und kulturellen Herkunft für eine geschlechtergerechte Erziehung und Bildung
 - Integration der fachlichen Anforderungen für eine entsprechende Pädagogik in das Fortbildungsprogramm der PädagogInnen an Schulen
 - Integration der fachlichen Anforderungen für eine entsprechende Pädagogik in das Fortbildungsprogramm der PädagogInnen der städtischen Jugendarbeit
 - Regelmäßiges Monitoring der o.g. Messgrößen durch die Kommune
 - Weitere: ...

Einflussmöglichkeiten:

- Alle Leitungskräfte sowie PädagogInnen von Bildungseinrichtungen, insbesondere:
 - KindertagesstättenleiterInnen, Erzieherinnen und Erzieher
 - Schulleitungen aller Schultypen, LehrerInnen aller Schultypen
 - PädagogInnen der städtischen Jugendarbeit
- TrägerInnen von Bildungsmaßnahmen
- Hauptamtliche PolitikerInnen
- Ehrenamtliche PolitikerInnen

- **Handlungsbereich:**
Gewalt im Geschlechterverhältnis in der Kommune

Auftrag:

Es wird auf Gewaltfreiheit im Geschlechterverhältnis hingewirkt.

Vorschläge für die Umsetzung:

Zielbereich:

Alle Formen der Gewalt im häuslichen Bereich

Ziel:

Eine überzeugende Zusammenarbeit beim Einschreiten im Falle häuslicher Gewalt des gesamten fachlichen Netzwerkes einer Kommune sorgt dafür, dass Opfer den Schutz und die Hilfe bekommen, die sie brauchen und Täter (in gegebenen Fällen auch Täterinnen) für ihr Handeln angemessen in Verantwortung genommen werden.

Zielgruppe:

Von häuslicher Gewalt jeder Art betroffene Menschen unabhängig von Lebenslage und -form

Messgrößen im Jahresvergleich:

Zielgruppensensible Erfassung der

- Anzahl der polizeilich gemeldeten Einsätze im Falle häuslicher Gewalt
- Anzahl der polizeilich gemeldeten Fälle sexualisierter Gewalt
- Anzahl der verfügten und der verlängerten Platzverweise
- ggf. Anzahl der Beratungsfälle bei Opferberatungsstellen, involvierte Kinder und Tatverantwortliche
- ggf. Anzahl der Beratungsfälle bei den Beratungsstellen bei Fällen sexualisierter Gewalt
- ggf. Anzahl der Selbstmeldungen bei den Beratungsstellen für Tatverantwortliche differenziert nach Art der Gewalt
- Anzahl der eingeleiteten und der vollzogenen Strafverfahren differenziert nach Art der Gewalt

Datenquellen:

- Polizei, kommunale Ordnungsbehörde
- ggf. Beratungsstellen
- kommunale Behörde für Kinder- und Jugendliche und nicht städtische Beratungsstellen zum Kinderschutz

Handlungsmöglichkeiten:

- Regelmäßiger Austausch an einem Runden Tisch zur Bekämpfung häuslicher Gewalt, Überprüfung und erforderliche Optimierung der zielgruppensensiblen Qualitäten des Netzwerkes
- Bedarfsorientierte Sicherung der Arbeit der Beratungsstellen
- Optimierung des Hilfsangebotes für besondere Zielgruppen

- Weitere Sensibilisierung der Fachkräfte in allen betroffenen Einrichtungen für die Probleme der von sexueller Gewalt Betroffenen, kontinuierliche Verbesserung der Beratungs- und Unterstützungsangebote bei sexueller Gewalt
- Ausloten der Erfordernisse für von Zwangsheirat Betroffene, Sensibilisierung potenzieller AnsprechpartnerInnen für die Problematik
- Prüfung der Versorgungssituation von männlichen Opfern häuslicher Gewalt
- Sicherung eines Beratungsangebotes für Täter und Täterinnen
- Förderung der Ausstiegsberatung bei Zwangsprostitution, Bekämpfung von Menschen-, bzw. Frauenhandel
- Etablierung von Interventionsmodellen in Kliniken:
 - Sensibilisierung der Ärzteschaft und des Pflegepersonals
 - Sicherung einer regelmäßigen rechtsverwertbaren, für PatientInnen kostenfreien Dokumentation in der Gesundheitsversorgung des Klinikums
 - Ausweitung der Aufklärung von Patientinnen und Patienten
 - Verankerung des Themas in die Aus- und Fortbildung von Gesundheits- und Sozialberufen
 - Sensibilisierung der Krankenhäuser und der niedergelassenen Ärzteschaft
- Zielgruppensensible Arbeit zur Gewaltprävention an Schulen
- Verbesserung der Zugangsbedingungen zu Hilfe- und Beratungseinrichtungen für Gewaltbetroffene, zielgruppensensible Öffentlichkeitsarbeit unter Einbeziehung von Menschen mit Migrationsgeschichte
- Regelmäßiges Monitoring der o.g. Messgrößen durch die am Netzwerk beteiligten Fachstellen
- Weitere: ...

Einflussmöglichkeiten:

- Hauptamtliche PolitikerInnen
- Ehrenamtliche PolitikerInnen
- Stadtverwaltung
- Polizei
- Justiz
- Beratungsstellen
- Ärztekammer
- Klinikleitungen
- Personen, die von Gewalthandlungen Kenntnis erhalten (Beratungsstellen, ArbeitgeberInnen, persönliches Umfeld etc.)

Zielbereich:

Alle Formen der Gewalt im öffentlichen Raum

Ziel:

Frauen und Männer können sich im öffentlichen Raum in höchstem Maße frei und sicher vor physischer oder psychischer Gewalt bewegen.

Zielgruppe:

- Alle Bürgerinnen und Bürger der Kommune

Messgrößen im Jahresvergleich:

- Anzahl der polizeilich gemeldeten Fälle von Gewalt im öffentlichen Raum, differenziert nach der Art der Gewalt und dem Geschlecht der Betroffenen
- Anzahl der Beratungsfälle bei den einschlägigen Beratungseinrichtungen in Verbindung mit Gewalt im öffentlichen Raum, differenziert nach der Art der Gewalt und dem Geschlecht der Betroffenen
- Anzahl der eingeleiteten und der vollzogenen Strafverfahren in Verbindung mit Gewalt im öffentlichen Raum, differenziert nach der Art der Gewalt und dem Geschlecht der Betroffenen
- Sicherheitsempfinden von Schülerinnen und Schülern im Schulalltag
- Sicherheitsempfinden von Frauen und Männern unabhängig von Lebenslage und -form im öffentlichen Raum

Datenquellen:

- Polizei
- Einschlägige Beratungsstellen
- Zuständige Behörde für Kinder- und Jugendliche
- Gleichstellungsbeauftragte
- Repräsentative Befragungen der Bürgerinnen und Bürger der Kommune

Handlungsmöglichkeiten:

- Bedarfsgerechte Sicherung der Beratungs- und Unterstützungsangebote bei Gewalt im öffentlichen Raum
- Ausbau der zielgruppensensiblen Gewaltprävention an Schulen
- Servicenummer für Angstrummeldungen bei der Kommune
- Etatsicherung der zuständigen Fachämter zur Beseitigung gemeldeter Angsträume, z.B. für Neuinstallierung von Beleuchtung
- Regelmäßiges Monitoring der o.g. Messgrößen durch die Beratungs- und Unterstützungseinrichtungen sowie zusätzliche Befragungen durch die Stadt
- Weitere: ...

Einflussmöglichkeiten:

- Hauptamtliche PolitikerInnen
- Ehrenamtliche PolitikerInnen
- Stadtverwaltung
- Polizei
- Justiz
- Beratungs- und Unterstützungseinrichtungen
- Personen, die von Gewalthandlungen Kenntnis erhalten (Beratungsstellen, ArbeitgeberInnen, persönliches Umfeld etc.)

