



# Abschlußbericht zum ersten Gleichstellungsaktionsplan der Stadt Ludwigshafen 2013 bis 2015

Im Rahmen der Europäischen Charta  
für die Gleichstellung von Frauen und Männern  
auf lokaler Ebene



**Ludwigshafen**  
Stadt am Rhein

## Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung	2
2.	Evaluation des Gleichstellungsaktionsplans 2013-2015	3
2.1.	Vorgehensweise	3
2.2.	Umsetzung der Maßnahmen und Zielerreichung	4
2.2.1.	Auflistung der einzelnen Maßnahmen	5
2.2.2.	Ergebnisse der Maßnahmen	64
2.3.	Auswertung des Gesamtprozesses	66
2.3.1.	Vorgehen	66
2.3.2.	Rücklauf	66
2.3.3.	Ergebnisse der Umfrage	66
3.	Fazit und Empfehlungen	69
4.	Anhang	71

## 1. Einleitung

Die Stadt Ludwigshafen ist am 9. August 2011 der „Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“ beigetreten und hat sich damit zum demokratischen Grundsatz der Gleichstellung bekannt und verpflichtet, sie im kommunalen Bereich zu verwirklichen.

Mit dem ersten Gleichstellungsaktionsplan 2013-2015, den der Stadtrat in seiner Sitzung am 23. September 2013 verabschiedet hat, wurde dieser Verpflichtung aus der EU-Charta Rechnung getragen, die Gleichstellung in allen Bereichen der Verwaltung als Querschnittsaufgabe verbindlich zu verankern und voran zu bringen. Die Bereiche haben konkrete Maßnahmen und Ziele zur Gleichstellung entwickelt und auf kommunaler Ebene umgesetzt.

In den ersten Gleichstellungsaktionsplan waren rund 30 Bereiche und Dienststellen der Stadtverwaltung involviert. Insgesamt wurden 53 gleichstellungsrelevante Maßnahmen zu vier strategischen Handlungsfeldern der EU-Charta konzipiert:

die politische Rolle der Stadt  
 die Rolle der Stadt als Arbeitgeberin  
 die Rolle der Stadt als Dienstleisterin  
 Planung und nachhaltige Entwicklung.

Die ausgewählten Schwerpunkte der Maßnahmen (Artikel der Charta) waren:

Mitwirkung am politischen und gesellschaftlichen Leben  
 Zusammenarbeit mit Partnern zur Förderung der Gleichstellung  
 Kampf gegen Stereotype  
 Gute Verwaltungs- und Konsultationsverfahren  
 Teilhabe am Arbeitsleben  
 Vereinbarkeit von Beruf und Familie  
 Sichere, gesunde und angemessene Arbeitsbedingungen  
 Bildung und lebenslanges Lernen  
 Kultur und Freizeit  
 Soziale Dienste  
 Geschlechtsspezifische Gewalt  
 Planung und nachhaltige Entwicklung.

Nach dreijähriger Laufzeit des Gleichstellungsaktionsplans gibt der nun vorliegende Schlussbericht einen Überblick zur Umsetzung der einzelnen Maßnahmen und der Zielerreichung, sowie zum Verlauf des Gesamtprozesses. Er liefert damit auch eine Basis für die Fortschreibung des Aktionsplans für die kommenden Jahre.

## **2. Evaluation des ersten Gleichstellungsaktionsplans 2013-2015**

### **2.1. Vorgehensweise**

Im Februar 2017 bat die Gleichstellungsstelle alle Bereiche der Verwaltung, die am Gleichstellungsaktionsplan beteiligt waren, um Berichterstattung zur Umsetzung und Zielerreichung ihrer gleichstellungsrelevanten Maßnahmen. Mit diesem Schreiben erhielten die Bereichsleitungen ein „Arbeitsblatt“ für die Rückmeldung ihrer Ergebnisse an die Gleichstellungsstelle bis Ende März.

Ergänzt wurde die Evaluation zeitgleich in einem zweiten Schritt durch eine Online-Umfrage, um eine Einschätzung der Beteiligten zum Gesamtprozess zu erhalten, auch im Hinblick auf die Fortschreibung des Aktionsplans. Hier wurden die Prozessgestaltung und fachliche Unterstützung, aber auch die Akzeptanz des Gleichstellungsaktionsplans abgefragt.

Das nachfolgende Kapitel listet in Tabellenform, nach Handlungsfeldern und Schwerpunkten geordnet, die einzelnen Maßnahmen aus dem Aktionsplan auf. Beschrieben sind die jeweiligen Aktivitäten, die Zielsetzung und dazugehörige Indikatoren, die Zuständigkeiten sowie die Umsetzung und Zielerreichung über die gesamte Laufzeit der Maßnahmen.

Im Anschlusskapitel werden erzielte Ergebnisse und Erfolge der Umsetzung der Maßnahmen zusammengefasst.

Der dritte Teil des Berichtes befasst sich mit der Online-Umfrage und gibt einen Überblick über Ergebnisse zum Gesamtprozess aus Sicht der beteiligten Bereiche.

Das abschließende Kapitel zieht Bilanz zur Umsetzung des ersten Aktionsplans und enthält Empfehlungen für eine Fortschreibung.

## **2.2. Umsetzung der Maßnahmen und Zielerreichung**

Bei der Abfrage erreichten die Gleichstellungsstelle bis Ende April 2017 Rückmeldungen der beteiligten Bereiche und Dienststellen zu fast allen Maßnahmen und Zielen des Gleichstellungsplans.

Insgesamt wurden 47 von 53 Gleichstellungsmaßnahmen des Aktionsplans umgesetzt. Davon wurden zwölf Maßnahmen erfolgreich umgesetzt und am Ende der Laufzeit mit Zielerreichung abgeschlossen. Weitere 33 Maßnahmen, also der überwiegende Teil, wurden erfolgreich umgesetzt und werden über die Laufzeit des Aktionsplans hinaus weitergeführt bzw. sind im jeweiligen Bereich dauerhaft „verankert“.

Zwei Maßnahmen konnten zumindest in Teilzielen realisiert werden. Eine dieser Maßnahmen ist als längerfristiges Projekt angelegt und wird fortgeführt.

Sechs gleichstellungsrelevante Maßnahmen wurden nicht umgesetzt. Als Gründe hierfür wurden vor allem fehlende personelle Ressourcen, die Verlagerung von Prioritäten sowie das Ende der Finanzierungslaufzeit genannt.

Die Maßnahmen sind nachfolgend aufgelistet, die Umsetzung der Aktivitäten und jeweiligen Ergebnisse bzw. die Zielerreichung im Detail dargelegt. Die Bezeichnung der einzelnen Maßnahmen und Charta-Artikel sowie die Zuständigkeit der betreffenden Bereiche sind textlich hervorgehoben, um die Zuordnung zu erleichtern.

## 2.2.1. Auflistung der einzelnen Maßnahmen

<b>Handlungsfeld: Politische Rolle der Stadt</b> <b>Schwerpunkt: Mitwirkung am politischen und gesellschaftlichen Leben</b> <b>Artikel: 3</b>	
Bezeichnung der Maßnahme	<b>Erstellung einer Schöffen-Vorschlagsliste 2013 für die Amtszeit 2014-2018</b>
Beschreibung der Maßnahme	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Herstellung von öffentlichem Bewusstsein Hinweise und Erläuterungen mittels verschiedener Medien zu: Einflussmöglichkeiten von Schöffen auf Verfahren und Urteilsfindung, Anforderungen an Bewerber und Bewerberinnen, Belastung und Verantwortung der Schöffen</li> <li>2. Anschreiben örtlicher gesellschaftlicher Organisationen</li> <li>3. Prüfung der Bewerber und Bewerberinnen</li> <li>4. Erstellung einer ausgewogenen Vorschlagsliste (Geschlecht, Beruf)</li> <li>5. Genehmigung durch die Gremien der Verwaltung</li> <li>6. Öffentlicher Aushang</li> <li>7. Fristgerechte Weiterleitung an die Gerichte</li> </ol>
Zielsetzung	Geschlechter- und berufsbildausgewogene, bürgernahe und demokratische Rechtsprechungsorgane; Garant für eine unabhängige Justiz
Indikatoren	Listenabgleich z.B. ausgewogen männlich und weiblich; Transparenz im Auswahlverfahren, Gerichtsverfassungsgesetz (GVG); Meldegesetz Rheinland-Pfalz
Zuständigkeit	<b>2-16, Ordnung und Bürgerdienste, Dezernat 2 Finanzen, und Dezernat 5 Soziales, Integration und Sport, Bereich Bürgerdienste</b>
Umsetzung/ Aktivitäten	Die Maßnahme ist abgeschlossen, die Vorschlagsliste wurde erstellt. Von den Parteien, Institutionen und aus Eigeninitiative (Selbstbewerbungen) wurden 211 zulässige Vorschläge eingereicht, davon 95 für weibliche Schöffen. Nach interner Prüfung und Gewichtung (Alter, Geschlecht, Ortsteile, Berufe) wurden die vorgeschriebenen 122 Personen (davon 55 Frauen) auf eine Vorschlagsliste gesetzt. Davon wurden 79 Personen (davon 42 Frauen) gewählt.
Zielerreichung	Bei den Vorschlägen und in der Vorschlagsliste war das Verhältnis von Frauen und Männern fast ausgeglichen, gewählt wurden sogar etwas mehr Frauen als Männer. Eine Weiterführung der Maßnahme ist vorgesehen.

<b>Handlungsfeld: Politische Rolle der Stadt</b> <b>Schwerpunkt: Zusammenarbeit mit Partnern zur Förderung der Gleichstellung</b> <b>Artikel: 5</b>	
Bezeichnung der Maßnahme	<b>Zusammenarbeit der Gleichstellungsstelle mit dem Rat für Kriminalitätsverhütung Ludwigshafen</b>
Beschreibung der Maßnahme	Vertretung des Arbeitskreises Gewalt gegen Frauen Ludwigshafen/ Runder Tisch des RIGG (Rheinland-Pfälzisches Interventionsprojekt gegen Gewalt in engen sozialen Beziehungen) im Rat für Kriminalitätsverhütung; Einbindung der Thematik „Gewalt gegen Frauen“ in die kommunale Präventionsarbeit.
Zielsetzung	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vernetzung und interdisziplinäre Zusammenarbeit</li> <li>- Prävention</li> <li>- öffentliches Bewusstsein schärfen für die Thematik</li> </ul>
Indikatoren	Teilnahme Lenkungskreis, Plenum, Arbeitsgruppen und Veranstaltungen.
Zuständigkeit	<b>1-01-5, Kommunale Gleichstellungsstelle, Rat für Kriminalitätsverhütung</b>
Umsetzung/Aktivitäten	<p>Die Gleichstellungsstelle nahm als Koordinatorin des Arbeitskreises Gewalt gegen Frauen regelmäßig an Lenkungskreisen, Plenumsitzungen und Arbeitsgruppen des Rats für Kriminalitätsverhütung Ludwigshafen teil und beteiligte sich u.a. mit einer Fachtagung „Kinder und Jugendliche im Kontext häuslicher Gewalt“ an den „Ludwigshafener Sicherheitstagen“ im Rahmen des 20-jährigen Jubiläums des Rats für Kriminalitätsverhütung.</p> <p>Die Zusammenarbeit wird weiter fortgeführt.</p>
Zielerreichung	Die Thematik „Gewalt gegen Frauen“ wurde durch die Zusammenarbeit und interdisziplinäre Vernetzung in die kommunale Präventionsarbeit eingebunden und über die Gremien und Arbeitsgruppen auch an die Öffentlichkeit getragen.

<b>Handlungsfeld: Politische Rolle der Stadt</b> <b>Schwerpunkt: Zusammenarbeit mit Partnern zur Förderung der Gleichstellung</b> <b>Artikel: 5</b>	
Bezeichnung der Maßnahme	<b>Ausbau der Kooperations- und Vernetzungsarbeit mit Beratungsstellen und sozialen Diensten für Migrantinnen und Migranten sowie mit Vereinen verschiedener Kulturkreise</b>
Beschreibung der Maßnahme	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vorstellung vorhandener Angebote und Aktivitäten in der Seniorenarbeit bei bestehenden Gruppen und Communities verschiedener Kulturkreise</li> <li>- „Andocken“ an bestehende Angebote durch gezielte gegenseitige Einladung zu ausgewählten Angeboten nach geschlechtergerechten und kultursensiblen Aspekten</li> <li>- Einbeziehung von Vertrauenspersonen, Multiplikatorinnen und Multiplikatoren verschiedener Kulturkreise und Gruppen.</li> </ul>
Zielsetzung	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Zugang zu Beratungs- und Informationsangeboten sowie zu Aktivitäten für Seniorinnen und Senioren mit Migrationshintergrund verbessern</li> <li>- Verbesserte Teilhabe von älteren Migrantinnen und Migranten an vorhandenen Versorgungs- und Beteiligungsangeboten in der Seniorenarbeit</li> </ul>
Indikatoren	Die Anzahl der Seniorinnen und Senioren mit Migrationshintergrund, die an Beratungs- und sonstigen Angeboten der Seniorenförderung teilnehmen, steigt spürbar (Statistik 5-134).
Zuständigkeit	<b>5-13, Senioren;</b> Abteilung 5-134, 5-11207 (Integrationsbeauftragte)
Umsetzung/Aktivitäten	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Neuausrichtung des Seniorentreffs „Hemshof Aktiv“ mit interkulturellem Ansatz</li> <li>• Kooperation mit italienischem Verein CIAO und kroatischen Verein Maticahrvatska sowie mit der Beko-Stelle häusliche Versorgung von Migranten</li> <li>• Regelmäßige Planungsgespräche für gemeinsame Veranstaltungen</li> <li>• Gezielte gegenseitige Einladungen zu ausgewählten Aktivitäten und Veranstaltungen unter Einbeziehung der Multiplikatoren und Multiplikatorinnen bzw. Identifikationsfiguren</li> <li>• Vermietung der Räumlichkeit des Seniorentreffs an Türk. Gemeinde Rhein-Neckar e.V. – Kooperation und Vernetzung vereinbart.</li> </ul>
Zielerreichung	1. mehr gemeinsamen Aktivitäten (2014: 15 gemeinsame Veranstaltungen), somit mehr Begegnungs- und Austauschmöglichkeiten für Menschen unterschiedlicher Kulturkreise
Auswertung Stand 2015	<p>2. kleingeschnittene, niedrighschwellige, gemeinsame Veranstaltungen haben spürbar Berührungspunkte abgebaut – es sind Bekanntschaften und Vertrautheiten entstanden.</p> <p>3. Es kommen deutlich mehr Seniorinnen und Senioren mit Migrationshintergrund zu Einzelberatungen der Seniorenförderung</p>

<b>Handlungsfeld: Politische Rolle der Stadt</b> <b>Schwerpunkt: Kampf gegen Stereotype</b> <b>Artikel: 6</b>	
Bezeichnung der Maßnahme	<b>Geschlechtergerechte Sprache in zentralen Veröffentlichungen</b>
Beschreibung der Maßnahme	Bei durch die zentrale Öffentlichkeitsarbeit redaktionell betreuten Publikationen - print und online - wird auf eine geschlechtergerechte Sprache geachtet und diese auch umgesetzt.
Zielsetzung/Indikatoren	Die Verwaltung achtet in ihren zentralen Veröffentlichungen auf eine geschlechtergerechte Sprache. Diese Maxime gilt für alle Medien.
Zuständigkeit	<b>1-17 Bereich Öffentlichkeitsarbeit</b> in Zusammenarbeit mit den Bereichen der Stadtverwaltung
Umsetzung/Aktivitäten	Die Maßnahme wird von 1-17 laufend gemeinsam mit den Bereichen der Verwaltung in Publikationen, auf den von 1-17 betriebenen Internetseiten (www.ludwigshafen.de sowie alle Mandantenseiten) und im Intranet der Stadt umgesetzt. Dies erfolgt im Rahmen von Beratungsgesprächen bei der Konzeption von Veröffentlichungen sowie durch redaktionelle Betreuung. Im Rahmen der laufenden Qualitätskontrolle wird dies auch in den kommenden Jahren als zentrale Aufgabe in der Öffentlichkeitsarbeit beachtet.
Zielerreichung	Geschlechtergerechte Sprache ist heute in den Publikationen der Stadt weitgehend selbstverständlich. Sie sollte künftig stärker einhergehen mit einer verständlichen und barrierearmen Sprache.

<b>Handlungsfeld: Politische Rolle der Stadt</b> <b>Schwerpunkt: Kampf gegen Stereotype</b> <b>Artikel: 6</b>	
Bezeichnung der Maßnahme	<b>Erstellung eines Fotopools zur ausgewogenen Darstellung von Frauen und Männern in Text und Bild</b>
Beschreibung der Maßnahme	Einrichtung und Ausbau eines Pools.
Zielsetzung/Indikatoren	Geschlechtergerechte Darstellung von Frauen und Männern in städtischen Veröffentlichungen (print und online) Sensibilisierung für diskriminierende Darstellungsweisen.
Zuständigkeit	<b>1-17 Bereich Öffentlichkeitsarbeit</b> in Zusammenarbeit mit den Bereichen
Umsetzung/Aktivitäten	Bei der Konzeption sowie Produktion von Bildmaterial wird auf eine angemessene, moderne und geschlechtergerechte Darstellung von Frauen und Männern geachtet. Die für jede Veröffentlichung hinsichtlich Zielgruppe, Intention etc. zu entwickelte Konzeption wird explizit um das Thema Bildsprache ergänzt. Es wurden für die Veröffentlichung sowohl in den Print- als auch Online-Medien der Stadt für verschiedene Projekte entsprechende Fotoaufträge erteilt. Vor allem beim Relaunch des Internets als stärkstem Leitmedium wurde beim Bildkonzept intensiv der Genderaspekt erörtert und bei der visuellen Umsetzung berücksichtigt. Auf diese Fotos kann für die weitergehende Berichterstattung zurückgegriffen werden. Der Bilderpool wird kontinuierlich ausgebaut.
Zielerreichung	Die visuelle geschlechtergerechte Darstellung von Frauen und Männern in Veröffentlichungen der Stadtverwaltung ist weitgehend erfolgt.

<b>Handlungsfeld: Politische Rolle der Stadt</b> <b>Schwerpunkt: Kampf gegen Stereotype</b> <b>Artikel: 6</b>	
Bezeichnung der Maßnahme	<b>Selbstdarstellung der Stadtverwaltung im öffentlichen Diskurs/politische Relevanz</b> <b>Erarbeitung einer Gender-Checkliste für Veröffentlichungen der Stadtverwaltung</b>
Beschreibung der Maßnahme	Erarbeitung einer Gender-Checkliste zur Unterstützung der Bereiche der Stadtverwaltung und des WBL bei deren kommunikativen Vorhaben (Beiträgen in Sonderveröffentlichungen, Erarbeitung von Flyern, Plakaten, im Internet etc.).
Zielsetzung	Verwirklichung und Verstetigung eines reflektierten geschlechtergerechten Sprachgebrauchs bei allen Veröffentlichungen.
Indikatoren	Zur Feststellung, ob das Ziel erreicht wird, dient eine qualifizierte Überprüfung der Veröffentlichungen ab einem Stichtag.
Zuständigkeit	<b>1-17 Bereich Öffentlichkeitsarbeit</b>
Umsetzung/Aktivitäten	Die Sicherstellung einer geschlechtergerechten Sprache erfolgt über die redaktionelle Qualitätskontrolle von Veröffentlichungen in Absprache mit den Bereichen. Es hat sich in der Praxis gezeigt, dass das Erstellen einer eigenen Checkliste nicht notwendig ist, da bereits ein Verständnis und eine Sensibilisierung vorhanden sind.
Zielerreichung	Geschlechtergerechte Sprache ist heute in den Publikationen der Stadt weitgehend selbstverständlich.

<b>Handlungsfeld: Die politische Rolle der Stadt, Schwerpunkt: Kampf gegen Stereotype Artikel: Artikel 6</b>	
Bezeichnung der Maßnahme	<b>Zielgruppensensible Sprache und Bildauswahl</b> im Bereich; gleichstellungssensible Qualitätskriterien für die Presse und Öffentlichkeitsarbeit berücksichtigen, Vermeidung von Geschlechterstereotypen in Schrift und Bild.
Beschreibung der Maßnahme	Verwendung einer Sprache, von Symbolen und Bildern, die zu einer Kommunikationskultur führen, die alle Menschen wertschätzt unabhängig von deren Lebensform und Lebenslage.
Zielsetzung	Kommunikationskultur ohne Ausgrenzung von Personen, Personengruppen, Lebensformen und Lebenslagen unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Alter und Behinderung.
Indikatoren	Anzahl der geprüften Veröffentlichungen (Internetauftritt, Kampagnen und Informationsmaterial des Bereichs).
Zuständigkeit	<b>4-24, Stadtentwässerung und Straßenunterhalt; Wirtschaftsbetriebe Ludwigshafen (WBL)</b> , Bereichsleitung, Abteilungsleitungen im Bedarfsfall
Umsetzung/Aktivitäten	Der Bereich 4-24 hat alle erstellten Informationsbroschüren und Flyer überprüft und gegebenenfalls angepasst. Der Internetauftritt des WBL ist komplett überarbeitet.
Zielerreichung	Öffentlichkeitsarbeit ist ein wichtiges Instrument des Bereichs 4-24, um zu informieren. Daher handelt es sich bei der Maßnahme im Gleichstellungsaktionsplan 2013/2015 nicht um eine Maßnahme die abgeschlossen werden kann. Der Bereich 4-24 wird auch zukünftig bei jeder Veröffentlichung die politische Rolle der Stadt, Kampf gegen Stereotype, Artikel 6, Zielgruppensensible Sprache und Bildauswahl beim WBL umsetzen.

<b>Handlungsfeld: Politische Rolle der Stadt</b> <b>Schwerpunkt: Kampf gegen Stereotype</b> <b>Artikel: 6</b>	
Bezeichnung der Maßnahme	<b>Gendergerechte Kommunikation in Wort und Schrift im Bereich Kultur</b>
Beschreibung der Maßnahme	<p>Überprüfung und Beachtung der aktuellen und künftigen Veröffentlichungen von Werbe- und Info-Material der Stadtbibliothek, Musikschule und des Stadtmuseums.</p> <p>Überprüfung und Beachtung der gendergerechten Ansprache der museumspädagogischen Arbeit mit allen Altersstufen sowie bei Vorträgen und anderen Veranstaltungen des Stadtmuseums.</p> <p>Berücksichtigung der gendergerechten Sprache bei der Neupräsentation der Dauerausstellung des Stadtmuseums des Stadtmuseums.</p>
Zielsetzung	Gleichstellung in der Kommunikation, keine Diskriminierung jedweder Art und jedweden Geschlechts.
Indikatoren	Anzahl und Inhalt Veröffentlichungen, Veranstaltungen und Ausstellung.
Zuständigkeit	<b>3-11, Bereich Kultur</b> und Abteilungsleitungen
Umsetzung/Aktivitäten	<p>Die Maßnahme wurde umgesetzt:  Einhaltung einer gendergerechten Kommunikation in allen Veröffentlichungen des Bereichs Kultur (z.B. Programme der Stadtbibliothek, Einladungen zu Ausstellungseröffnungen des Wilhelm-Hack-Museums, Kulturberichte u.v.m.).</p> <p>Die Umsetzung verlief problemlos. Von allen Verantwortlichen wurde ausdrücklich auf die gendergerechte Sprache geachtet, insbesondere auch beim Korrekturlesen. Gendergerechte Sprache ist mittlerweile im Kulturbereich eine Selbstverständlichkeit.</p> <p>Daueraufgabe, die Maßnahme wird fortgeführt.</p>
Zielerreichung	Zielsetzung erreicht.

<b>Handlungsfeld: Die politische Rolle der Stadt</b> <b>Schwerpunkt: Kampf gegen Stereotype</b> <b>Artikel: 6</b>	
Bezeichnung der Maßnahme	<b>Diskriminierung entgegenwirken</b> ; Zuständigkeiten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Publikumsbereich werden transparent gemacht und beim Publikum eingefordert.
Beschreibung der Maßnahme	Die Abteilung mit der höchsten Publikums-Frequenz ist in Teams mit Zuständigkeit für verschiedene Buchstabenbereiche organisiert. Innerhalb der Teams sind die Zuständigkeiten mit Schwerpunkten der Tätigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wie Buchhaltung, Amtshilfeersuchen und Vollstreckung definiert. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind angehalten, diese Zuständigkeit einzuhalten und eine geschlechter-spezifische Auswahl der Ansprechpartnerin, des Ansprechpartners durch das Publikum zu verhindern.
Zielsetzung	Sicherstellung gleichberechtigter Arbeitsbedingungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Zuständigkeiten der jeweiligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind transparent für unsere Kundinnen und Kunden. Zuständigkeiten werden eingehalten, d.h. die Akzeptanz hat sich verbessert.
Indikatoren	Rückmeldungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Arbeitssituation.
Zuständigkeit	<b>2-12 Stadtkasse</b> ; Bereichsleitung, Abteilungs- und Teamleitungen (Rahmenbedingung), Beschäftigte der Teams
Umsetzung/Aktivitäten	Sachbearbeitungen und Vorgesetzte sind instruiert und sensibilisiert. In Besprechungen und auch bei der Einweisung von neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Bereichs wird auf die Bedeutung hingewiesen. Bestandteil der Zusammenstellung wichtiger Vorschriften und Anleitungen für den Bereich 2-12.
Zielerreichung	Als dauerhafte Maßnahme angelegt. Zwar ist momentan eine positive Entwicklung erkennbar, aber eine Sensibilisierung erscheint nach wie vor wichtig.

<b>Handlungsfeld: Politische Rolle der Stadt</b> <b>Schwerpunkt: Kampf gegen Stereotype</b> <b>Artikel 6</b>	
Bezeichnung der Maßnahme	<b>Jungenaktionstag/ Mädchenaktionstag in der offenen Kinder- und Jugendarbeit</b> geschlechtsspezifische Angebote im Bereich offener Kinder- und Jugendarbeit
Beschreibung der Maßnahme	Durchführung von geschlechterspezifischen Angebotstagen im Bereich Sport und Bewegung, Soziokultur und informeller Bildung.
Zielsetzung/Indikatoren	Evaluation der Veranstaltungen unter Berücksichtigung von Genderaspekten, Dokumentationen.  Schaffung von jungen- bzw. mädchenfreien Räumen, Erweiterung der Geschlechtsrollen, Analyse von geschlechtsspezifischen Lebenssituationen und Sozialräumen, Entwicklung von konkreten Arbeitszielen, Kooperation und Vernetzung, Entwicklung jungengerechter Konzepte, Weiterentwicklung vorhandener Konzepte der Mädchenarbeit, Umsetzung von Gender Mainstreaming als Querschnittsaufgabe, Weiterentwicklung geschlechtsspezifische Arbeit unter dem Genderaspekt.
Zuständigkeit	<b>3-16, Bereich Jugendförderung und Erziehungsberatung;</b> Jugendförderung, Jugend- und Stadtteilzentrum Pfingstweide/ Mädchenarbeit/ Genderarbeit
Umsetzung/Aktivitäten	Seit 2013 (und auch schon davor) fand jedes Jahr mindestens ein Mädchenaktionstag oder eine übergreifende Mädchenspezifische Aktion statt. Im Bereich Sport und Bewegung führte der AK Mädchenarbeit jedes Jahr zwei Trainingseinheiten nur für Mädchen durch. Diese wurden professionell begleitet durch Bundesliga-Spielerinnen und Fachkräfte aus dem Bereich Sport. Im Bereich Jungenarbeit gab es zwei Jungenaktionstage. 2015 wurde im JHA das Konzept „Gender“ vorgestellt und als Pflichtaufgabe definiert. Das Konzept Mädchenarbeit wurde um den Aspekt „Gender“ erweitert und aktualisiert. Ein AK Jungenarbeit wird installiert und ein Konzept entsteht trägerübergreifend. Eine Umfrage zum Thema ist in den Freizeitstätten auf Mitarbeitenden-Ebene erfolgt. Es wurden mehrere Fachveranstaltungen zum Thema durchgeführt (z.B. Mädchenarbeit meets Jungenarbeit - ein Dialog unter Fachkräften). Der Prozess entwickelt sich weiter. Konzepte werden weiterentwickelt und bleiben nicht statisch. Die Arbeit orientiert sich an den Lebenswelten der Mädchen und Jungen. Die Maßnahme wird weitergeführt.

Zielerreichung	Siehe Umsetzung und Aktivitäten. Der Prozess unterliegt einer ständigen Weiterentwicklung. Insofern wäre eine Beendigung der Maßnahme ein Stillstand in der Entwicklung gendergerechter offener Kinder- und Jugendarbeit.
----------------	---

<b>Handlungsfeld: Die politische Rolle der Stadt</b> <b>Schwerpunkt: Kampf gegen Stereotype</b> <b>Artikel: 6</b>	
Bezeichnung der Maßnahme	Schnuppertag / „Girls Day“
Beschreibung der Maßnahme	Jedes Jahr wird ein „Schnuppertag“ beim Bereich Grünflächen und Friedhöfe angeboten zum „Kennenlernen“ des Bereichs.
Zielsetzung	Es sollen vermehrt interessierte Mädchen und junge Frauen für den Gärtnerberuf gewonnen werden.
Indikatoren	Anmeldungen zum „Girls Day“.
Zuständigkeit	<b>4-21 Bereich Grünflächen und Friedhöfe</b> , Bereichsleitung und Abteilungsleitungen in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsstelle.
Umsetzung/Aktivitäten	Zur Verfügung gestellt wurden im Ebertpark im Ebertpark zwei Plätze, Bestattungsdienst ein Platz, Wildpark zwei Plätze, Grünconsulting ein Platz.  2013 eine Interessentin, daher wurden noch zwei Plätze für den Boys-Day freigegeben und besetzt. 2014 leider keine Interessenten, 2015 leider keine Interessenten.
Zielerreichung	Die Weiterführung kann angeboten werden, entscheidend ist, ob weiterhin Interesse besteht.

<b>Handlungsfeld: Die politische Rolle der Stadt</b> <b>Schwerpunkt: Kampf gegen Stereotype</b> <b>Artikel: 6</b>	
Bezeichnung der Maßnahme	<b>Trennungs- und Scheidungsgruppen für Kinder paritätisch besetzt durchführen</b>
Beschreibung der Maßnahme	Gleiche Anzahl von Jungen und Mädchen in der Gruppe; Mann und Frau als Therapeutenpaar.
Zielsetzung	Vermeidung von einseitigen rollenspezifischen Prozessen im Trennungs- /Scheidungsverlauf.
Indikatoren	Anzahl und Durchführung von Gruppenangeboten.
Zuständigkeit	<b>3-16, Bereich Jugendförderung und Erziehungsberatung</b> Beratungsstelle für Kinder, Jugendliche und Eltern
Umsetzung/Aktivitäten	Im Berichtszeitraum wurden zwei Gruppen nach dem o.g. Konzept angeboten. Das Angebot war erfolgreich mit regelmäßiger Teilnahme der Kinder und guter Resonanz der Eltern.  Sobald die personellen Ressourcen wieder zur Verfügung stehen (voraussichtlich im Herbst 2017) soll wieder eine Kindergruppe angeboten werden.
Zielerreichung	Ziel wurde erreicht.

<b>Handlungsfeld: Politische Rolle der Stadt / Rolle der Stadt als Dienstleisterin</b> <b>Schwerpunkt: Kampf gegen Stereotype</b> <b>Artikel: 6</b>	
Bezeichnung der Maßnahme	<b>Evaluation der Arbeit in Kindertagesstätten unter Berücksichtigung genderrelevanter Aspekte</b>
Beschreibung der Maßnahme	In jeder städtischen Kita findet mindestens einmal jährlich eine interne Evaluation zu einem von zwölf Grundsätzen nach „Quasi“ statt. Vier dieser Grundsätze stimmen mit den wichtigsten Bereichen der EU-Charta überein.
Zielsetzung	Überprüfung und Bewertung der Arbeit in den Kindertagesstätten entlang der Qualitätskriterien von „Quasi“ und Vereinbarung entsprechend der sich daraus ergebenden Bedarfe.
Indikatoren	Ergebnis der internen Evaluation in den Kindertagesstätten und Zielvereinbarungen, die sich daraus ergeben.
Zuständigkeit	<b>3-15 Bereich Kindertagesstätten</b> , Kitaleitung und -team in Absprache mit Fachberatung und Abteilungsleitung
Umsetzung/Aktivitäten	Die interne Evaluation erfolgt regelmäßig und fortlaufend mindestens einmal im Jahr durch Kitaleitung und -team. Daraus folgt eine kontinuierliche und individuelle Weiterentwicklung der Kindertagesstätte im Sozialraum.
Zielerreichung	Es ergibt sich eine individuelle Ausrichtung der Kita nach den Bedürfnissen der jeweiligen Bezugsgruppe/ Familien im Sozialraum.

<b>Politische Rolle der Stadt Gute Verwaltungs- und Konsultationsverfahren Artikel 7</b>	
Bezeichnung der Maßnahme	<b>Dokumentation und Analyse der Stundungsfälle</b>
Beschreibung der Maßnahme	Analyse der Stundungsfälle; Analyse der Zielgruppe „Stundungen“ nach gleichstellungsrelevanten Aspekten, um Hintergründe und potentielle Auswirkungen auf unterschiedliche Zielgruppen zu erkennen und langfristige Veränderungen erzielen zu können.
Zielsetzung/Indikatoren	Verschaffung eines klaren Bildes im Stundungsbereich.
Zuständigkeit	<b>2-11, Finanzen</b>
Umsetzung/Aktivitäten	Die Maßnahme wurde ohne Schwierigkeiten umgesetzt und wird laufend fortgeführt. Die Analyse ergab, dass der Anteil der Männer (52 Prozent) gegenüber den Frauen (37 Prozent) höher als gedacht ist. Es handelt sich vor allem um jüngere Schuldner/innen (Altersgruppe 20 bis 30). Der Anteil der Ehepaare und Geschiedenen ist in etwa gleich. Der Anteil der im Arbeitsverhältnis stehenden Stundungssuchenden im Vergleich zu Hartz IV Empfänger/innen ist in etwa ausgeglichen. Der Anteil beträgt jeweils ca. 31 bis 50 Prozent. Der Rest erhält andere Leistungen oder Einkünfte.
Zielerreichung	Die Verschaffung eines klaren/differenzierten Bildes im Stundungsbereich ist erreicht.

<b>Handlungsfeld: Die politische Rolle der Stadt</b> <b>Schwerpunkt: Gute Verwaltungs- und Konsultationsverfahren</b> <b>Artikel:7</b>	
Bezeichnung der Maßnahme	<b>Befragung der männlichen Unterhaltspflichtigen zur Verbesserung des Verfahrens in Unterhaltsangelegenheiten;</b> Überprüfung folgender Hypothese: „Männliche Unterhaltspflichtige verstehen die Schreiben der Unterhaltssachbearbeiterinnen von 5-131 nicht“.
Beschreibung der Maßnahme	Vor allem männliche Unterhaltspflichtige sprechen vor bzw. rufen an und teilen mit, dass sie die Schreiben der Unterhaltssachbearbeiterinnen nicht verstehen. Alle Unterhaltspflichtigen und deren Ehegatten sollen daher befragt werden, warum sie anrufen oder vorsprechen.
Zielsetzung/Indikatoren	Die Maßnahme dient der Bürgerfreundlichkeit und Beschleunigung des Verfahrens. Sie soll dazu führen, dass <ul style="list-style-type: none"> <li>- der Grund der Anrufe und Vorsprachen vor allem durch Männer verifiziert wird,</li> <li>- ggf. Schreiben entsprechend abgeändert werden, damit Männer sie künftig verstehen und damit</li> <li>- Nachfragen vermieden werden.</li> </ul> Ergebnisse der regelmäßigen Befragung der Unterhaltspflichtigen, die anrufen bzw. vorsprechen anhand eines kurzen Fragebogens.
Zuständigkeit	<b>5-13, Senioren;</b> Abteilung 5-131
Umsetzung/Aktivitäten	Die Maßnahme wurde wegen fehlender Ressourcen nicht umgesetzt. Aufgrund einer Überlastungsanzeige im November 2014 und bevorstehendem Stellenwechsel bei einer von drei Mitarbeiterinnen ist auch nicht künftig mit der Umsetzung zu rechnen.
Zielerreichung	s.o.

<b>Rolle der Stadt als Arbeitgeberin</b> <b>Teilhabe am Erwerbsleben</b> <b>Artikel 11</b>	
Bezeichnung der Maßnahme	<b>Frauenförderplan</b>
Beschreibung der Maßnahme	Erstellung des Frauenförderplans der Stadtverwaltung Ludwigshafen, Frauenfördermaßnahmen entwickeln und verbindlich festschreiben gemäß Landesgleichstellungsgesetz Rheinland-Pfalz (LGG) vom 26.Juli 1995
Zielsetzung/Indikatoren	<p><u>Ziele der Maßnahme zum Abbau von Unterrepräsentanz:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gleiche Chancen bei der Personalauswahl, bei Ausbildung, Fort- und Weiterbildung,</li> <li>- Gleiche Chancen und Zugangsvoraussetzungen zu den unterschiedlichen Statusgruppen Beschäftigte/Beamte</li> <li>- volle Anerkennung für Teilzeitkräfte</li> <li>- keine berufliche Sackgasse durch Elternzeit/Beurlaubung</li> <li>- Vereinbarung von Beruf, Familie und sozialem Leben</li> <li>- Faires und respektvolles Miteinander von Frauen und Männern</li> <li>- Gendergerechte Leistungsbewertung</li> <li>- Familienorientierte Regelungen zur Arbeitszeitflexibilisierung</li> </ul> <p><u>Indikatoren:</u> Datenteil des Frauenförderplans im Vergleich zu den formulierten Zielen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Anzahl Beschäftigte</li> <li>- Anzahl Beamte</li> <li>- Teilzeit/Vollzeit,</li> <li>- Arbeitszeitwechsel</li> <li>- Status</li> <li>- Funktion</li> <li>- Laufbahngruppe</li> <li>- Beurlaubte</li> <li>- Auszubildende</li> <li>- Altersteilzeit</li> </ul>
Zuständigkeit	Planung und Durchführung: <b>1-11 Bereiche Organisation und 1-12 Personal</b> Beratung: <b>1-01-5 Gleichstellungsstelle</b>
Umsetzung/Aktivitäten	Ein Frauenförderplan wurde erstellt und veröffentlicht. Die im Gleichstellungsaktionsplan 2013 dargestellten Maßnahmen werden umgesetzt. Es handelt sich um einen kontinuierlichen Prozess. Einige Beispiele seien hier genannt: <ul style="list-style-type: none"> <li>- im Rahmen der Personalauswahl/Stellenbesetzung werden bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig Frauen berücksichtigt. In der Stellenausschreibung wird auf Teilzeitmöglichkeiten hingewiesen.</li> <li>- Im Rahmen der Ausbildung werden u.a. jährliche „Girls Days“ und Seminare für Auszubildende durchgeführt</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- In der Fortbildung werden u.a. frauenspezifische Seminare unter konzeptioneller Mitwirkung der Gleichstellungsstelle durchgeführt</li> <li>- Flexible Arbeitszeiten durch Kern-Gleit- und Funktionsarbeitszeit; -&gt; geplant ist eine weitere Flexibilisierung dieser Regelungen</li> <li>- Es besteht die Möglichkeit der alternierenden Heimarbeit, → auch da ist geplant, diese weiter zu öffnen und mobiles Arbeiten in einem stärkerem Maße zu ermöglichen, insbesondere um während der rush hour des Lebens flexiblere Arbeitsformen anbieten zu können</li> <li>- Berufsrückkehrerinnen werden bei Ihrer Rückkehr individuell beraten und können auch während der beruflichen Auszeit an Fortbildungsmaßnahmen teilnehmen</li> <li>- Bei individuellen Aufstiegsmöglichkeiten in Laufbahnen, sind Spezifika der Gendergerechtigkeit in den Fokus gerückt</li> <li>- Zum Schutz gegen Belästigungen (Gewalt, Mobbing, sexuelle Belästigung) gibt es Regelungen und institutionalisierte Ansprechpartnerinnen</li> <li>- Führungskräfte wurden durch Fortbildungsmaßnahmen und Informationsunterlagen auf ihre Pflicht zur Stärkung der Chancengleichheit und zu gendergerechten Leistungsbeurteilung hingewiesen</li> <li>- Im zentralen Beurteilungssystem der Verwaltung werden Grundsätze nach § 5 LGG hinterlegt.</li> </ul>
Zielerreichung	Die Ziele wurden erreicht; sie werden ebenso wie die Maßnahmen zurzeit fortgeschrieben.

<b>Handlungsfeld: Stadt als Arbeitgeberin</b> <b>Schwerpunkt: Vereinbarkeit von Familie und Beruf</b> <b>Artikel: Artikel 11</b>	
Bezeichnung der Maßnahme	<b>Entwicklung von Teilzeit-Einsatzplänen und Arbeitszeitmodellen</b> , Konzept für Teilzeit-Einsatzpläne
Beschreibung der Maßnahme	Durch Arbeitszeitreduktion bei Kindererziehung und Angehörigenpflege entstehen im Bereich deutliche personelle Lücken (bei acht Personen ca. zwei Stellen) Schwierig ist die Ersetzung von kleineren Stellenanteilen bei verschiedenen Aufgabenbereichen. Hierzu soll ein Konzept zur Entlastung entwickelt werden.
Zielsetzung	Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf Entlastung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Bereich.
Indikatoren	Anteil der Auffüllung der fehlenden Kapazitäten aufgrund der o.g. Ausfallzeiten.
Zuständigkeit	<b>4-15, Umwelt</b> ; Bereichsleitung
Umsetzung/Aktivitäten	Aufgrund der Tatsache, dass die Erziehungszeiten oder Pflegezeiten kein einmaliger statischer Vorgang sind, sehen wir das Projekt prozesshaft. Das heißt wir werden kontinuierlich versuchen die entstehenden Ausfälle flexibel zu kompensieren. Hierfür besteht ein mittlerweile ein besseres Verständnis der Querschnittsverwaltung.
Zielerreichung	Die temporäre Erhöhung der Stundenzahl anderer Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen sowie Zeitverträge ermöglichten die teilweise Kompensation der ausgefallenen Kräfte. Die Zielsetzung wurde in Teilen und wichtigen Aufgabengebieten erreicht.

<b>Handlungsfeld: Die Stadt als Arbeitgeberin</b> <b>Schwerpunkt: Vereinbarkeit von Familie und Beruf</b> <b>Artikel: 11</b>	
Bezeichnung der Maßnahme	<b>Speziell abgestimmte Arbeitszeiten insbesondere für Teilzeitkräfte</b> zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Ergänzung: Arbeitszeitmodelle für Teilzeitkräfte (z.B. Alleinerziehende, pflegebedürftige Angehörige, größere Entfernung zwischen Wohn- und Beschäftigungsort).
Beschreibung der Maßnahme	Festsetzung von Rahmenbedingungen, wonach Arbeitszeiten/Schichtdienste drei Monate im Vorfeld bekannt gemacht werden; ansonsten für Nachmittagsdienste (Zulassungsstelle) festen Rhythmus vereinbart; Beachtung von individuellen Bedarfen bei der Zusammensetzung von Dienstgruppen in der Verkehrsüberwachung (z.B. Urlaub abhängig von Schulferien).
Zielsetzung Indikatoren	Vereinbarkeit Beruf-Familie Leistungsqualität, Leistungsquantität, Leistungsbereitschaft, Rückmeldungen der Beschäftigten und Beamtinnen und Beamten.
Zuständigkeit	<b>2-15 Bereich Straßenverkehr</b> → Bereichsleiterin und Abteilungsleiterinnen
Umsetzung/Aktivitäten	Die Maßnahme greift in allen Abteilungen und wird ständig weiterentwickelt. Für die Verkehrsüberwachung wurde eine Dienstvereinbarung für den Schichtdienst abgeschlossen. In der Zulassungsstelle wird der Dienstleistungsdonnerstag-Nachmittag für die Teilzeitkräfte in einem Drei-Wochen-Rhythmus abgeleistet. Auf Wunsch wird die wöchentliche Arbeitszeit auf drei bzw. zwei Arbeitstage verteilt Mitarbeiterinnen in der Verkehrsüberwachung wurde die Möglichkeit eröffnet, sonntags (wenn Kind durch andere Familienangehörige betreut wird) zu arbeiten.  Die Umsetzung verlief seitens der städt. Gremien reibungslos. Nicht alle Mitarbeiter/innen haben Verständnis für familiäre Probleme von Kollegen. Neid schadet dem Betriebsfrieden. Die Maßnahme wird fortgeführt bzw. weiterentwickelt.
Zielerreichung	Das Ziel wurde erreicht. Entscheidungen sind transparent. Mitarbeiterinnen stocken ihre wöchentliche Arbeitszeit von 19,5 Wstd. auf 30 Wstd. im dienstlichen Interesse auf.

<b>Handlungsfeld: Die Rolle der Stadt als Arbeitgeberin</b> <b>Schwerpunkt: Vereinbarkeit von Beruf, gesellschaftliches Leben und Familie Nr. 4d</b> <b>Artikel: 11</b>	
Bezeichnung der Maßnahme	<b>Flexibilisierung der (Kern-)Arbeitszeit</b>
Beschreibung der Maßnahme	Anpassung der (Kern-)Arbeitszeiten an die individuellen Bedürfnisse des jeweiligen Mitarbeiters/der jeweiligen Mitarbeiterin mittels individueller Arbeitszeitregelungen unter Berücksichtigung der Anforderungen des Bereichs wie Öffnungszeiten und Erreichbarkeit für Bürgerinnen und Bürger.
Zielsetzung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erhöhung der Motivation, der Zufriedenheit und des Wohlergehens der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen</li> </ul>
Indikatoren	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Qualitative und quantitative Steigerung der Arbeitsergebnisse</li> <li>• Geringe Beschwerdezahlen über lange Bearbeitungszeiten</li> <li>• Senkung krankheitsbedingter Fehlzeiten.</li> </ul>
Zuständigkeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>1-11/1-12:</b> durch Schaffung entsprechender Rahmenbedingungen und Regularien.</li> <li>• <b>2-13/Bereiche:</b> durch Ausfüllung der Rahmenbedingungen bzw. Umsetzung/Anwendung der Regularien nach Bedarf.</li> </ul>
Umsetzung/Aktivitäten	<p>Zunächst erfolgte eine Befassung von 1-11/1-12 durch 2-13 mit dem Ziel der Prüfung/ggfs. Schaffung von (weiteren) zentralen Regularien. Dort wurde jedoch kein zentraler Änderungsbedarf gesehen: Bestehende Regelungen sollen dezentral in den Bereichen entsprechend der dortigen Bedürfnisse angewendet/angepasst werden.</p> <p>Insofern hat 2-13 die bestehenden Regelungen, z.B. die „Dienstvereinbarung über die Flexibilisierung der Arbeitszeit vom 19.12.2005“ und „Änderungsvereinbarung vom 14.11.2006 zur Dienstvereinbarung über die Flexibilisierung der Arbeitszeit vom 19.12.2005“ im Hinblick auf die Möglichkeiten der Flexibilisierung der (Kern-)Arbeitszeit im eigenen Bereich - auch unter dem Aspekt der Gleichstellung von Frauen und Männern - überprüft.</p> <p>Die Maßnahme wird im Rahmen der bestehenden Regelungen fortwährend, ggfs. unter Einbeziehung der zuständigen zentralen Dienststellen wie 1-12, umgesetzt. Dazu zählen „alltägliche“ flexible Maßnahmen wie die Erlaubnis des „Abfeierns“ von Gutzeit auch während der Kernarbeitszeit, aber auch weitreichendere Maßnahmen wie alternierende Heimarbeit, zeitweilige Reduzierung der Wochenarbeitszeit oder Verschiebung der Kernarbeitszeit wurden schon ermöglicht.</p> <p>Da jedoch immer wieder neue Fallkonstellationen und veränderte Erfordernisse/Bedürfnisse entstehen können (siehe</p>

	<p>dazu auch die Ausführungen in der Rubrik „Zielerreichung“), die einen individuellen Umgang bzw. eine Anpassung erfordern, bedarf es letztlich einer stetigen Fortführung der Maßnahme.</p>
Zielerreichung	<p>Im Ergebnis hat die Prüfung der derzeit bestehenden Regularien mit den existierenden Ausnahmeregelungen zahlreiche Möglichkeiten erbracht, um individuell und flexibel auf die Anforderungen des Bereichs und die Aufgabenwahrnehmung einerseits sowie die Bedürfnisse der Mitarbeitenden andererseits reagieren zu können. Den Bereichsleitungen ist dabei oftmals ein Ermessensspielraum eingeräumt, der – auch mit Blick auf die Ansprüche des jeweiligen Bereichs und der dort gegebenen Situation (z.B. feste Öffnungszeiten/Kernzeiten, Arbeitszeiten über den „gewöhnlichen“ Zeitrahmen hinaus, viele Mitarbeitenden haben Kinder zu betreuen usw.) – eine spezifische Vorgehensweise im Einzelfall sowie vielfältige Handlungsmöglichkeiten in der Breite ermöglichen (siehe insoweit auch die Ausführungen in der Rubrik „Umsetzung/Aktivitäten“).</p> <p>Allerdings sollte dabei nicht außer Acht gelassen werden, dass zukünftig Fallkonstellationen auftreten können, die über die derzeit bestehenden Regularien nicht zufriedenstellend für Bereich und Mitarbeitenden geregelt werden können - auch wenn eine derartige Situation bei 2-13 bislang nicht aufgetreten ist. So ist auch die Stadt als Arbeitgeberin dynamischen Prozessen, wie gesellschaftlichen Entwicklungen oder gesetzlichen Änderungen ausgesetzt, die ggfs. eine Anpassung der bestehenden Regularien erfordern.</p> <p>Dasselbe gilt im Einzelfall durch das Auftreten besonderer Umstände, denen über die bestehenden Regelungen nicht angemessen Rechnung getragen werden kann.</p> <p>Insofern ist die Zielsetzung momentan erreicht; zukünftige Entwicklungen können aber durchaus weiteren Anpassungsbedarf begründen.</p> <p>Eine Relevanz des flexiblen Umgangs mit der (Kern-)Arbeitszeit in Bezug auf krankheitsbedingte Fehlzeiten kann derzeit nicht hergestellt werden.</p> <p>Bürgerbeschwerden über lange Bearbeitungszeiten treten jedoch sehr selten auf, die Mitarbeitenden sind motiviert und engagiert und es liegt insofern nahe, dass der flexible Umgang mit der (Kern-)Arbeitszeit diese positiven Aspekte zumindest mit beeinflusst. Insofern sollte das Thema auch weiterhin im Fokus bleiben.</p>

<b>Handlungsfeld: Die Stadt als Arbeitgeberin</b> <b>Schwerpunkt: Vereinbarkeit von Familie und Beruf</b> <b>Artikel: Artikel 11</b>	
Bezeichnung der Maßnahme	<b>Schaffung zeitlich befristeter Kompensationsstunden</b> Personaleinsatz und Kompensation von vorhandener Arbeitszeit; Verwendung von Reduktionsstunden aus familiären und anderen privaten Gründen zur Schaffung von zeitlich befristeten Kompensationsstellen.
Beschreibung der Maßnahme	Freie Stunden innerhalb des genehmigten Stellenplanes sollen durch zeitlich befristete Einstellungen von qualifizierten Personen belegt werden.
Zielsetzung/Indikatoren	Entlastung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, bei gleichbleibendem Arbeitsvolumen/ Zeitlich befristete Stellenbesetzungen auf Grund vorliegender Stunden im genehmigten Stellenplan.
Zuständigkeit	<b>4-13 Bereich Gebäudemanagement</b> , zur Durchführung in Abstimmung mit 1-11 und 1-12
Umsetzung/Aktivitäten	<p>Der Bereich hat erstmals zur Kompensation von Stundenreduzierungen, die an verschiedenen Stellen anfallen, zur Arbeitsentlastung eine zeitlich befristete Teilzeitstelle geschaffen, die sich zum Zeitpunkt der Stellungnahme im Stellenbewertungsverfahren befindet.</p> <p><u>Ausgangslage:</u>          Teamleitung Reinigungsdienste in der Abteilung Gebäudeservice, Reduzierung um zehn Stunden          Stelle Objektleitung im Team Reinigungsdienste: 7,1 Stunden (freie Stunden, derzeit nicht besetzt)          Teamleitung Zentrale Dienste in der Abteilung Gebäudeservice, Reduzierung um vier Stunden.</p> <p>Aus den jeweiligen Stellenbeschreibungen mit unterschiedlichen Bewertungen wurden anteilmäßig Aufgaben herausgelöst und zwar so, dass sich aus der Schnittmenge der drei Aufgabengebiete eine sinnvolle Einheit ergibt, die zentrale Aufgaben für die Abteilung wahrnimmt (Bsp.: Zentrale Vertragsverwaltung für Dienstleisterverträge).</p> <p>Die Stellenbeschreibung ist bereits mit 1-11 abgestimmt, ein Stellenbewertungsverfahren läuft derzeit.</p> <p>Angesichts des Pilotcharakters der Maßnahme und des damit verbundenen Abstimmungsbedarfs stand die zügige Umsetzung nicht im Vordergrund. Die Kostenneutralität ist eingehalten. Die Maßnahme wird weitergeführt und dient als Modell für künftige Kompensationsstellen.</p>
Zielerreichung	Angesichts des Pilotcharakters der Maßnahme und des damit verbundenen Abstimmungsbedarfs stand die zügige Umsetzung nicht im Vordergrund. Die Maßnahme wird weitergeführt und dient als Modell für künftige Kompensationsstellen.

<b>Handlungsfeld: Rolle der Stadt als Arbeitgeberin</b> <b>Schwerpunkt: Sichere, gesunde und angemessene Arbeitsbedingungen</b> <b>Artikel: 11</b>	
Bezeichnung der Maßnahme	<b>Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)</b>
Beschreibung der Maßnahme	Die Stadtverwaltung etabliert für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus der bereits vorhandenen betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) ein betriebliches Gesundheitsmanagement. Dabei sollen die unterschiedlichen Interessen und Lebenssituationen von Frauen und Männern berücksichtigt werden.
Zielsetzung	Gesunderhaltung bzw. Verbesserung der Gesundheit der Bediensteten. Die Arbeit, die Organisation und das Verhalten am Arbeitsplatz sollen gesundheitsförderlich gestaltet werden. Dies soll den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und der Verwaltung gleichermaßen zu Gute kommen.
Indikatoren	Fehlzeitenquote
Zuständigkeit	Vorwiegend <b>1-12 Bereich Personal</b> (begleitet und unterstützt durch Gremien und ggf. Bereiche)
Umsetzung/Aktivitäten	<p>Das ursprüngliche Konzept musste überarbeitet und angepasst werden. Es wurde im Rahmen des AK Gesundheit vorgestellt. Eine Kick-off-Veranstaltung mit dem Kernteam und OB soll im Juni 2017 stattfinden und von der AOK und der Pronova BKK moderiert werden. Dabei soll auch ein einheitliches Verständnis von „Gesundheit“ erarbeitet werden. Danach sollen sukzessive einzelne Bausteine des Konzeptes umgesetzt werden.</p> <p>Das BGM ist keine Maßnahme, die irgendwann abgeschlossen sein wird. Es ist eine Aufgabe, die dauerhaft am Laufen gehalten, evaluiert, ggf. modifiziert und angepasst werden muss.</p> <p>Zur Personalverstärkung wurde eine weitere halbe Stelle geschaffen, die seit Januar 2016 besetzt ist. Sie dient insbesondere zur besseren gesundheitlichen Unterstützung von Bereichen mit besonderen Herausforderungen (z.B. Kitas, Feuerwehr).</p> <p>Hinsichtlich der stetigen Weiterentwicklung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) wurde uns von externer Stelle sehr gute Arbeit im Vergleich zu anderen Verwaltungen/Unternehmen bescheinigt.</p> <p>Ebenso wird die Fehlzeitenstatistik weiterentwickelt und optimiert, mit dem Ziel, bessere Auswertungen erstellen zu können, um im Bedarfsfall effektiver auf Auffälligkeiten zu reagieren.</p>
Zielerreichung	Da das Konzept überarbeitet werden muss(te) und dieses erst noch umgesetzt werden muss, ist davon auszugehen, dass das o.g. Ziel noch nicht erreicht werden konnte (Feststellung im Wesentlichen anhand der Fehlzeitenquote), selbst wenn letztere sich positiv verändert haben sollte.

<b>Handlungsfeld: Die Stadt als Arbeitgeberin</b> <b>Schwerpunkt: Sichere, gesunde und angemessene Arbeitsbedingungen</b> <b>Artikel: 11</b>	
Bezeichnung der Maßnahme	<b>Bewegungstraining für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Stadthaus Nord</b>
Beschreibung der Maßnahme	Koordinierungs- und Lockerungsübungen zur Musik als offenes Angebot. Unterschiedliche Bedarfe von Frauen und Männern werden dabei berücksichtigt.
Zielsetzung/Indikatoren	Vermeidung von Haltungsschäden und Ausgleich zum Bildschirmarbeitsplatz. Mindestens zehn Teilnehmerinnen und Teilnehmer pro Angebotseinheit.
Zuständigkeit	<b>5-11,Steuerung</b> ; Übungsleitung
Umsetzung/Aktivitäten	Zunächst ist das Angebot angenommen worden. Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen wurden immer weniger. Mittlerweile wird das Angebot nicht mehr weitergeführt.
Zielerreichung	Eine Weiterführung wird unter derzeitigen Bedingungen nicht angestrebt.  <i>ABER:</i> Von 1-12 wird seit Oktober 2016 ein ähnliches Angebot im Stadthaus Nord durchgeführt und mäßig verhalten von den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen angenommen.

<b>Handlungsfeld: Rolle der Stadt als Arbeitgeberin</b> <b>Schwerpunkt: Sichere, gesunde und angemessene Arbeitsbedingungen</b> <b>Artikel: 11</b>	
Bezeichnung der Maßnahme	<b>Maschinen- und Werkzeugbeschaffung im gewerblichen Bereich</b>
Beschreibung der Maßnahme	Im Rahmen der Jahresausschreibungen werden u.a. Maschinen und Geräte beschafft, welche auch von Frauen einfacher und leichter zu bedienen sind (Gewicht!).
Zielsetzung	Vermeidung von körperlichen Beeinträchtigungen aufgrund des Gewichtes.
Indikatoren	Mitarbeiterinnen übernehmen vermehrt Arbeiten mit „leichteren“ Maschinen.
Zuständigkeit	<b>4-21 Bereich Grünflächen und Friedhöfe</b> , Bereichsleitung und Abteilungsleitungen 4-21-1/2/3/4/5.
Umsetzung/Aktivitäten	Im Zeitraum von zwei Jahren wurden ca. 20.000 Euro für die Beschaffung von akkubetriebenen Geräten investiert.
Zielerreichung	Die Idee wird weiter verfolgt. Es wurde auch eine Kunststoffschubkarre für die Mitarbeiterinnen auf dem Friedhof angeschafft, die sich bewährt hat.

<b>Handlungsfeld: Die Stadt als Arbeitgeberin</b> <b>Schwerpunkt: Sichere, gesunde und angemessene Arbeitsbedingungen</b> <b>Artikel: 11</b>	
Bezeichnung der Maßnahme	<b>Prüfung bestehender und neuer Dienstanweisungen, Dienstvereinbarungen, Mitarbeiterinnen-/Mitarbeiterinformation im Hinblick auf direkte und indirekte Diskriminierung</b>
Beschreibung der Maßnahme	Bestehende Regelungen werden nach Möglichkeit überprüft. Die bereits praktizierten Verfahrensweisen, die gewünschte Gleichbehandlung verbal und nonverbal zum Ausdruck zu bringen, werden fortgesetzt.
Zielsetzung	Diskriminierungsfreie und zielgruppensensible Sprache, Symbol- und Bildauswahl in mündlicher und schriftlicher Kommunikation, Abbau von Geschlechterrollenklischees.
Indikatoren	Anzahl der (geprüften) Veröffentlichungen.
Zuständigkeit	<b>4-22, Entsorgungsbetrieb und Verkehrstechnik;</b> Bereichsleitung bzw. alle sachbefassten Abteilungsleitungen im Bereich, je nach Einzelfall.
Umsetzung/Aktivitäten	Überprüfung und notwendige Anpassungen abgeschlossen und umgesetzt. Laufende Maßnahme bei allen neuen Dienstvereinbarungen und -anordnungen etc..
Zielerreichung	Bedarfsgerechte Umsetzungen sowie Sensibilisierung für alle neuen Dienstvereinbarungen, -anordnungen etc..

<b>Handlungsfeld: Die Stadt als Arbeitgeberin</b> <b>Schwerpunkt: Sichere, gesunde und angemessene Arbeitsbedingungen</b> <b>Artikel: 11</b>	
Bezeichnung der Maßnahme	<b>Teilnahme von Beschäftigten an internen Fortbildungen zu Interkultureller Kompetenz bzw. Interkultureller Vielfalt</b>
Beschreibung der Maßnahme	Durch die Teilnahme an internen Fortbildungen können Beschäftigte den Weg bahnen für eine gleichberechtigte Ansprache von Bürgerinnen und Bürgern mit Migrationshintergrund einerseits, Akzeptanz und Respekt gegenüber Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern andererseits.
Zielsetzung	Verbesserung des Verfahrens durch <ul style="list-style-type: none"> <li>- verbesserte Kommunikation</li> <li>- gegenseitige Akzeptanz der Zuständigkeiten.</li> </ul>
Indikatoren	Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
Zuständigkeit	<b>4-11 Bauverwaltung</b> bzw. <b>4-16 Baukoordination/Stadterneuerung</b> ; Bereichsleitung, Abteilungsleitung
Umsetzung/Aktivitäten	Die entsprechende Fortbildung wird intern seit mehreren Jahren angeboten. Durch die zunehmende Personalknappheit konnten keine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von 4-16 teilnehmen. Des Weiteren sind die Bürgerkontakte zurückgegangen.
Zielerreichung	Es wurden keine Ergebnisse erzielt. Die Maßnahme wurde nicht umgesetzt.

<b>Handlungsfeld: Die Stadt als Arbeitgeberin</b> <b>Schwerpunkt: Sichere, gesunde und angemessene Arbeitsbedingungen</b> <b>Artikel: 11</b>	
Bezeichnung der Maßnahme	<b>AGG Schulung</b> Schulung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, insbesondere Führungskräfte der Verwaltung zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
Beschreibung der Maßnahme	Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter werden auf Benachteiligungsverbote und die Pflicht der allgemeinen Gleichbehandlung hingewiesen; alle Teilnahmen an entsprechenden Fortbildungen wurden angeboten bzw. unterstützt.
Zielsetzung	Sensibilisierung aller Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter – insbesondere von Führungskräften in Bezug auf direkte und indirekte Diskriminierung am Arbeitsplatz, Prävention von Diskriminierung und Erkennen können möglicher Diskriminierungen im Tätigkeitsfeld.
Indikatoren	Anzahl der durchgeführten Schulungen.
Zuständigkeit	<b>4-22 Entsorgungsbetrieb und Verkehrstechnik;</b> Abteilungsleitung und Teamleitung Personalwesen sowie im Einzelfall auch AL/TL aus jeweilig zuständiger Abteilung.
Umsetzung/Aktivitäten	Individuelle Schulungen sind erfolgt, ggf. wurde fachbezogene Literatur bestellt. Nachschulungen bzw. Schulung von neuen Mitarbeitenden; somit fortlaufende bzw. wiederholende Aktivitäten / Maßnahmen.
Zielerreichung	Wissenstransfer erfolgt, Wahrnehmung für diese Thematik sensibilisiert und geändert. Laufende Schulungen/Kommunikation zur Thematik. Zur Unterstützung auch Gesetzestexte, Literatur für fachbezogene sowie allgemein interessierte Mitarbeiter bereitgestellt. Rechtskonformer Aushang von entsprechenden Gesetzen bzw. Auszügen.

<b>Handlungsfeld: Die Stadt als Arbeitgeberin</b> <b>Schwerpunkt: Sichere, gesunde und angemessene Arbeitsbedingungen</b> <b>Artikel: 11</b>	
Bezeichnung der Maßnahme	<b>Deeskalations- und Argumentationstraining für Bedienstete der Bäder</b>
Beschreibung der Maßnahme	Die Funktion der Bediensteten der Bäder ist es u.a., darauf zu achten, dass die Badeordnung eingehalten und die Sicherheit der Badegäste gewährleistet wird. Aus diesem Aufgabengebiet heraus ergeben sich im Arbeitsalltag immer wieder Interessenkollisionen und Konfliktsituationen. Im Hallenbad sind die Gäste überwiegend am sportlichen Schwimmen interessiert. Im Freibad steht das Freizeitvergnügen der Gäste im Vordergrund. Die Besetzung der Stellen ist mit Männern und Frauen vorgenommen. Beide Geschlechter werden im Arbeitsalltag immer wieder mit provozierendem oder/und aggressivem Verhalten von Besucherinnen und Besuchern konfrontiert. Um adäquat reagieren zu können, schließt die Schulung neben allgemeinen und speziellen Argumentations- und Deeskalationsübungen auch geschlechterspezifisches Verhalten mit ein. Selbstreflexion, Fallbeispiele und Übungen geben den Teilnehmenden die Möglichkeit, Lösungen für Konfliktsituationen einzuüben. Durch Wahrnehmungsübungen werden die Teilnehmenden für Selbstschutzmöglichkeiten zum Erhalt ihrer psychischen und körperlichen Gesundheit sensibilisiert.
Zielsetzung Indikatoren	Vermeidung von Handgreiflichkeiten und Übergriffen. Subjektives Sicherheitsgefühl der Bediensteten vor und nach der Schulung; Rückgang von Eskalation.
Zuständigkeit	<b>5-16, Bereich Sport</b> , Bereichsleitung; Geschäftsführung und stellvertretende Geschäftsführung des <b>Rates für Kriminalitätsverhütung</b> .
Umsetzung/Aktivitäten	Die Maßnahme wurde umgesetzt. Im Umgang mit den Nutzerinnen und Nutzern ist ein kompetenter und professioneller Umgang in Konfliktsituationen erkennbar. Die Maßnahme ist abgeschlossen. Es ist zu erkennen, dass durch den Wandel der Gesellschaft auch in Freizeitanlagen unterschiedliche Verhaltensweisen aufeinandertreffen und zu Konflikten führen. Um diesen Prozess konstruktiv zu begleiten, ist es unabdinglich, das Personal nachhaltig zu qualifizieren.
Zielerreichung	Durch das Training konnten viele Eskalationssituationen gemindert werden. Es ist zu beobachten, dass in den letzten Jahren das aggressive Verhalten vermehrt auftritt. Die Zielsetzung ist erreicht. Ergänzend zum Deeskalationstraining wird an starken Besuchertagen ein zusätzlicher Sicherheitsdienst im Freibad eingesetzt, um einen geordneten Betriebsablauf gewährleisten zu können.

<b>Handlungsfeld: Die Stadt als Arbeitgeberin</b> <b>Schwerpunkt: Sicher, gesunde und angemessene Arbeitsbedingungen</b> <b>Artikel: 11</b>	
Bezeichnung der Maßnahme	<b>Deeskalations- und Argumentationstraining für Bedienstete der Sportanlagen</b>
Beschreibung der Maßnahme	Die Funktion der Bediensteten der Sportanlagen ist es u.a., ein Bindeglied zwischen Stadtverwaltung, Vereinen, Sportlerinnen und Sportlern sowie Besucherinnen und Besuchern zu sein. Aus dem Aufgabengebiet heraus ergeben sich im Arbeitsalltag immer wieder Interessenskollisionen und Konfliktsituationen. Die ausschließlich männlichen Mitarbeiter werden auch zunehmend mit provozierendem oder/und aggressivem Verhalten von Besucherinnen und Sportlerinnen konfrontiert. Daher schließt die Schulung neben allgemeinen und speziellen Argumentations- und Deeskalationsübungen auch geschlechterspezifisches Verhalten mit ein. Selbstreflexion, Fallbeispiele und Übungen geben den Teilnehmenden die Möglichkeit, Lösungen für Konfliktsituationen einzuüben. Durch Wahrnehmungsübungen werden die Teilnehmenden für Selbstschutzmöglichkeiten zum Erhalt ihrer psychischen und körperlichen Gesundheit sensibilisiert.
Zielsetzung/Indikatoren	Vermeidung von Handgreiflichkeiten und Übergriffen.  Subjektives Sicherheitsgefühl der Bediensteten vor und nach der Schulung; Rückgang von Eskalation.
Zuständigkeit	<b>5-16, Bereich Sport</b> , Bereichsleitung; Geschäftsführung und stellvertretende Geschäftsführung des <b>Rates für Kriminalitätsverhütung</b> .
Umsetzung/Aktivitäten	Die Maßnahme wurde umgesetzt. Im Umgang mit den Nutzern ist ein kompetenter und professioneller Umgang in Konfliktsituationen erkennbar. Die Maßnahme ist abgeschlossen. Es ist zu erkennen, dass durch den Wandel der Gesellschaft auch in Freizeitanlagen unterschiedliche Verhaltensweisen aufeinandertreffen und zu Konflikten führen. Um diesen Prozess konstruktiv zu begleiten, ist es unabdinglich, das Personal nachhaltig zu qualifizieren.
Zielerreichung	Durch das Training konnten viele Eskalationssituationen gemindert werden. Es ist zu beobachten, dass in den letzten Jahren das aggressive Verhalten vermehrt auftritt. Die Zielsetzung ist erreicht.

<b>Handlungsfeld: Die Stadt als Arbeitgeberin</b> <b>Schwerpunkt: Sichere, gesunde und angemessene Arbeitsbedingungen</b> <b>Artikel: 11</b>	
Bezeichnung der Maßnahme	<b>Projekt „Aufgeklärt?!“ – Fortbildungsprojekt des Ludwigshafener Zentrums für individuelle Erziehungshilfen (LuZiE) zum Umgang mit sexuell grenzüberschreitendem Verhalten von Kindern und Jugendlichen</b>
Beschreibung der Maßnahme	<p>Ausgehend von der in der Gesellschaft und in den Medien geführten Diskussion zum Thema „Missbrauch / sexuell Grenzüberschreitendes Verhalten“ sahen wir als große Kinder- und Jugendhilfeeinrichtung die Notwendigkeit, alle pädagogischen Fachkräfte zu den Themen „Sexualerziehung“ und „Umgang mit sexuell grenzüberschreitendem Verhalten von Kindern und Jugendlichen“ fortzubilden. Wir sehen die Begleitung von Kindern und Jugendlichen bei der Entwicklung ihrer eigenen Sexualität als eine der wichtigen Aufgaben im pädagogischen Betreuungskontext. Aber auch eine von Fachlichkeit und Sicherheit geprägte pädagogische Arbeit bei Verdacht oder Bekanntwerden von sexuellem Missbrauch ist in der Begleitung der beteiligten Kinder und Jugendlichen, ob „Opfer“ oder „Täter“ notwendig, um weiteren Schaden abwenden und erforderliche Hilfen einleiten zu können. Das Projekt beinhaltet verschiedene Bausteine: Auftakt- und Abschlussveranstaltung, Seminare mit verpflichtender Teilnahme aller pädagogischer Fachkräfte, Wahlseminare, Arbeitsgruppen, Strukturtreffen.</p>
Zielsetzung/Indikatoren	<p>Qualifizierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu den Themen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• „Sexualerziehung“ Kinder und Jugendliche bei ihrer Sexualentwicklung kompetent begleiten;</li> <li>• „Umgang mit sexuell grenzüberschreitendem Verhalten von Kindern und Jugendlichen“, hier differenziert in die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, die Opfer von sexuell grenzüberschreitendem Verhalten wurden bzw. in die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, die sich sexuell grenzüberschreitend verhalten; Abschluss einer schriftlichen Kooperationsvereinbarung mit den Jugendämtern zum gemeinsamen Handeln bei Verdacht auf / bei Bekanntwerden von sexuell grenzüberschreitendem Verhalten;</li> <li>• Verbesserung des Netzwerks für die Arbeit mit sexuell übergreifenden Kindern und Jugendlichen; Einrichtung einer unabhängigen Ombudsperson für Kinder und Jugendliche (wie gesetzlich gefordert).</li> </ul> <p>Nach Abschluss des Projektes sollen die Ergebnisse fortlaufend in die zukünftige pädagogische Arbeit mit einfließen und auch entsprechende Angebote (z.B. gruppenübergreifend für Kinder und Jugendliche) durchgeführt werden. Auch wenn das Projekt im Juni 2013 offiziell mit der Abschlussveranstaltung beendet wurde, ist die Arbeit mit dem Gesamtthema nicht vorbei und einzelne Ergebnisse des Projektes müssen sich in der Praxis bewähren.</p>

	<p><b>Indikatoren für die fortlaufende Auswertung:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rückmeldung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.</li> <li>• Anzahl der Treffen mit den Kooperationspartnern bis zum Abschluss einer Kooperationsvereinbarung, Anzahl der regelmäßigen Kooperationstreffen für die fortlaufende Netzwerkarbeit, Anzahl der Kinder und Jugendlichen, welche die Vertrauensstelle in Anspruch nehmen.</li> </ul>
Zuständigkeit	<p><b>3-17, Ludwigshafener Zentrums für individuelle Erziehungshilfen;</b> Gesamtleitungsteam mit externer Beratung und Begleitung, der die Gesamtplanung des Projektes übertragen wurde.</p>
Umsetzung/Aktivitäten	<p>Nach dem „offiziellen“ Abschluss des Projektes im Juni 2013 sind die Ergebnisse in die pädagogische Arbeit mit eingeflossen. Dieser Prozess hält noch an. Die Themen des Projektes sind Bestandteil der alltäglichen pädagogischen Arbeit im LuZiE. Das Einarbeiten von Erfahrungen in die Ablaufstrukturen erfolgt flexibel und in einem fortlaufenden Prozess.</p> <p>Fortführung der Maßnahme: Fortbildungsveranstaltung für Mitarbeiterinnen in Mitarbeiter zum Thema „ Grenzwahrender Umgang mit Kindern und Jugendlichen“ – Es werden Leitlinien für ein erzieherisches Handeln erarbeitet, das gültige Werte, Normen und Rechte berücksichtigt.</p> <p>Fortbildungsveranstaltung zum Thema“ Beschwerdemanagement“ – für das LuziE wird ein Beschwerdemanagementverfahren entsprechend der neuen gesetzlichen Regelungen ( Bundeskinderschutzgesetz und das SGB VIII) für Kinder, Jugendliche sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entwickelt.</p>
Zielerreichung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jedes Team in jedem Leistungsbereich des LuZiE verfügt über einen Projektordner, in welchem alle Projektinhalte und – Ergebnisse dokumentiert sind.</li> <li>• Für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind auf dem Pool alle Arbeitsmaterialien zentral abgelegt und verfügbar.</li> <li>• Ein verbindlicher Ablaufplan bei Verdacht auf sexuell grenzüberschreitendes Verhalten liegt vor (im Projektordner).</li> <li>• Zum 1. Dezember 2013 wurde in Kooperation mit dem Kinderschutzbund eine von der Einrichtung unabhängige Ombudsstelle (Vertrauensstelle) für alle vom LuZiE betreuten Kinder und Jugendliche eingerichtet.</li> <li>• Ein Rechtekatalog für Kinder und Jugendliche wurde erstellt uns ist allen Kindern und Jugendlichen zugänglich.</li> </ul> <p>Es wurden mehrere gruppenübergreifende Veranstaltungen für Jugendliche (Jungen und Mädchen getrennt) zu den Themen „Liebe, Freundschaft und Sexualität“ und „Verhütung“ durchgeführt. Hier hat sich gezeigt, dass Kinder und Jugendliche im vertrauten Gruppenrahmen sich eher auf diese</p>

	<p>Angebote einlassen können, als wenn diese gruppenübergreifend angeboten wird. Inzwischen finden Angebote zu dem umfassenden Thema „Sexualität“ im vertrauten Gruppenrahmen statt. Hier stellen die regelmäßig stattfindenden Gruppenabende, neben dem uneingeschränkt bestehenden Angebot für Einzelgespräche, eine gute Plattform dar.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Der Ablaufplan bei Verdachtsfällen wurde im Rahmen des Projektes erarbeitet, so dass keine weiteren Kooperationstreffen erforderlich waren.</li><li>• In allen Gruppen sind Hinweisplakate auf die Vertrauensstelle vorhanden – bisher wurde die Vertrauensstelle noch nicht in Anspruch genommen.</li><li>• Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter reagieren in Verdachtsfällen souveräner – sie sind informiert und sicher in der Vorgehensweise (Ablaufplan).</li><li>• Im Bereich der Sexualerziehung ist eine offenerere/ entkrampfere Kommunikation zwischen Kindern / Jugendlichen und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern feststellbar.</li><li>• Bezüglich der Paarbildung bei Jugendlichen innerhalb einer Wohngruppe fand beim Personal eine Haltungsänderung statt. Jugendliche dürfen sich auch innerhalb der Wohngruppe ineinander verlieben und ihre Beziehung leben – unter Einhaltung der gesetzlichen Regelung und in der Wohngruppe vereinbarten Rahmenbedingungen (Schutz der restlichen Gruppe / Jüngeren).</li></ul>
--	---

<b>Handlungsfeld: Die Stadt als Arbeitgeberin</b> <b>Schwerpunkt: Sichere, gesunde und angemessene Arbeitsbedingungen</b> <b>Artikel:11</b>	
Bezeichnung der Maßnahme	<b>Handlungsleitfaden für die Stadtverwaltung bei Beschwerden wegen sexueller Belästigung</b> - Einbeziehung der Geschlechterperspektive
Beschreibung der Maßnahme	Bei Beschwerden wegen sexueller Belästigung muss der Sachverhalt ermittelt werden. Gegebenenfalls müssen arbeits- bzw. dienstrechtliche Maßnahmen ergriffen werden.
Zielsetzung/Indikatoren	Der Handlungsleitfaden dient den Führungskräften und den Personalsachbearbeiterinnen und -sachbearbeitern zur Unterstützung bei einer sachgerechten Durchführung arbeits- bzw. dienstrechtlicher Verfahren bei Beschwerden wegen sexueller Belästigung.
Zuständigkeit	<b>1-01, Interne Gleichstellungsbeauftragte</b> in Abstimmung mit der <b>1-12, Abteilung Personalwesen</b> .
Umsetzung/Aktivitäten	Die Maßnahme wurde aufgrund fehlender personeller Ressourcen nicht umgesetzt.
Zielerreichung	s.o.

<b>Handlungsfeld: Die Stadt als Dienstleistungserbringerin</b> <b>Schwerpunkt: Bildung und lebenslanges Lernen</b> <b>Artikel: 13</b>	
Bezeichnung der Maßnahme	<b>Beratung von Eltern mit Migrationshintergrund als vertrauensbildende Maßnahme</b>
Beschreibung der Maßnahme	Vermittlung und Begleitung von Mädchen mit Migrationshintergrund in geschlechterspezifische Einrichtungen; Voraussetzung hierfür sind Elterngespräche als vertrauensbildende Maßnahme; zwei bis drei Elterngespräche pro Fall, regelmäßige Gespräche mit den Einrichtungen und der Mädchen bis zum Abschluss der Schulzeit.
Zielsetzung	Teilnahme an mädchenspezifischen Angeboten in der Jugendhilfe, langfristige Anbindung der Mädchen an Institutionen der Jugendhilfe.
Indikatoren	Anzahl der teilnehmenden Mädchen.
Zuständigkeit	<b>3-14, Jugendamt</b> ; Schulsozialarbeit
Umsetzung/Aktivitäten	Das Angebot wird nicht, wie in der Projektbeschreibung genannt, als gesondertes Projekt wahrgenommen, sondern ist Teil der alltäglichen Arbeit der Schulsozialarbeiter/ -innen.
Zielerreichung	Bei den Elterngesprächen stehen die Genderaspekte stets im Fokus; es werden allerdings nur selten, wie in der Beschreibung genannt, spezielle Genderangebote oder Projekte für Mädchen oder Jungen vermittelt.

<b>Handlungsfeld: Die Stadt als Dienstleistungserbringerin</b> <b>Schwerpunkt: Bildung und lebenslanges Lernen</b> <b>Artikel: 13</b>	
Bezeichnung der Maßnahme	<b>Streitschlichtungs - AG</b>
Beschreibung der Maßnahme	Auswahl und Ausbildung von acht Streitschlichterinnen und Streitschlichtern aus der Altersgruppe der 12-13Jährigen. Mehrtägige Ausbildung, regelmäßige Reflexionstreffen.
Zielsetzung/Indikatoren	Das Streitschlichtungsteam setzt sich aus Mädchen und Jungen gleichermaßen zusammen. Das Streitschlichterteam trägt zur Verbesserung des Schulklimas bei. Das Projekt stärkt die Teilnehmenden und fördert die soziale Kompetenz.
Zuständigkeit	<b>3-14, Jugendamt;</b> Schulsozialarbeit mit den Vertrauenslehrern
Umsetzung/Aktivitäten	Die Maßnahme als Gleichstellungsaktion wurde in Form der Streitschlichtungs – AG umgesetzt.  Unter dem Gesichtspunkt des Gender Mainstreaming verlief die Umsetzung sehr konstruktiv. Interessen und Entscheidungen konnten von Schülerinnen und Schülern so berücksichtigt werden, dass eine Gleichstellung nicht durchgesetzt werden musste, da sie aufgrund von regelmäßigen Reflektionsgesprächen automatisch erfolgt ist. Darüber hinaus gab es im Vorfeld keinerlei Anzeichen bzgl. Zuordnungen zu den jeweiligen Geschlechterrollen. Währenddessen jedoch die unterschiedlichen Gesichtspunkte hinsichtlich des „Streit – Verhaltens“ berücksichtigt und respektiert wurden.  Die Maßnahme wurde aufgrund Zeit und Personalknappheit eingestellt.
Zielerreichung	Die Schülerinnen und Schüler kamen sowohl gegenseitig, wie auch mit dem Lehrerkollegium mehr ins Gespräch. Es fanden Auseinandersetzungen außerhalb der fachlichen Bereiche statt, die wiederum Anlass eines „neuen Kennenlernen“ ohne Notendruck ermöglichte. Darüber hinaus konnten unterschiedliche Ansichten aus unterschiedlichen Gesichtspunkten erörtert werden. Durch die Installation des Projektes konnte nicht nur die soziale Seite des Geschlechts einer Person berücksichtigt werden, sondern die gesamte Schulsituation gewann einen positiven Aspekt im täglichen Schulleben. Die gesteckten Ziele wurden erreicht.

<b>Handlungsfeld: Die Stadt als Dienstleistungserbringerin</b> <b>Schwerpunkt: Bildung und lebenslanges Lernen</b> <b>Artikel: 13</b>	
Bezeichnung der Maßnahme	<b>Durchführung demokratischer Schülersprecher/innen-Wahl mit Wahlkomitee in der 9. Klasse</b>
Beschreibung der Maßnahme	Bildung eines Wahlkomitees mit dem Ziel einer paritätischen Besetzung; Stärkung der Persönlichkeit der Bewerberinnen und Bewerber für das Schülersprecheramt sowie des Wahlkomitees; Festlegen und Formulieren der Wahlziele, Vermittlung von Präsentationstechniken, Erlernen des demokratischen Wahlrechts.
Zielsetzung/Indikatoren	Vermittlung des Demokratieverständnisses und der Schritte im Wahlverfahren. Bildung eines Wahlteams, Mädchen und Jungen nehmen gleichermaßen daran teil.
Zuständigkeit	<b>3-14 Jugendamt</b> ; 3-145 Fachdienst Schulsozialarbeit in Kooperation mit den Vertrauenslehrer/ -innen
Umsetzung/Aktivitäten	Die Maßnahme wurde umgesetzt. Es wurden Wahlplakate erstellt, Wahlkampfveranstaltungen abgehalten, Vorstellungs- und Fragerunden initiiert. 60 Prozent der Teilnehmenden waren Mädchen, 40 Prozent Jungen.
Zielerreichung	Das Ziel der paritätischen Besetzung des Wahlkomitees wurde erfüllt – 60 Prozent Mädchen nahmen teil. Wahlziele wurden festgelegt und formuliert, Präsentationstechniken und Kenntnisse des demokratischen Wahlrechts wurden erfolgreich erlernt. Weiteres Ergebnis – ein Mädchen wurde erstmalig zur Schülersprecherin ernannt. Das Projekt läuft weiter.

<b>Handlungsfeld: Die Stadt als Dienstleistungserbringerin</b> <b>Schwerpunkt: Bildung und lebenslanges Lernen</b> <b>Artikel: 13</b>	
Bezeichnung der Maßnahme	<b>Schulbücherei als Firma von Schülerinnen und Schülern</b>
Beschreibung der Maßnahme	Verkauf von Arbeitsmaterialien und Verleih von gebrauchten Schulbüchern; Konzeption und Gestaltung des Projekts zugunsten einer Teilnahme von Mädchen und Jungen gleichermaßen.
Zielsetzung/Indikatoren	Jungen und Mädchen interessieren sich für diesen Bereich und arbeiten mit; eigenverantwortlicher Ein- und Verkauf, Klassenbuchführung; Stärkung der Persönlichkeit, Stärkung der sozialen Kompetenz; Zuverlässigkeit, Pünktlichkeit.
Zuständigkeit	<b>3-14 Jugendamt</b> , 3-145 Fachdienst Schulsozialarbeit
Umsetzung/Aktivitäten	Die Maßnahme wurde umgesetzt. Von acht Teilnehmer/ -innen waren sieben weiblich. Nach der Einarbeitungszeit wurden die Tätigkeiten eigenverantwortlich durchgeführt. Einnahmen und Ausgaben wurden selbständig berechnet.
Zielerreichung	Das Ziel der Stärkung der Persönlichkeit sowie der sozialen Kompetenz wurden erreicht. Nach Einrichtung der Stelle „Schulbuchausleihe“ beim Bereich Schulen, ist das Projekt hinfällig geworden.  Eine Teilnehmerin des Projektes hat ihre Erfahrungen in die Bewerbung um eine Ausbildungsstelle aufgenommen und wurde deshalb zum Vorstellungsgespräch eingeladen. Sie erhielt eine Zusage!

<b>Handlungsfeld: Die Stadt als Dienstleistungserbringerin</b> <b>Schwerpunkt: Bildung und lebenslanges Lernen</b> <b>Artikel: 13</b>	
Bezeichnung der Maßnahme	<b>Verkehrserziehungsprojekt</b>
Beschreibung der Maßnahme	Verkehrserziehungsangebot an alle Schülerinnen und Schüler ab 14 Jahren; das Projekt will insbesondere Schülerinnen mit Migrationshintergrund erreichen.
Zielsetzung/Indikatoren	Schülerinnen und Schüler sind auf den Straßenverkehr vorbereitet. Sie verhalten sich im Straßenverkehr verantwortungsbewusst. Sie halten klare Regeln ein. Erlangung des „Mofa-Führerscheins“, Stärkung der Mobilität, Stärkung der sozialen Kompetenz.
Zuständigkeit	<b>3-14, Bereich Jugendamt</b> , 3-145 Fachdienst Schulsozialarbeit
Umsetzung/Aktivitäten	Die Maßnahme wurde umgesetzt und ist abgeschlossen. Auf Grund einer Gesetzesänderung darf der Mofa Führerschein nicht mehr durch den Fachdienst ausgestellt werden. Es fanden vier Kurse für je fünf bis zehn Personen (8. Klasse) statt.
Zielerreichung	Es ist gelungen, Mädchen dafür zu interessieren. 30 Prozent der Teilnehmenden waren weiblich. 80 Prozent der teilnehmenden Mädchen hatten Migrationshintergrund. Alle haben den Führerschein erhalten. Das Verantwortungsbewusstsein wurde trainiert und die Mobilität durch den eigenen Führerschein wurde gestärkt.

<b>Handlungsfeld: Die Stadt als Dienstleistungserbringerin</b> <b>Schwerpunkt: Bildung und lebenslanges Lernen</b> <b>Artikel: 13</b>	
Bezeichnung der Maßnahme	<b>MAMA-Kurse für Frauen mit Migrationshintergrund;</b> gefördert aus Mitteln des Ministeriums für Integration, Familie, Kinder, Jugend und Frauen (MIFKJF) des Landes Rheinland - Pfalz
Beschreibung der Maßnahme	Deutschkurs für Frauen mit Kinderbetreuung
Zielsetzung/Indikatoren	Die MAMA-Kurse sind ein niedrighschwelliges Angebot für Frauen, die vormittags in einem Deutschkurs die Sprache erlernen möchten.
Zuständigkeit	<b>5-14, Weiterbildung;</b> Volkshochschule Ludwigshafen
Umsetzung/Aktivitäten	Die Kurse wurden bei steigender Nachfrage gut angenommen. Die Frauen profitierten durch das Erlernen der deutschen Sprache, erfuhren viel über Geschichte, Kultur, soziales Wissen, Recht, und steigerten ihre Alltags- und Erziehungskompetenzen. Die Kurse müssen jährlich neu beantragt werden. Daher schwankt die Zahl der durchgeführten Kurse zwischen Null und neun Kursen pro Semester. Bisher konnten jedes Jahr mehrere Kurse umgesetzt werden und das Angebot soll fortgesetzt werden.
Zielerreichung	Der Lerneifer ist in der Regel groß, die Frauen merken, dass das Wissen sie in die Lage versetzt, eigenständig und unabhängig von den Ehemännern ihren Alltag zu bewältigen. Die Fortschritte insgesamt sind beachtlich, immer wieder können Teilnehmerinnen aus den Kursen zur B1-Prüfung angemeldet werden.

<b>Handlungsfeld: Die Stadt als Dienstleistungserbringerin</b> <b>Schwerpunkt: Kultur und Freizeit</b> <b>Artikel 20</b>	
Bezeichnung der Maßnahme	<b>Genderthemen im Medienbestand und bei Veranstaltungen der Stadtbibliothek aufgreifen</b>
Beschreibung der Maßnahme	Die Stadtbibliothek schafft gezielt Bücher und andere Medien an, die zur Aufklärung und Diskussion über Genderthemen dienen.
Zielsetzung	Informationsmöglichkeit über Genderthemen für alle zugänglich machen.
Indikatoren	Liste Neuanschaffungen Genderthemen.
Zuständigkeit	<b>3-11, 3-114 Bereich Kultur</b> , Stadtbibliothek und alle bibliothekarischen Fachkräfte
Umsetzung/Aktivitäten	<p>Die Maßnahme wurde umgesetzt, z.B. Leseförderung von Jungen, Interessenskreis (IK) „Frauen“ bei den Romanen, IK Mädchen und Frauen bei Kindern und Jugendlichen, Spezielle Workshops für Jungs und Mädchen.</p> <p>Die Umsetzung verlief problemlos. Bei der Buch- und Medienauswahl wird verstärkt auf Genderthemen Wert gelegt. Im Bestand der Stadtbibliothek ist ein Schwerpunkt die Berücksichtigung von Genderthemen.</p> <p>Daueraufgabe, die Maßnahme wird fortgeführt.</p>
Zielerreichung	Zielsetzung wurde erreicht.

<b>Handlungsfeld: Die Stadt als Dienstleistungserbringerin</b> <b>Schwerpunkt: Kultur und Freizeit</b> <b>Artikel: 20</b>	
Bezeichnung der Maßnahme	<b>Gezielte Ausstellungsprojekte mit Künstlerinnen</b>
Beschreibung der Maßnahme	Gezielte Realisierung von Ausstellungsprojekten mit Künstlerinnen.
Zielsetzung	Förderung der öffentlichen Wahrnehmung von Künstlerinnen.
Indikatoren	Besucherstatistik
Zuständigkeit	<b>3-11, Bereich Kultur, 3-116</b>
Umsetzung/Aktivitäten	<p>Die Maßnahme wurde im Rahmen der Möglichkeiten umgesetzt.</p> <p>Es fanden Ausstellungsprojekte mit Künstlerinnen im Wilhelm-Hack-Museum und Rudolf-Scharpf-Galerie statt:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.) Schwestern der Revolution, 20. Oktober 2012 bis 24. Februar 2013</li> <li>2.) Stef Heidhues, 27. bis 17. April 2013 (Rudolf-Scharpf-Galerie)</li> <li>3.) Liebe, 22. März bis 29. Juni 2014</li> <li>4.) Ricarda Roggan, 7. Februar bis 19. April 2015</li> <li>5.) Sandra Kranich, 14. März bis 17. Mai 2015 (Rudolf-Scharpf-Galerie)</li> </ol> <p>Problemlos. Die Museumsfachkräfte sichten den Kunstmarkt auch unter Gendergesichtspunkten, so dass Ausstellungen mit Künstlerinnen, so wie sie ins Ausstellungsprogramm passen, verwirklicht werden. Jüngstes Beispiel ist die Ausstellung der aus Ludwigshafen stammenden Künstlerin Ruth Hutter vom 28. April bis 16. Juli 2017 im Stadtmuseum. Großen Erfolg hatte auch die Ausstellung „Vom anderen Ufer“ im Stadtmuseum, die sich ausdrücklich mit Geschlechterrollen beschäftigte.</p> <p>Daueraufgabe.</p>
Zielerreichung	Zielsetzung erreicht, muss aber weiter verfolgt werden.

<b>Handlungsfeld: Die Stadt als Dienstleistungserbringerin</b> <b>Schwerpunkt: Kultur und Freizeit</b> <b>Artikel: 20</b>	
Bezeichnung der Maßnahme	<b>Kooperation zwischen der Volkshochschule der Stadt Ludwigshafen am Rhein und dem Deutschen Verband Frau und Kultur e.V. – Gruppe Ludwigshafen/Mannheim</b>
Beschreibung der Maßnahme	Kulturelle Angebote für Frauen. In diesem Bereich wurden kontinuierliche Vorträge und Veranstaltungen zu kulturellen gesellschaftspolitischen, gesundheitspräventiven, literarischen biografischen und ethnologischen Themen angeboten.
Zielsetzung/Indikatoren	Angebote für Frauen mit der Intention, die kulturelle Bildung sowie persönliche Weiterentwicklung von Frauen zu fördern / Anzahl der Veranstaltungen.
Zuständigkeit	<b>5-14, Bereich Weiterbildung</b> ; Kooperation zwischen der Volkshochschule und dem Deutschen Verband Frau und Kultur e.V. – Gruppe Ludwigshafen/Mannheim.
Umsetzung/Aktivitäten	Die Kurse und Veranstaltungen laufen mit ca. 20 bis 40 Frauen in relativ konstanter Zusammensetzung. Die Gruppe wählt aus ihrer Mitte jeweils eine Leiterin / Sprecherin. Der Kurs wurde außer von den regelmäßigen Teilnehmerinnen auch je nach Thema von anderen Frauen gut angenommen. Die Themen sind sehr zeitgemäß und interessant. Die Kurse laufen konstant weiter, ein Ende der Kooperation ist nicht geplant.
Zielerreichung	Die Zielsetzung, die kulturelle Bildung sowie persönliche Weiterentwicklung von Frauen zu fördern, wurde erreicht.

<b>Handlungsfeld: Die Stadt als Dienstleistungserbringerin</b> <b>Schwerpunkt: Kultur und Freizeit</b> <b>Artikel: 20</b>	
Bezeichnung der Maßnahme	<b>GKB (Bundesverband der Migrantinnen in Deutschland e.V.) Frauenkreis Ludwigshafen</b>
Beschreibung der Maßnahme	Angebot für Frauen
Zielsetzung	In diesem Arbeitskreis tauschten Frauen aus verschiedenen Kulturkreisen ihre Erfahrungen aus. In regelmäßigen Abständen informierten Fachleute über Themen wie Erziehung, Bildung und Recht. Darüber hinaus waren gemeinsame Besuche kultureller Veranstaltungen und weitere Lern- und Freizeitaktivitäten geplant.
Indikatoren	Statistik aus Volkshochschule.
Zuständigkeit	<b>5-14, Weiterbildung; Volkshochschule Ludwigshafen</b>
Umsetzung/Aktivitäten	Die VHS wirkte im Jahr 2013 als Kooperationspartnerin mit Räumen und Organisation. Die Ziele wurden in dieser Zeit erreicht.  Mitte 2014 hat sich die Gruppe an eine andere Migranten Frauengruppe angeschlossen.
Zielerreichung	Die Kooperation endete Mitte 2014.

<b>Handlungsfeld: Die Stadt als Dienstleistungserbringerin</b> <b>Schwerpunkt: Kultur und Freizeit,</b> <b>Artikel: 20</b>	
Bezeichnung der Maßnahme	<b>Frauenkreis der Volkshochschule</b>
Beschreibung der Maßnahme	Kurs für Frauen. Der Frauenkreis beschäftigte sich mit aktuellen lehrreichen Themen, die zu Beginn von den Teilnehmerinnen mitbestimmt wurden. Besichtigungen, etwa von Betrieben oder öffentlichen Einrichtungen, Besuche von Ausstellungen, Museen und Veranstaltungen sowie Literaturseminare wurden vorbereitet, durchgeführt und nachbereitet.
Zielsetzung  Indikatoren	Lernziel ist vertieftes Kennenlernen des näheren und weiteren soziokulturellen Umfelds der Teilnehmerinnen / Teilnehmer. Statistik
Zuständigkeit	<b>5-14, Weiterbildung;</b> Volkshochschule Ludwigshafen
Umsetzung/Aktivitäten	Der Frauenkreis der Volkshochschule erfreute sich regen Zuspruchs. 2014 wechselte altersbedingt die Leiterin. Mit der neuen Leitung fand der Kurs weiterhin regelmäßig einmal wöchentlich mit interessanten Themen statt. Das Angebot wird kontinuierlich fortgesetzt.
Zielerreichung	Die Frauen in diesem Kurs erfahren eine Erweiterung ihres Wissens zu ihrem soziokulturellen Umfeld. Viele sind allein stehend, hatten und haben bei dieser Form der Wissensvermittlung auch die Gelegenheit zu inspirierenden Kontakten.

<b>Handlungsfeld: Die Stadt als Dienstleistungserbringerin</b> <b>Schwerpunkt: Soziale Dienstleistungen und Zusammenarbeit</b> <b>Artikel: 15 und 18</b>	
Bezeichnung der Maßnahme	<b>Sozialarbeiterische Betreuung von im Obdach lebenden Menschen</b>
Beschreibung der Maßnahme	Durch die Besetzung der zwei Sozialarbeitsstellen mit jeweils einer weiblichen und einer männlichen Fachkraft wollen wir nicht nur die allgemeinen, sondern auch was außerordentlich wichtig ist, die geschlechterspezifischen Problemlagen herausarbeiten und lösen. Dies gelingt oft mit gleichgeschlechtlichen Betreuungen wesentlich besser, weil hier ein sich Anvertrauen und ein sich aufeinander Einlassen leichter fällt, gerade wenn es um Beziehungsprobleme geht.
Zielsetzung/Indikatoren	Ziel ist es, die eingewiesenen Menschen sozial und wirtschaftlich so weit zu stabilisieren, dass sie wieder in „normale“ Wohnungen außerhalb des Obdachgebietes umziehen können.
Zuständigkeit	<b>5-12, Soziales und Wohnen</b>
Umsetzung/Aktivitäten	Vor dem Hintergrund steigender Asylbewerberzahlen und der damit zusammenhängenden Unterbringungsproblemen wurde die Maßnahme zurückgezogen.
Zielerreichung	Maßnahme wurde nicht umgesetzt.

<b>Handlungsfeld: Die Stadt als Dienstleistungserbringerin Schwerpunkt: Soziale Dienstleistungen und Zusammenarbeit, Artikel: 15 und 18</b>	
Bezeichnung der Maßnahme	<b>Eigene, gendergerechte Teilhabeplanung für Menschen mit Behinderung</b>
Beschreibung der Maßnahme	Durch die Durchführung einer eigenen, gendergerechten Teilhabeplanung sollen behinderte Menschen so frühzeitig wie möglich mit der Stadtverwaltung, Abteilung Eingliederungshilfe, in Kontakt kommen, um eine selbstbestimmte, personenzentrierte Hilfe zu erhalten, unter weniger Einflussnahme ortsansässiger Leistungserbringer.
Zielsetzung  Indikatoren	<ul style="list-style-type: none"> <li>- stärkere Partizipation der behinderten Menschen</li> <li>- Erreichung eines höheren Bekanntheitsgrades der Verwaltung als Anlauf- und Beratungsstelle</li> <li>- mehr Selbstbestimmung der behinderten Menschen</li> <li>- größere Auswahlmöglichkeit unter den Leistungserbringern</li> <li>- Anzahl der Beratungsgespräche</li> <li>- Anzahl der eigenen Teilhabeplanungen</li> <li>- Auswertung der Erstberatungsbögen</li> <li>- Auswertung der eigenen Teilhabepläne.</li> </ul>
Zuständigkeit	<b>5-13, Senioren</b> ; Abteilung 5-132, Abteilungsleiter, Teamleitung SD, Gesamter SD
Umsetzung/Aktivitäten	Die Leistungserbringer verweisen bei Kontakt grundsätzlich Menschen mit Behinderung, die einen Unterstützungsbedarf auf Sozialhilfe haben, an die Fallmanager/innen der Abteilung Eingliederungshilfe (EGH). Diese führen Erstgespräche, die neutral und unabhängig vom Leistungserbringer sind, durch. In den Erstgesprächen wird entschieden, ob eine eigene Teilhabeplanung durchgeführt oder die Teilhabeplanung auch wegen fehlender Ressourcen an die Leistungserbringer abgegeben wird.
Zielerreichung  Auswertung Stand April 2015	Durch die Erstgespräche beim örtlichen Träger der Sozialhilfe wird es erstmals möglich, die Menschen mit Behinderung und deren Anliegen ohne Einfluss durch Dritte zu hören. Das steigert die Partizipation. Bei den Leistungserbringern konnte grundsätzlich erreicht werden, dass sie bedürftige Menschen mit Behinderung an den örtlichen Träger der Sozialhilfe verweisen. Durch die Erstgespräche und die eigene Teilhabeplanung wird eine Hilfestellung vermittelt, die mitunter mehrere Leistungserbringer umfasst. Bei der vorherigen Teilhabeplanung durch die Leistungserbringer wurden meist Angebote in deren Portfolio vermittelt, die nicht immer adäquat erschienen.

<b>Handlungsfeld: Die Stadt als Dienstleistungserbringerin</b> <b>Schwerpunkt: Soziale Dienstleistungen und Zusammenarbeit</b> <b>Artikel: 15 und 18</b>	
Bezeichnung der Maßnahme	<b>Wirkungskontrolle durch Überprüfung der Ziele aus der aktuellen Teilhabeplanung</b>
Beschreibung der Maßnahme	Menschen mit Behinderungen werden regelmäßig vor Ort besucht, um sich von den Bedürfnissen und der Wirkung der geplanten und installierten Hilfe einen Eindruck zu verschaffen.
Zielsetzung	Durch die regelmäßige Durchführung von Hausbesuchen vor Ort sollen die in der Teilhabeplanung formulierten Ziele überprüft und ggfls. angepasst werden
Indikatoren	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Anzahl der Hausbesuche</li> <li>- Anzahl der erreichten Ziele</li> <li>- Berichte der Sozialdienstmitarbeiter und –mitarbeiterinnen.</li> </ul>
Zuständigkeit	<b>5-13, Senioren</b> ; Abteilung 5-132 (Abteilungsleitung, Teamleitung SD, Gesamter SD)
Umsetzung/Aktivitäten	Grundsätzlich sind die Fallmanager/innen der Abteilung Eingliederungshilfe für Behinderte angehalten, Hausbesuche durchzuführen, die je nach Personalsituation und momentanen Arbeitsanfall durchgeführt werden.
Zielerreichung  Auswertung Stand April 2015	Die Maßnahme ist grundsätzlich umgesetzt und soll, da fachlich absolut angebracht, bei Erstantragsteller/innen und regelmäßig bei Bestandskunden durchgeführt werden.

<b>Handlungsfeld: Die Stadt als Dienstleistungserbringerin</b> <b>Schwerpunkt: Soziale Dienstleistungen und Zusammenarbeit</b> <b>Artikel: 15 und 18</b>	
Bezeichnung der Maßnahme	<b>Einführung von kultursensibler und gendergerechter Pflege im Rahmen von Beratung und Begleitung pflegebedürftiger Männer und Frauen mit Migrationshintergrund</b>
Beschreibung der Maßnahme	Personen mit Migrationshintergrund haben oft andere Wünsche und Vorstellungen von einer guten Versorgung bei Krankheit und Alter basierend auf einem anderen gesellschaftlichen, religiösen und familiären Verständnis. Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sollen für diese zum Großteil geschlechterspezifischen Bedürfnisse sensibilisiert werden durch Schulungen zu interkultureller Kompetenz mit Schwerpunkt Pflege, Schulungen zu Genderkompetenz allgemein; bedarfsgerechte Unterstützung für diesen Personenkreis geschlechtergetrennt erheben.
Zielsetzung	Kultursensible und gendergerechte Pflege im Rahmen von Beratung und Begleitung pflegebedürftiger Männer und Frauen mit Migrationshintergrund 1. Kommunikation in Beratungsgesprächen bei Personen mit Migrationshintergrund ist aufgrund eines besseren Hintergrundverständnisses geschlechtsspezifisch individualisiert gestaltet 2. Bedarfsgerechte Unterstützungsmöglichkeiten für diesen Personenkreis werden angeboten und 3. ggf. in Zusammenarbeit mit der Sozialplanung werden neue Angebote generiert.
Indikatoren	Kundenzufriedenheit bei mindestens 70 Prozent des betroffenen Personenkreises (Erhebung durch Fragebogen).
Zuständigkeit	<b>5-13, Senioren;</b> Bereichsleitung und Abteilungsleitung 5-135
Umsetzung/Aktivitäten	Die Maßnahme wurde wegen fehlender Ressourcen (drei von zehn Stellen Leistungssachbearbeitung und zwei von drei Stellen Fallmanagement sind nicht besetzt) nicht umgesetzt. Zudem hat die Leistungssachbearbeitung eine Überlastungsanzeige im Dezember 2014 gestellt. Daher ist auch künftig nicht mit der Umsetzung zu rechnen.
Zielerreichung Auswertung Stand April 2015	Maßnahme wurde nicht umgesetzt.

<b>Handlungsfeld: Die Stadt als Dienstleistungserbringerin</b> <b>Schwerpunkt: Soziale Dienstleistungen und Zusammenarbeit</b> <b>Artikel: 15 und 18</b>	
Bezeichnung der Maßnahme	<b>Förderung von männer- und frauenspezifischen Angeboten in der Seniorenarbeit</b>
Beschreibung der Maßnahme	Entwicklung von Angeboten bzw. Aktivitäten nach genderspezifischen Bedürfnissen und Interessen, z.B. Kochkurs für Männer, Kurs für Männer: „den Haushalt organisieren“ oder Finanzverwaltungskurs für Frauen, „Gymnastik für Männer“ usw..
Zielsetzung	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tradiertes Rollenverhalten aufbrechen</li> <li>- Vorhandene genderspezifischen Schwächen bzw. Defizite sollen erkannt und durch gezielte Angebote kompensiert werden</li> <li>- Förderung und Stärkung neuer Fähigkeiten und Kompetenzen.</li> </ul>
Indikatoren	Es werden neue geschlechtergerechte Kurse bzw. Aktivitäten installiert.
Zuständigkeit	<b>5-13, Bereich Senioren</b> , Abteilung 5-134
Umsetzung/Aktivitäten	<p>Bei den meisten Angeboten und Aktivierungsmaßnahmen in der offenen Seniorenarbeit ist festzustellen, dass sie in überwältigender Mehrheit von Frauen in Anspruch genommen werden. Ausgeglichenes Verhältnis herrscht nur bei Angeboten, die die moderne Technik und Computer anbetreffen. Daher wurden gezielt Angebote entwickelt, die in erster Linie die Männer ansprechen sollen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kochkurse für Männer im Vitalzentrum (gesundes Kochen, mediterranes Kochen) unter der Leitung eines männlichen Kursleiters.</li> <li>2. Entwicklung von Angeboten, die Männer in spezieller Weise ansprechen und von Männern geleitet werden: z.B. Petanque-Nachmittage, Kartenspieltturnier.</li> <li>3. Gewinnung eines männlichen Gymnastikanleiters, bisher Leitung einer gemischten Gymnastikgruppe, Bildung einer Männergymnastikgruppe angestrebt.</li> <li>4. Etablierung von Männer-Stammtischen in den Einrichtungen Seniorentreff Mundenheim und Hemshof.</li> </ol>
Zielerreichung Auswertung Stand April 2015	Die Maßnahmen sind bereits umgesetzt bzw. befinden sich in der Umsetzung. Sie müssen etabliert, ausgebaut und mit weiteren Maßnahmen ergänzt werden.

<b>Handlungsfeld: Die Stadt als Dienstleistungserbringerin</b> <b>Schwerpunkt: Soziale Dienste und Zusammenarbeit</b> <b>Artikel: 18</b>	
Bezeichnung der Maßnahme	<b>Öffentlichkeitsarbeit und Veranstaltungen zur Verbesserung der wirtschaftlichen Situation von Frauen</b>
Beschreibung der Maßnahme	Koordinierung, Planung und Initiierung von Veranstaltungen und Öffentlichkeitsarbeit insbesondere zum Internationalen Frauentag rund um den 8. März und zum Equal Pay Day.
Zielsetzung	Schärfung des Bewusstseins der Öffentlichkeit für die wirtschaftliche Situation von Frauen.
Indikatoren	Jährliche Veranstaltungen.
Zuständigkeit	<b>1-01-5, Gleichstellungsstelle;</b> in Kooperation mit Frauenverbänden und –vereinen und Organisationen
Umsetzung/Aktivitäten	<p>Die Gleichstellungsstelle der Stadt Ludwigshafen koordinierte 2013 - 2015 die jährliche Veranstaltungsreihe zum Internationalen Frauentag und organisierte in diesem Rahmen Veranstaltungen in Kooperation mit Verbänden und Einrichtungen.</p> <p>Mit Themen wie z.B. „Entgeltgleichheit für Frauen“, „Rentenungleichheit und drohende Altersarmut bei Frauen“ wurde dabei die wirtschaftliche Situation von Frauen aufgegriffen.</p> <p>Gemeinsam mit der Gleichstellungsstelle des Rheinpfalz-Kreises und Business Professional Women Club Mannheim-Ludwigshafen (BPW) führte die Gleichstellungsstelle der Stadt Ludwigshafen anlässlich des Equal Pay Days 2014 die Kampagne „...und raus bist Du...“ zum Thema Minijobs in der Rhein-Galerie durch.</p> <p>Die Maßnahme wird weitergeführt, auch 2016/2017 fanden Veranstaltungen und Kampagnen zur Verbesserung der wirtschaftlichen Situation von Frauen statt.</p>
Zielerreichung	Die Veranstaltungen haben unterschiedliche Zielgruppen angesprochen und vielfältige Aspekte zur wirtschaftlichen Situation von Frauen öffentlich in den Fokus gerückt.

<b>Handlungsfeld: Die Stadt als Dienstleistungserbringerin</b> <b>Schwerpunkt: Geschlechtsspezifische Gewalt</b> <b>Artikel: 22</b>	
Bezeichnung der Maßnahme	<b>Veranstaltungen, Fachtagungen und Veröffentlichungen gegen Gewalt gegen Frauen</b>
Beschreibung der Maßnahme	Initiierung, Planung von Veranstaltungen sowie Beteiligung an Veranstaltungen und Kampagnen gegen Gewalt gegen Frauen; Veröffentlichung von Broschüren und Materialien.
Zielsetzung	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Information der Öffentlichkeit, Schärfung des Bewusstseins für die Thematik</li> <li>- Verbesserung der Prävention</li> <li>- Multiplikatorinnen und Multiplikatoren ansprechen</li> <li>- Ausbau der Vernetzung.</li> </ul>
Indikatoren	- Veranstaltungen und Veröffentlichungen.
Zuständigkeit	<b>1-01-5, Kommunale Gleichstellungsstelle</b> Kooperationen mit Arbeitskreis Gewalt gegen Frauen, Rat für Kriminalitätsverhütung, Facheinrichtungen usw..
Umsetzung/Aktivitäten	<p>Die Gleichstellungsstelle hat im Berichtszeitraum in Kooperation mit Facheinrichtungen, dem Rat für Kriminalitätsverhütung und dem Arbeitskreis Gewalt gegen Frauen Veranstaltungen geplant und durchgeführt sowie Materialien zu „Gewalt gegen Frauen“ veröffentlicht, u.a.:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fachtagung „Kinder und Jugendliche im Kontext von Gewalt in engen sozialen Beziehungen“ und Filmveranstaltung „Festung“ im Rahmen der Sicherheitstage des Krimirats, 2014</li> <li>- Vorträge: „Trauma als Prozess“ 2013 und „Sexuelle Gewalt in Teenagerbeziehungen“ 2014 in Kooperation mit Wildwasser und Notruf e.V.</li> <li>- Veröffentlichungen: Faltblatt und Herausgabe einer Netzwerkbrochure des Regionalen Runden Tisches/Arbeitskreises Gewalt gegen Frauen 2015</li> <li>- Beteiligung an bundesweiter Fahnenaktion Terre des femmes „Nein zu Gewalt an Frauen“ 2015/2016.</li> </ul>
Zielerreichung	<p>Die Veranstaltungen haben Multiplikatorinnen und Multiplikatoren unterschiedlicher Arbeits- und Berufsfelder angesprochen und eine Plattform für Austausch und Vernetzung geboten.</p> <p>Veranstaltungen, Veröffentlichungen und Kampagnen gegen Gewalt gegen Frauen in Kooperation mit Fachstellen werden weiter fortgesetzt.</p>

<b>Handlungsfeld: Die Stadt als Dienstleistungserbringerin</b> <b>Schwerpunkt: Geschlechtsspezifische Gewalt</b> <b>Artikel: 22</b>	
Bezeichnung der Maßnahme	<b>Koordinierung und Weiterführung des Arbeitskreises Gewalt gegen Frauen</b>
Beschreibung der Maßnahme	Der Arbeitskreis Gewalt gegen Frauen ist ein Netzwerk bestehend aus Einrichtungen unterschiedlicher Fachrichtungen, die sich in ihrer Arbeit mit der Problematik „Gewalt gegen Frauen“ befassen. Der Arbeitskreis übernimmt zugleich die Funktion des Runden Tisches im Rahmen des Rheinland-Pfälzischen Interventionsprojekts gegen Gewalt in engen sozialen Beziehungen (RIGG) und ist im Rat für Kriminalitätsverhütung Ludwigshafen vertreten.
Zielsetzung	interdisziplinäre Kooperation, Öffentlichkeitsarbeit, Vertretung in Gremien, Initiierung von Projekten und Veranstaltungen, Vernetzung.
Indikatoren	Sitzungen des Arbeitskreises Gewalt gegen Frauen, Veranstaltungen, Veröffentlichungen.
Zuständigkeit	<b>1-01, Kommunale Gleichstellungsstelle</b> (Koordination und Federführung)
Umsetzung/Aktivitäten	Der Arbeitskreis Gewalt gegen Frauen traf sich im Berichtszeitraum regelmäßig zu Sitzungen (viermal jährlich). Dazu gab es Vorträge zu fachspezifischen Themen, wie z.B. Gewalt gegen Frauen mit Behinderung, Änderung der Beratungs- und Prozesskostenhilfe, Hilfeangebote nach dem Opfer-Entschädigungsgesetz, Traumaambulanz sowie Gelegenheit zum interdisziplinären Austausch. Die Koordination des Netzwerkes, die Vertretung in Gremien wie auch die federführende Organisation von Kampagnen und Veranstaltungen lagen und liegen bei der Gleichstellungsstelle der Stadt Ludwigshafen. Der Arbeitskreis veröffentlichte eine Netzwerkbrochure mit Unterstützungsangeboten der beteiligten Fachstellen, führte Fachveranstaltungen und Kampagnen für die Öffentlichkeit durch. Das Netzwerk ist weiterhin aktiv und im Rat für Kriminalitätsverhütung vertreten.
Zielerreichung	Der Arbeitskreis ist inzwischen mit anderen Regionalen Runden Tischen (Rhein-Pfalz-Kreis und Frankenthal) vernetzt, um Synergieeffekt zu nutzen. Die Ziele wurden umgesetzt und werden weiterverfolgt.

<b>Handlungsfeld: Rolle der Stadt als Planerin</b> <b>Schwerpunkt: Planung und nachhaltige Entwicklung</b> <b>Artikel: 25 und 28</b>	
Bezeichnung der Maßnahme	<b>Freizeitanlage Mundenheim</b>
Beschreibung der Maßnahme	Freizeitanlage für Jugendliche mit Sportbereichen wie Kleinspielfeld, Aufenthaltsbereich und einer Großschaukel.
Zielsetzung/Indikatoren	Einrichten eines Treffpunktes für soziale Interaktion und sportliche Aktivitäten außerhalb organisierter Institutionen.  Zu wenig Treffmöglichkeiten und Spielflächen für Jugendliche im Stadtgebiet, insbesondere Mundenheim.
Zuständigkeit	<b>4-21 Bereich Grünflächen und Friedhöfe</b> , Verantwortlichkeit Planung und Durchführung bei 4-215
Umsetzung/Aktivitäten	Bei diesem Projekt waren besonders Mädchen aufgefordert, sich in die Planungsphase einzubringen.  Die Maßnahme wurde realisiert und ist abgeschlossen.
Zielerreichung	Die gendergerechte Planung von Anlagen erfolgt regelmäßig unter Einbeziehung der Zielgruppen.

<b>Handlungsfeld: Planung und nachhaltige Entwicklung</b> <b>Schwerpunkt: Nachhaltige Entwicklung, Stadt und Lokalplanung</b> <b>Artikel: 24 und 25</b>	
Bezeichnung der Maßnahme	<b>Entwicklungskonzept Innenstadt und Stadtumbauprozess</b>
Beschreibung der Maßnahme	<p>Ausgelöst durch die Aufgabe des Zollhofhafens als Container-Umschlaganlage bestand für Ludwigshafen die Möglichkeit, die Stadt wieder direkt den Rhein anzubinden. Das "Entwicklungskonzept Innenstadt" aus dem Jahr 2006 ordnet die Innenstadtfunktionen neu und formuliert Leitbilder zur zukünftigen funktionalen Ausrichtung der Innenstadt. Als Grundstrategie sieht das Entwicklungskonzept die "Drehung" der Innenstadt von einer Nord-Süd-Achse zu einer Ost-West-Ausrichtung hin zum Rhein vor.</p>
Zielsetzung/Indikatoren	<p>Verbesserung der gesamtstädtischen Attraktivität und des Images, Stärkung der Innenstadt als Einkaufsstandort – Stadt der kurzen Wege, Stärkung innerstädtischer Wohnquartiere/Quartiere und Schaffung von attraktivem Wohnraum für Familien, Verhinderung von Bevölkerungsabwanderung, Stärkung als Wirtschaftsstandort mit vielfältigem Arbeitsplatzangebot auch im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Teilzeit, Aufwertung des öffentlichen wie auch privaten Raumes und Reduzierung von Angsträumen, Stärkung und Verbesserung der vorhandenen Bildungs- und Kultureinrichtungen, gerade auch im Hinblick auf den Ausbau der Bildungsmöglichkeiten für Migrantinnen und Migranten.</p> <p>Statistisch belegbare Veränderungen aus den Themenfeldern Einwohner, Wanderungen, Haushalte, Sozialdaten, Wohnen, Einzelhandel, Verkehr, Bildung, Kultur, Wohnumfeld, Wirtschaft werden zusammengetragen: z.B. Anteil der Frauen an den Einwohnern, Durchschnittsalter der im Gebiet lebenden Frauen und Männer, Haushaltsgrößen, Alleinerziehende, Arbeitslose, Bildungs- und Kultureinrichtungen, Kinderbetreuung und den Vorjahresergebnissen gegenübergestellt. Ausgangsbasis bzw. Referenzjahr für die Beurteilung des Prozessverlaufs bildet das Jahr 2007.</p> <p>Qualitative Aussagen zum Prozess erfolgen anlassbezogen mittels Befragungen. Jährliche eigene Statistiken der Stadtentwicklung (Monitoring), sowie anderer städtischer oder sonstiger Bereiche/ Institutionen.</p>
Zuständigkeit	<p><b>1-16, Stadtentwicklung</b> für Planungsphase und Federführung in Verbindung mit dezernatsübergreifender Steuerungsgruppe, Durchführungsphase: Koordinierung des Gesamt-Stadtumbauprozesses bei <b>W.E.G</b>; Umsetzung der im Konzept zur Zielerreichung aufgeführten Einzelmaßnahmen durch die sachbefassten Bereiche; finanzielle Abwicklung der Förderprojekten durch 1-16.</p>

Umsetzung/Aktivitäten	<p>Seit 2013 wurden folgende Maßnahmen umgesetzt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Umgestaltung des Bürgerhofs, u.a. barrierefreie Erreichbarkeit der VHS, neue Beleuchtung</li> <li>▪ Umgestaltung der Haltestelle Rathaus – Einbau von Aufzügen</li> <li>▪ Umgestaltung des Rathausvorplatzes – Schaffung von mehr Aufenthaltsqualität durch den Einbau eines neuen Brunnens, neue Gestaltung der Beete, neue Beleuchtung</li> <li>▪ Aufwertung des Theaterplatzes – u.a. barrierefreier Zugang von der Kaiser-Wilhelm-Straße, neue Beleuchtung</li> <li>▪ durchgehende Wegeverbindung entlang des Rheins zwischen Innenstadt und Parkinsel,</li> <li>▪ fortschreitende Bauentwicklung im Quartier Rheinufer Süd</li> <li>▪ zahlreiche Modernisierungsprojekte realisiert bzw. noch laufend (mit und ohne finanzielle Unterstützung durch Förderprogramm)</li> <li>▪ bis Ende 2014 wurde eine Vielzahl EU-geförderter sozialer und kultureller Projekte in Zusammenarbeit mit Dez. 3 und 5 durchgeführt</li> <li>▪ Innenstadtmanagement 2014 / 2015</li> <li>▪ ExWoSt-Programm „Nachnutzung von Geschäftsimmobilien in der mittleren Bismarckstraße“ ab April 2017.</li> </ul>
Zielerreichung	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ bisher Teilziele erreicht, v.a. im baulichen Bereich</li> <li>▪ jährlich erstellter Statusbericht zum Verlauf des Prozesses gibt Auskunft über momentanen Stand der Maßnahmenumsetzung</li> <li>▪ Investitionsgeschehen im baulichen Bereich positiv, Einzelhandelsentwicklung negativ</li> <li>▪ EU-Förderung lief Anfang März 2015 aus; für Teilbereiche Landesförderung über ExWoSt ab April 2017 für zwei Jahre.</li> </ul>

<b>Handlungsfeld: Planung und nachhaltige Entwicklung</b> <b>Schwerpunkt: Nachhaltige Entwicklung, Stadt und Lokalplanung, Mobilität und Verkehr</b> <b>Artikel: 24, 25 und 26</b>	
Bezeichnung der Maßnahme	<b>Einzelhandels- und Zentrenkonzept Ludwigshafen 2011</b>
Beschreibung der Maßnahme	Das Konzept gibt eine Übersicht über die Einzelhandelsausstattung der Stadt/Stadtteile, der Ausstattung mit Waren und Dienstleistungen in den zentralen Versorgungsbereichen und regelt die Ansiedlung oder Erweiterung von Einzelhandelsbetrieben in Ludwigshafen. Mit der Aufstellung des Konzeptes wird den rechtlichen und gesetzlichen Vorgaben Rechnung getragen und erstmals eine Zentrenhierarchie für Ludwigshafen festgelegt. Die Einzelhandelssortimente werden in Zentren relevante und nicht-Zentren relevante Sortimente unterschieden.
Zielsetzung/Indikatoren	<p>Umfassende, möglichst wohnungsnah Versorgung der Bürgerinnen und Bürger mit Waren des täglichen Bedarfes und Dienstleistungen und die Aufteilung einzelner Sortimente auf die in der Zentrenstruktur festgelegten Zentren und übrigen Standortkategorien, d.h. je nach der Zugehörigkeit zu den Bedarfsgruppen dürfen einzelnen Sortimente nur wohnungsnah oder an bestimmten nicht-integrierten Lagen angesiedelt werden. Bei der Festlegung der Gebiete und Zentren wird auf eine Anbindung durch den ÖPNV geachtet.</p> <p>Damit wird den unterschiedlichen Bedürfnissen von Frauen und Männern Rechnung getragen, da Frauen häufiger auf den ÖPNV angewiesen sind und weniger Zugriff auf ein eigenes Fahrzeug haben. Mit der wohnungsnahen Versorgung wird im besten Fall kein Verkehrsmittel benötigt und die Bewohnerinnen und Bewohner sind weniger auf Hilfen beim Ein- und Ausstieg angewiesen. Die Bündelung und Nähe zu Handelsstandorten, Dienstleistungen und öffentlichen Einrichtungen erleichtert für Alleinerziehende die Unterbringung der Kinder und damit die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, wie generell eine Stadt der kurzen Wege Zeit- und Kostenersparnisse erbringt, die besonders Frauen, die überdurchschnittlich oft Betreuungs- und Pflegeleistungen erbringen, zu Gute kommen. Die Verkehrsinfrastruktur wird dadurch besser ausgelastet und lässt sich wirtschaftlicher anbieten.</p>

<p>Noch Zielsetzung/Indikatoren</p>	<p>Indikatoren für die Zielerreichung sind z.B.: die Reduzierung von Leerständen, die Verbesserung der Einzugsbereiche von Einzelhandelsstandorten, die Zunahme des Verkaufsflächenangebotes im Wohnumfeld und damit einer Erhöhung der Sortimentsbreite und –tiefe, sowie ein erhöhtes Konkurrenzangebot, die Reduzierung von Zentren relevanten Randsortimenten an Standorten auf der grünen Wiese zu Gunsten der Zentren und damit die Zunahme der Standorte mit Zentren relevanten Sortimenten in Wohnungsnähe.</p>
<p>Zuständigkeit</p>	<p><b>1-16, Stadtentwicklung</b> war verantwortlich für die Planung, die in Zusammenarbeit mit internen und externen Stellen erfolgte; die Umsetzung erfolgt zusammen mit der W.E.G. und den beteiligten Bereichen aus dem Dezernat 4.</p>
<p>Umsetzung / Aktivitäten</p>	<p>Die Konzeption ist verabschiedet u. befindet sich in der Umsetzung. Wo Änderungen in der Bauleitplanung notwendig waren, wurden diese angepasst, bzw. wird die Konzeption zukünftig in Anwendung gebracht. Bei Ansiedlungswünschen aus dem Einzelhandel wird nach den Vorgaben der Konzeption entschieden. Monitoring: jährliche Einzelhandelsbegehung zur Überprüfung der Erreichbarkeit und des Angebotes und damit auch der Nahversorgungssicherheit.</p>
<p>Zielerreichung</p>	<p>Was die Neuansiedlungen angeht, werden die Ziele erreicht, was nicht verhindern kann, dass es zu Verschlechterungen im Bestand kommt, z.B. beim Lebensmittelhandwerk. Die Zahl der Standorte hat in den vergangenen Jahren ab-, die Verkaufsfläche zugenommen, wobei auch bei der Fläche im Moment Stagnation bzw. eine leichte Abnahme zu verzeichnen ist. Bei zunehmender Verkaufsfläche steigt die Zahl der angebotenen Waren (Sortimentsbreite, Sortimentstiefe). Größere Ladenlokale sind in der Regel auch großzügiger angelegt, was Kinderwägen, Rollatoren und Rollstuhlfahrern entgegen kommt. Die Nahversorgungssicherheit ist grundsätzlich in allen Stadtteilen gewährleistet, wenn auch in unterschiedlicher Qualität. Während die Nahversorgung in West, Pflingstweide, Ruchheim und Maudach minimal gewährleistet ist, ist sie in Nord/Hemshof, Edigheim, Oppau und Gartenstadt durchschnittlich und in den Stadtteilen Mitte, Süd, Friesenheim, Oggersheim, Mundenheim und Rheingönheim überdurchschnittlich.  Eine Fortschreibung der Konzeption steht in den kommenden Jahren als Grundlage für die FNP-Fortschreibung an.</p>

## 2.2.2. Ergebnisse der Maßnahmen

Am Gleichstellungsaktionsplan haben rund 30 Bereiche und Dienststellen mit Beteiligten in unterschiedlichen Funktionen mitgewirkt. Einige Bereiche haben jeweils eine Maßnahme beigetragen, andere waren mit mehreren Projekten und Aktivitäten involviert.

Vielfach konnte an bereits vorhandene, bewährte Maßnahmen zur Gleichstellung angeknüpft werden. Bestehende Projekte konnten intensiviert und ausgebaut werden. Dazu zählt etwa der Beitrag der städtischen Jugendförderung, die in der offenen Kinder- und Jugendarbeit seit vielen Jahren einen gendergerechten Ansatz verfolgt. Das trägerübergreifenden Projekt „Jungenaktionstag/ Mädchenaktionstag - geschlechtsspezifische Angebote im Bereich offener Kinder- und Jugendarbeit“ hat dies beispielhaft verdeutlicht.

Mit der „Erstellung eines Fotopools zur ausgewogenen Darstellung von Frauen und Männern in Text und Bild“, der „geschlechtergerechten Sprache in zentralen Veröffentlichungen der Stadtverwaltung“ oder der „Prüfung bestehender oder neuer Dienstanweisungen und Vereinbarungen auf diskriminierungsfreie Sprache“ wurden Maßnahmen erfolgreich umgesetzt, die positive Geschlechterbilder von Männern und Frauen befördern und zur Überwindung bestehender Stereotypen und von Diskriminierung beitragen. Gendergerechte Sprache ist inzwischen bei der Stadtverwaltung eine Selbstverständlichkeit.

Auch in ihrer Rolle als Arbeitgeberin hat die Stadt Fortschritte zu verzeichnen. Bestehende Konzepte wurden unter Berücksichtigung von Genderaspekten weiterentwickelt, so das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM). Bei Themen wie „Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz“ oder „Betriebliches Eingliederungsmanagement“ werden unterschiedliche Bedürfnisse und Lebenssituationen von Frauen und Männern mit in den Blick genommen. Erfolgreich umgesetzt wurde auch ein gendergerechtes Deeskalations- und Argumentationstraining für Beschäftigte in Bäderbetrieben und Sportanlagen zur Erhöhung des subjektiven Sicherheitsgefühls, zum souveränen Umgang mit Konflikten und der Minderung von Eskalationssituationen im Arbeitsalltag. Sichtbare Erfolge zeigen sich ebenso bei Maßnahmen verschiedener Bereiche der Verwaltung zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Hierzu zählen die Realisierung von Teilzeitarbeitsmodellen, speziell abgestimmte Einsatzpläne für Teilzeitbeschäftigte oder die Flexibilisierung von Kernarbeitszeiten. Sie alle orientieren sich an den konkreten Bedarfen der jeweiligen Bereiche und tragen zur Entlastung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei.

Bei der Bekämpfung geschlechterspezifischer Gewalt konnten durch die enge Zusammenarbeit der Gleichstellungsstelle mit dem Rat für Kriminalitätsverhütung und dem Arbeitskreis Gewalt gegen Frauen, durch gezielte Fachtagungen oder der Veröffentlichung einer Netzwerkbrochure mit Unterstützungsangeboten von

Fachstellen die angestrebten Ziele vor allem im präventiven Bereich realisiert werden.

Insgesamt ist in vielen Handlungsfeldern eine Sensibilisierung für Gleichstellung deutlich sichtbar geworden: in der Seniorenarbeit mit der Förderung von männer- und frauenspezifischen Angeboten oder einer gendergerechten Teilhabepanung für Menschen mit Behinderung, im Bereich Kultur durch gezielte Projekte mit Künstlerinnen und das Aufgreifen von Genderthemen im Medienbestand, oder in verschiedenen Angeboten der Schulsozialarbeit, die eine Beteiligung von Mädchen förderten. Alle Maßnahmen haben dazu beigetragen, Gleichstellungsarbeit als Querschnittsaufgabe der Verwaltung besser zu verankern.

## **2.3. Auswertung des Gesamtprozesses**

### **2.3.1. Vorgehen**

Ergänzend zur Berichterstattung über die Umsetzung der einzelnen Maßnahmen wurden die beteiligten Bereichsleitungen in einem zweiten Anschreiben gebeten, an einer Online-Umfrage zur Einschätzung des Gesamtprozesses teilzunehmen. Außerdem wurde um Mitteilung gebeten, ob weitere Personen an der Maßnahme des jeweiligen Bereichs verantwortlich beteiligt waren, die in die Umfrage einbezogen werden sollten.

Die Umfrage erfolgte auf freiwilliger Basis und umfasste Fragen zu Stärken und Schwächen des Aktionsplans, zum Aufwand bei der Umsetzung und Berichterstattung. Auch die Einschätzung zur fachlichen Unterstützung durch die Gleichstellungsstelle, zu Kommunikation und Vernetzung sowie zu Vorschlägen für eine Optimierung des Gesamtprozesses im Hinblick auf die Fortschreibung des Gleichstellungsaktionsplans wurde erfragt.

Ziel der Umfrage war die Evaluation des Koordinations- und Steuerungsprozesses wie auch der Akzeptanz des Gleichstellungsaktionsplans als Planungs- und Steuerungsinstrument.

### **2.3.2. Rücklauf**

Die Beteiligung an der Online-Umfrage zum Gesamtprozess war sehr verhalten, was die Aussagekraft insgesamt schwächt und Überlegungen zur Optimierung der künftigen Prozessgestaltung -und steuerung erschwert.

Von insgesamt 27 Verantwortlichen, die angeschrieben wurden, wirkten 9 Personen - ein Drittel - an der Umfrage mit. Davon waren 5 Personen für eine Maßnahme, 4 für zwei bis vier Gleichstellungsmaßnahmen verantwortlich.

### **2.3.3. Ergebnisse der Umfrage**

Mit dem Beitritt zur EU-Charta und der Einführung des Aktionsplans wurden Stärken und Vorteile für die künftige Gleichstellungsarbeit hervorgehoben, u.a. mehr Transparenz, Messbarkeit der Erfolge, größere Verbindlichkeit durch Verankerung als Querschnitts- und Führungsaufgabe, mehr Struktur, bessere Vernetzung sowie eine breitere Beteiligung auch durch externe Akteurinnen und Akteure.

Die Teilnehmenden wurden nach ihrer Einschätzung zu diesen Stärken und Vorteilen befragt (trifft zu/ trifft nicht zu/ keine Einschätzung).

Die genannten Stärken „Gleichstellung ist transparenter geworden“ „Gleichstellung ist als Führungsaufgabe integriert“ und „neue Maßnahmen bauen auf Bestehendem auf“ wurden zum überwiegenden Teil als zutreffend bewertet (jeweils achtmal trifft zu). Deutlich positiv bewertet wurde ebenfalls „Netzwerke

und externe Kontakte werden genutzt“, (siebenmal trifft zu). „Erfolge werden messbar“ und „Gleichstellung ist in den eigenen Verantwortungsbereich integriert“ erhielten jeweils sechsmal Zustimmung.

Insgesamt wurde die Zielsetzung des Aktionsplans von den an der Umfrage beteiligten Personen mehrheitlich als erfolgreich eingeschätzt und wahrgenommen.

Zur Frage nach den Schwächen des Gleichstellungsaktionsplans, die offen formuliert war, gab es insgesamt nur drei Rückmeldungen:

- Bereitstellung ausreichender finanzieller Mittel zur Umsetzung nicht nachhaltig gewährleistet
- Prozessorientierung in der Gleichstellung macht die Auswertung für einen kürzeren Zeitraum schwieriger, nicht alles ist messbar
- Aufschreiben von Maßnahmen bedeutet nicht, dass diese auch verinnerlicht werden.

Die an der Umfrage Beteiligten wurden außerdem gebeten, die benötigten personellen, zeitlichen und finanziellen Ressourcen zu benennen, ebenso den Aufwand für Koordination sowie für Berichterstattung (Bewertung: eher groß/eher klein/kein Aufwand).

Die Meinungen der Befragten zum personellen und zeitlichen Aufwand wie zu den benötigten Ressourcen für Koordination halten sich fast die Waage, ein Teil bewertet den Aufwand als eher klein (fünfmal), der andere Teil als eher groß (viermal). Der finanzielle Aufwand wird insgesamt als geringer bewertet (viermal eher klein, einmal kein Aufwand, dreimal eher groß, einmal keine Angabe). Noch deutlicher fällt das Ergebnis bei der Berichterstattung aus (fünfmal eher klein, einmal kein Aufwand, zweimal eher groß, einmal keine Angabe).

Insgesamt spielen also personelle und zeitliche Ressourcen bei der Umsetzung des Aktionsplans eine größere Rolle als die finanzielle Ausstattung oder das Reporting. Von der durchschnittlichen Bewertung lag der geleistete Aufwand für den Aktionsplan im Bereich des Machbaren.

Es war Aufgabe der Gleichstellungsstelle, bei Bedarf fachliche Unterstützung zu leisten, was mit Frage 5 erfasst wurde. Die Teilnehmenden wurden nach Art der Inanspruchnahme sowie dem Nutzen der Angebote gefragt.

Unterstützung wurde am ehesten bei der Planung von Maßnahmen sowie der Vermittlung von Fachwissen und Literatur in Anspruch genommen und insgesamt als nützlich bewertet (viermal sehr nützlich, einmal geringer Nutzen). Bei der Umsetzung der Maßnahmen dagegen wurde die fachliche Unterstützung entweder gar nicht in Anspruch genommen (fünfmal) oder der Nutzen wurde als gering eingeschätzt (viermal). Unterstützung bei der Koordination Vernetzung wurde ebenfalls mehrheitlich nicht genutzt (fünfmal). Lediglich zweimal wurde dieses Angebot als sehr nützlich bewertet, einen geringen Nutzen sahen zwei der befragten Personen.

Auf die Frage, auf welche Informationskanäle zurückgegriffen wurde, fielen die Antworten sehr unterschiedlich aus. Das Intranet und das Internet wurden als Informationsquellen bei der Umsetzung des Aktionsplans am wenigsten genutzt (je fünfmal nicht genutzt), gefolgt von Veranstaltungen und Schulungen (je viermal nicht genutzt). Externe Informationsmöglichkeiten schnitten deutlich besser ab (zweimal nicht genutzt).

Bei der Bewertung der Nützlichkeit schnitt das Internet am besten ab (viermal sehr nützlich). Eine geringere Bedeutung, was den geschätzten Nutzen anbelangt, erhielten Veranstaltungen und Schulungen (dreimal sehr nützlich, zweimal geringer Nutzen). Am schlechtesten schnitt das Intranet ab (keinmal sehr nützlich, viermal geringer Nutzen).

Die größte Bedeutung kam der externen Information zu, sie wurde deutlich häufiger in Anspruch genommen (siebenmal) und als sehr nützlich eingestuft (sechsmal) als die anderen Angebote.

Die letzte Frage, was aus Sicht der Befragten gefehlt hat bzw. was verbessert werden könnte, war offen formuliert. Es haben vier der Befragten geantwortet:

- Aufrechterhaltung der Maßnahmen durch finanzielle Unterstützung. Qualifiziertes Deeskalationstraining sollte in das Fortbildungsprogramm aufgenommen werden
- Die Nachhaltigkeit der durchgeführten Maßnahmen sollte regelmäßig überprüft werden. Ggf. sollten weitere, auf der Maßnahme aufbauende Schritte (z.B. Fortbildungen) eingeleitet werden, um eine nachhaltige Wirkung zu gewährleisten
- Die Notwendigkeit einer Vergleichbarkeit bedeutet einen zu hohen Abstraktionsgrad. Ein Plan – auch wenn Evaluation mit einhergeht – ist statisch auf der Basis dort wo gestartet wird. Aufschreiben von Maßnahmen bedeutet nicht, dass diese auch verinnerlicht werden
- Maßnahmen zur Gleichstellung sind in unserem Bereich seit langem implementiert und haben eine gute Tradition  
Der Gleichstellungsaktionsplan bestätigt unsere Arbeit und wird von uns, u.a. wegen des Ausbaus der Netzwerkbildung, sehr begrüßt.

### 3. Fazit und Empfehlungen

Mit dem Beitritt der Stadt zur EU-Charta und der Verpflichtung zur Umsetzung eines Gleichstellungsaktionsplans haben alle Beteiligten eine Herausforderung angenommen und Neuland betreten. Hohe Erwartungen waren mit dem Projekt verknüpft.

Gerade bei „top-down“ Projekten wie dem Gleichstellungsaktionsplan ist es wichtig, die Wirksamkeit der Maßnahmen und des Prozesses zu überprüfen. Ineffiziente Maßnahmen und Prozessabläufe werden von den Beteiligten langfristig nicht mitgetragen.

Der Gleichstellungsaktionsplan verfolgt den Gender Mainstreaming-Ansatz. Damit lag die Verantwortung für die Planung und Umsetzung der Maßnahmen bei den jeweiligen Bereichen der Verwaltung.

Die Maßnahmen aus dem Aktionsplan wurden überwiegend umgesetzt und haben ihre jeweiligen Ziele erreicht. Eine erfolgreiche Umsetzung gelang dort am besten, wo die Maßnahmen „aus dem Arbeitsalltag heraus“ praxisnah gestaltet und Ziele konkret formuliert wurden.

Positiv hervorzuheben ist, dass viele der Maßnahmen über die Laufzeit des Aktionsplans hinaus weitergeführt werden oder inzwischen als Daueraufgabe fest in den Bereichen verankert sind.

Bedauerlicherweise konnten einige Maßnahmen, die sehr erfolgreich durchgeführt wurden, aufgrund fehlender personeller oder finanzieller Ressourcen nicht mehr fortgesetzt werden, was unter dem Aspekt der nachhaltigen Wirksamkeit nicht sinnvoll erscheint.

Einige der konzipierten Maßnahmen wurden gar nicht realisiert, weil während der Umsetzungsphase fehlende personelle Ressourcen nicht kompensiert werden konnten.

Die Bereiche dokumentierten die von ihnen initiierten Maßnahmen. Eine Berichterstattung zum jeweils aktuellen Stand der Umsetzung und Zielerreichung erfolgte nach eineinhalb Jahren sowie am Ende der Laufzeit. Die Berichte zur Umsetzung erwiesen sich als aufschlussreich, auch wenn die genannten Ziele nicht immer überprüfbar formuliert oder Indikatoren nicht klar definiert waren. In vielen Bereichen ist Genderkompetenz vorhanden, was nicht als Selbstverständlichkeit vorausgesetzt werden kann. Vereinzelt wies „Widerstand zwischen den Zeilen“ darauf hin, dass Maßnahmen nicht ausreichend abgestimmt waren und die Umsetzung sich als schwierig gestaltete. Ein partizipativer Aushandlungsprozess ist daher für das Gelingen der Maßnahmen entscheidend.

Aufgrund der bisherigen Erfahrungen mit der Umsetzung des Aktionsplans sollte die Berichterstattung in der bisherigen Weise beibehalten werden. Die Berichterstattung in schriftlicher Form bzw. mittels „Arbeitsblättern“ hat sich

bewährt. Ein Bericht zum Zwischenstand nach der Hälfte der Laufzeit ist ebenfalls sinnvoll, damit an der richtigen Stelle „nachjustiert“ werden kann. Auch die Abstimmungsgespräche der Bereiche mit der Gleichstellungsstelle in der Planungs- und Umsetzungsphase sollten nach Möglichkeit beibehalten werden.

Die kommunale Gleichstellungsstelle war für die Steuerung und Koordination des Prozesses, die fachliche Unterstützung und Beratung, Evaluation und Berichterstattung in Gremien, sowie für interne und externe Kommunikation verantwortlich. Damit erhielt sie eine Reihe neuer Aufgaben, für die keine zusätzlichen Ressourcen zur Verfügung standen. Die laufenden Aufgaben der kommunalen Gleichstellungsstelle blieben bestehen, zusätzlich kamen interne Aufgaben hinzu. Dies hatte zu Folge, dass geplante Projekte im kommunalen Aufgabenbereich zeitweise wegfallen mussten.

Der Erfahrungsaustausch mit anderen Städten, die ebenfalls der EU-Charta beigetreten sind und Gleichstellungsaktionspläne umsetzen, ist sehr hilfreich. Er ermöglicht, „über den Tellerrand“ zu blicken und den eigenen gleichstellungspolitischen Kontext zu reflektieren.

In der Gesamtbetrachtung hat sich der Aktionsplan am Ende seiner Laufzeit als wirksames Instrument der Gleichstellungspolitik erwiesen und sichtbare Erfolge hervorgebracht. Er ist bei den Beteiligten weitgehend auf Akzeptanz gestoßen und hat Gleichstellung als Querschnitts- und Führungsaufgabe in der Verwaltung besser verankert und damit für mehr Verbindlichkeit gesorgt. Die Beteiligung vieler Bereiche an diesem Projekt hat die städtische Gleichstellungspolitik auf breitere Basis gestellt und Gleichstellung transparenter gemacht.

Die Fortschreibung des Aktionsplans für weitere drei Jahre wird empfohlen. Die bisherigen Handlungsfelder sollten beibehalten werden. Schwerpunkte und Zielsetzungen müssten aber überprüft und aktuell angepasst werden, damit eine kontinuierliche kommunale Gleichstellungspolitik im Hinblick auf die Idee und Zielsetzung der EU-Charta sichergestellt ist.

#### 4. Anhang

### Arbeitsblatt zur Berichterstattung „Umsetzung und Zielerreichung der Maßnahmen“

<b>Handlungsfeld:</b> <b>Schwerpunkt:</b> <b>Artikel:</b>	
Bezeichnung der Maßnahme	
Beschreibung der Maßnahme	
Zielsetzung/Indikatoren	
Zuständigkeit	
Umsetzung/Aktivitäten	<i>Wurde die Maßnahme umgesetzt?          Wie verlief die Umsetzung?          Ist die Maßnahme abgeschlossen?          Wird die Maßnahme weitergeführt?</i>
Zielerreichung	<i>Welche Ergebnisse wurden erzielt?          Zielsetzung erreicht?</i>

## Evaluation Gleichstellungsaktionsplan

Sehr geehrte Damen und Herren,

Willkommen bei der Online-Umfrage der Gleichstellungsstelle. Ihre Meinung ist uns wichtig! Darum bitten wir Sie um Unterstützung:

Sie haben am Gleichstellungsaktionsplan 2013–2015 teilgenommen. Mit einer Umfrage unter allen Beteiligten möchten wir erfahren, wie aus Ihrer Sicht der Prozess bei der Planung und Umsetzung des Plans verlaufen ist. Wir bitten Sie deshalb, die folgenden Fragen zu Organisation, fachlicher Unterstützung, Vernetzung und Kommunikation zu beantworten.

Über mehreren Fragenblöcken sind Antwortstufen aufgelistet. Bitte markieren Sie in der Befragung einfach das jeweilige Kästchen, das Ihrer Meinung nach am ehesten passt, bzw. tragen Sie in ein freies Textfeld Ihre Antwort ein. Insgesamt benötigen Sie für die Bearbeitung ca. 15 Minuten. Sollten Sie die Teilnahme unterbrechen müssen, drücken Sie den Button „Zwischenspeichern“ am Ende des Formulars. Über „Download“ können Sie nun den Link zum Formular an einem von Ihnen gewählten Ort abspeichern. Sie können jederzeit wieder in Ihren Fragebogen einsteigen und die Beantwortung abschließen. Ihre bereits eingetragenen Antworten bleiben erhalten.

Ihre Teilnahme ist freiwillig.

Herzlichen Dank!  
Gleichstellungsstelle der Stadt Ludwigshafen am Rhein

---

### 1. Ihre Beteiligung im Rahmen des Gleichstellungsaktionsplans

Sie sind

- verantwortlich für 1 Maßnahme
- verantwortlich für 2 - 4 Maßnahmen
- sonstiges

### 2. Stärken des Gleichstellungsaktionsplans

Bei der Einführung des Gleichstellungsaktionsplans wurden folgende Stärken hervorgehoben. Inwieweit treffen diese für Ihren Verantwortungsbereich zu?

trifft zu                      trifft nicht zu                      keine Einschätzung

Gleichstellung ist transparenter

Erfolge werden messbar

Gleichstellung ist in Ihren Verantwortungsbereich integriert

Neue Maßnahmen bauen  
auf Bestehendem auf

Gleichstellung ist  
als Führungsaufgabe  
verankert

Netzwerke und externe  
Kontakte werden  
genutzt

### 3. Schwächen des Gleichstellungsaktionsplans

Wo sehen Sie Schwachpunkte des Gleichstellungsaktionsplans? Worauf ist Ihrer Meinung nach bei einer Fortschreibung zu achten?

Sie können noch 400 Zeichen eingeben

### 4. Ressourcen

Wie schätzen Sie den Aufwand im Zusammenhang mit dem Gleichstellungsaktionsplan in Ihrem Verantwortungsbereich ein?

eher groß

eher klein

kein Aufwand

Personell

Zeitlich

Finanziell

Koordination  
und  
Kommunikation

Berichterstattung

## 5. Unterstützung durch die Gleichstellungsstelle

Die Gleichstellungsstelle bot bei Bedarf fachliche Unterstützung und Beratung an. Welche Angebote haben Sie genutzt und wie bewerten Sie die Unterstützung?

sehr nützlich      geringer Nutzen      nicht genutzt

Unterstützung bei  
der Planung von  
Maßnahmen

Unterstützung bei  
der Umsetzung von  
Maßnahmen

Unterstützung bei  
der Vernetzung und  
Koordination

Vermittlung von  
Literatur  
und Fachwissen

## 6. Kommunikation

Auf welche Informationskanäle haben Sie zurückgegriffen und wie bewerten Sie den Nutzen?

sehr nützlich      geringer Nutzen      nicht genutzt

Intranet

Internet

Veranstaltungen  
(z.B. Besprechungen,  
Sitzung der  
Bereichsleitungen)

Schulung

Externe Information

## **7. Fazit**

Was hat aus Ihrer Sicht gefehlt? Was könnte verbessert werden?

Sie können noch 400 Zeichen eingeben

Die Umfrage ist beendet.  
Vielen Dank für Ihre Unterstützung!

## Impressum

Herausgeberin: Stadt Ludwigshafen am Rhein  
Kommunale Gleichstellungsstelle  
Postfach 21 12 25  
67012 Ludwigshafen

Druck: Druckzentrum Stadtverwaltung  
Gestaltung: Bereich Öffentlichkeitsarbeit  
Auflage: 150  
Datum: Juni 2017