

# Zweiter Gleichstellungsaktionsplan der Stadt Ludwigshafen am Rhein 2019 – 2022

---

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



**Ludwigshafen**  
Stadt am Rhein

## Impressum

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

Druck: Druckzentrum Stadtverwaltung  
Gestaltung: Bereich Öffentlichkeitsarbeit  
Auflage: XXX  
Datum: XXXXXXXX

Inhaltsverzeichnis	2
Vorwort	6
Statement des Personalrates	7
Einleitung	8
1. Politische Rolle der Stadt Ludwigshafen	10
1.1. Politische Vertretung (Art.2)	11
1.1.1. Ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern in Entscheidungsgremien städtischer Beteiligungsunternehmen	11
1.2. Mitwirkung am politischen und zivilgesellschaftlichen Leben (Art.3)	12
1.2.1. Barrierearme Öffentlichkeitsbeteiligung in der Stadtplanung	12
1.2.2. Erarbeitung von Verwaltungsstandards für Partizipationsverfahren	13
1.3. Öffentliches Engagement für Gleichstellung (Art.4)	14
1.3.1. Fortschreibung und Evaluation des Gleichstellungsaktionsplans im Rahmen der EU-Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene	14
1.4. Zusammenarbeit mit Partner*innen zur Förderung der Gleichstellung (Art.5)	15
1.4.1. Koordination der Veranstaltungsreihe zum Internationalen Frauentag	15
1.4.2. Jährliche Beteiligung des Stadtmuseums am Internationalen Frauentag	16
1.4.3. Zusammenarbeit der Volkshochschule mit der Gleichstellungsstelle in frauenspezifischen Belangen	17
1.5. Kampf gegen Stereotype (Art.6)	18
1.5.1. Genderleitfaden für verwaltungsinterne und externe Kommunikation	18
1.5.2. Geschlechtergerechte Sprache im Ortsrecht	19
1.5.3. Fortentwicklung einer gendergerechten Bildsprache	20
1.5.4. Gendergerechte Fortbildung für Mitarbeiter*innen der Betreuenden Grundschule	21
1.5.5. Mehr Frauen bei Ehrungen und in der Gedenkarbeit würdigen	22
1.5.6. Geschlechtsübergreifende Gruppenangebote für Jugendliche im Betreuten Wohnen	23
1.5.7. Verhinderung sexistischer Werbung im städtischen, öffentlichen Raum	24

1.6.	Gute Verwaltungs- und Konsultationsverfahren (Art.7)	25
1.6.1.	Gleichberechtigte und faire Bearbeitung von Anliegen und Beschwerden von Bürger*innen	25
1.6.2.	Dokumentation und Analyse von Stundungsfällen – Fortschreibung	26
2.	Allgemeiner Rahmen für die Gleichstellung (Art. 8-10)	27
2.1.	Vielfältige Diskriminierungen oder Benachteiligungen (Art.10)	28
2.1.1.	Berücksichtigung von Genderaspekten bei der allgemeinen Arbeit des Stadtmuseums	28
2.1.2.	Strategieplan für eine gelungene Integration	29
2.1.3.	Frauenspezifische Kursangebote der Volkshochschule im Bereich Arbeit und Beruf	30
3.	Die Stadt als Arbeitgeberin (Art.11)	31
3.1.	Vereinbarkeit von Beruf, gesellschaftlichem Leben und Familie	32
3.1.1.	Flexibilisierung der Arbeitszeiten und Arbeitsformen	32
3.1.2.	Anpassung der Regelungen zum Mobilen Arbeiten an die Bedürfnisse der Mitarbeiter*innen	33
3.1.3.	Informationsgespräche zum Thema Vereinbarkeit Beruf und Familie	34
3.1.4.	Schichtpläne familienfreundlich gestalten	35
3.2.	Teilhabe am Erwerbsleben	36
3.2.1.	Förderung und Unterstützung insbesondere von Frauen mit Schwerbehinderung bei der Teilhabe am Erwerbsleben	36
3.3.	Ausgewogene Vertretung der Geschlechter auf allen Ebenen	37
3.3.1.	Erstellung und Fortschreibung des Gleichstellungsplans nach dem Landesgleichstellungsgesetz Rheinland-Pfalz (LGG)	37
3.3.2.	„Lust auf Führen“- Gewinnung von Führungskräften aus dem eigenen Bereich	38
3.3.3.	Bewusste Berücksichtigung von Bewerberinnen bei der Stellenbesetzung im Ernst-Bloch-Zentrum	39
3.3.4.	Gezielte Förderung von Frauen bei der Vergabe von Honorarverträgen für freie Mitarbeiter*innen des Stadtmuseums	40
3.4.	Beseitigung geschlechterspezifischer Aufteilung von Berufsfeldern	41
3.4.1.	Gewinnung von Mitarbeiterinnen für den gewerblichen Bereich bei den Wirtschaftsbetrieben Ludwigshafen (WBL)	41
3.4.2.	Beteiligung am Girls Day	42

3.5.	Sichere, gesunde und ausgewogene Arbeitsbedingungen	43
3.5.1.	Entwicklung einer Diversity-Haltung im Team der Stadtbibliothek	43
3.5.2.	Diskriminierung entgegenwirken im publikumsintensiven Bereich	44
3.5.3.	Interne Umsetzung des Wertebasierten Verhaltenskodex des Deutschen Bühnenvereins	45
3.5.4.	Fortbildungsprojekt „Beteiligung schützt!“	47
3.5.5.	Aufbau eines Wissensmanagements	49
3.5.6.	Dienst- und Schutzbekleidung in Frauen- und Männergrößen	50
3.6.	Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung	51
3.6.1.	Überarbeitung der Verwaltungsanordnung gegen „sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“	51
4.	Öffentliches Beschaffungs- und Vertragswesen (Art.12)	52
4.1.	Förderung der Gleichstellung im öffentlichen Beschaffungswesen und bei Vertragsangelegenheiten	52
5.	Die Stadt als Dienstleisterin (Art. 13-23)	53
5.1.	Bildungswesen und lebenslanges Lernen (Art.13)	54
5.1.1.	Gender Mainstreaming in der Schulsozialarbeit	54
5.1.2.	Deutschkurse mit Kinderbetreuung (MAMA- und Flüchtlingskurse)	56
5.1.3.	Gendergerechte Jugendberufshilfe in der offenen Kinder- und Jugendarbeit	57
5.2.	Soziale Zusammenarbeit (Art.18)	58
5.2.1.	Internationaler Frauentreff	58
5.2.2.	Verbesserung des Wissens von Migrant*innen	59
5.2.3.	Angebote der Soziale Stadt - Quartiere	60
5.3.	Kultur, Sport und Freizeit (Art.20)	61
5.3.1.	Entwicklung eines „Gamification“-Konzepts für Angebote der Stadtbibliothek	61
5.3.2.	Gezielte Suche nach- für die Stadtgeschichte und urbane Frauenfokussierten Themenkomplexen	62
5.3.3.	Reflektion von Geschlechterrollen im künstlerischen Angebot der Pfalzbau Bühnen	63
5.3.4.	Erhöhung des Anteils an Künstlerinnen im Kulturbereich (Kulturzentrum dasHaus, WHM)	65
5.3.5.	Genderthemen in der Stadtbibliothek	67
5.3.6.	Versuch einer adäquaten Einbeziehung der Geschichte der Frauen in Ludwigshafen in die Gesamtgeschichte der Stadt	68

5.3.7. Kulturelle Angebote der Volkshochschule für Frauen	69
5.3.8. Weiterentwicklung des Konzepts für gendergerechte offene Kinder- und Jugendarbeit	70
5.3.9. Sportstättenentwicklungskonzept	71
5.4. Sicherheit (Art. 21)	72
5.4.1. Verminderung der Gefährdungssituation in öffentlichen Verkehrsmitteln	72
5.4.2. Verminderung der Gefährdungssituation im Bereich des Zugangs zum Bahnhof Lu-Mitte durch Videoüberwachung	73
5.4.3. Sicherheitsbegehung am Berliner Platz	74
5.5. Geschlechtsspezifische Gewalt (Art.22)	75
5.5.1. Teilhabe am Rheinland-Pfälzischen Interventionsprojekt gegen Gewalt in engen sozialen Beziehungen (RIGG) und Weiterführung des Arbeitskreises Gewalt gegen Frauen	75
5.5.2. Umsetzung des Prostituiertenschutzgesetzes und Aufbau eines Netzwerkes	76
5.5.3. Schulung zum Prostituiertengesetz, zu Gewaltschutz und Menschenhandel	77
6. Planung und Entwicklung (Art.24-28)	78
6.1. Stadt- und Lokalplanung (Art.25)	78
6.1.1. Beteiligung von Bürger*innen im Rahmen von Projekten der Stadtentwicklung	78
6.1.2. Berichterstattung und Bereitstellung von Grundlegenden nach Genderaspekten	79
6.1.3. Konzeption zur Deckung des Wohnungsbedarfs; Einrichtung einer Leitstelle Wohnen	80
6.2. Mobilität und Verkehr (Art.26)	82
6.2.1. Barrierefreie ÖV-Haltestellen	82
6.2.2. Zentrale Ansprechperson für Angelegenheiten des Radverkehrs	82
7. Städtepartnerschaften und internationale Kooperationen (Art.30)	83
7.1. Jugend- und Praktikant*innenaustausch der Partnerstädte	83
7.2. Botschafter*innen der Gleichstellung von Frauen und Männern	84

## Vorwort

Liebe Leser\*innen, liebe Mitarbeiter\*innen,

die Gleichstellung von Frauen und Männern wirkt sich auf die wirtschaftliche, politische und gesellschaftliche Entwicklung unserer Stadtgesellschaft aus und nimmt Einfluss auf das Wohlbefinden aller Menschen, die in unserer Stadt leben und arbeiten.

Mit dem Beitritt zur Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene 2011 hat die Stadt Ludwigshafen die Herausforderung angenommen, die Gleichstellung von Frauen und Männern auf kommunaler Ebene weiter voranzubringen. Der erste Gleichstellungsaktionsplan 2013-2015 hat wichtige Weichen gestellt, die Gleichstellungsarbeit als Querschnittsaufgabe in der Verwaltung breiter zu verankern. Durch zahlreiche Angebote und Projekte ist es gelungen, Standards zu etablieren und Gleichstellung nach außen hin sichtbar zu machen.

Mit dem vorliegenden Aktionsplan 2019-2022 möchte die Stadtverwaltung an das Erreichte anknüpfen und ihr Engagement für eine gendergerechte, vielfältige und weltoffene Stadtgesellschaft vertiefen. Er bündelt viele neue Projekte, aber auch bestehende gleichstellungspolitische Maßnahmen. Die Stadtverwaltung ist in unterschiedlichen Handlungsfeldern aktiv und übernimmt gleichstellungspolitische Verantwortung als Arbeitgeberin, Dienstleisterin oder Planerin.

Der Gleichstellungsaktionsplan ist getragen von dem Grundsatz, Frauen wie Männern - allen Menschen unabhängig ihres Geschlechts, ihrer Herkunft, der Weltanschauung, sexuellen Identität oder ihres Alters - eine gerechte Teilhabe am politischen, gesellschaftlichen und ökonomischen Leben zu ermöglichen.

Diesen Leitgedanken möchte ich als Oberbürgermeisterin der Stadt gerne unterstützen.

Mein Dank gilt allen Mitarbeiter\*innen der Verwaltung, der Gleichstellungsstelle sowie externen Akteur\*innen, die an der Erstellung des zweiten Aktionsplans mitgewirkt haben und sich für die Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in unserer Kommune einsetzen.

Jutta Steinruck  
Oberbürgermeisterin

## Statement des Personalrats

Der Personalrat hält die Gleichstellung von Frauen und Männern in einer modernen Gesellschaft für zwingend erforderlich.

Gleichstellung von Frauen und Männern bedeutet für den Personalrat insbesondere

- Fairness
- Gerechtigkeit
- Chancengleichheit

Dies zu verwirklichen heißt für uns aber auch, stets die geschlechterspezifischen Bedürfnisse wahrzunehmen und entsprechend zu berücksichtigen.

Wir unterstützen deshalb, im Rahmen unserer rechtlichen Möglichkeiten, die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der Umsetzung von Vereinbarkeit Familie und Beruf, bei Einstellungen, bei Eingruppierungen, den Arbeitsbedingungen und vielem mehr.

Zu unserem Selbstverständnis gehört es, dass wir überall dort Einfluss nehmen, wo wir von Diskriminierung und Benachteiligung erfahren.

Der Personalrat

## Einleitung

Die Stadt Ludwigshafen am Rhein ist im August 2011 der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene beigetreten. Sie hat sich verpflichtet, den verfassungsmäßigen Grundsatz der Förderung der tatsächlichen Gleichstellung der Geschlechter auf kommunaler Ebene umzusetzen. Dazu hat sie 2013 einen Gleichstellungsaktionsplan mit Maßnahmen und Zielen erarbeitet, in den Folgejahren umgesetzt und evaluiert.

Der erste Gleichstellungsaktionsplan 2013 - 2015 hat sich als geeignetes Instrument zur Förderung der Gleichstellung bewährt. Eine Sensibilisierung für Genderaspekte, so ein Ergebnis der Auswertung, hat stattgefunden. Innerhalb der Verwaltung wurde die Gleichstellung von Frauen und Männern als Querschnittsaufgabe verankert. Die Geschlechterperspektive wird in den Bereichen der Verwaltung bei Planungen, Entscheidungen und der Umsetzung bereits berücksichtigt. Dies haben beispielsweise Maßnahmen in der städtischen Personalentwicklung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder Gesundheitsfürsorge, kultursensible Angebote im Bereich Senioren, die Einbeziehung von Genderthemen im Kulturbereich und viele andere Projekte verdeutlicht.

Nun folgt die Stadt ihrer Verpflichtung aus der Charta, die Gleichstellungspolitik auf kommunaler Ebene weiterzuentwickeln und mit entsprechenden Maßnahmen und Zielen fortzuschreiben.

Der vorliegende zweite Gleichstellungsaktionsplan 2019 - 2022 greift erzielte Fortschritte und Erfolge auf und konkretisiert die gleichstellungspolitischen Ziele der Stadt Ludwigshafen für die nächsten Jahre. Er enthält insgesamt 65 Maßnahmen der Verwaltungsbereiche zu sieben strategischen Handlungsfeldern der Europäischen Charta:

1. Politische Rolle der Stadt
2. Allgemeiner Rahmen für die Gleichstellung
3. Die Stadt als Arbeitgeberin
4. Öffentliches Beschaffungs- und Vertragswesen
5. Die Stadt als Dienstleisterin
6. Planung und Entwicklung
7. Städtepartnerschaften

Der zweite Gleichstellungsaktionsplan setzt die Priorität auf neue Projekte zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und knüpft nur dort gezielt an bewährte Aktivitäten an, wo sich eine Weiterentwicklung abzeichnet. Nicht alle eingereichten Maßnahmen fanden deshalb Aufnahme in den neuen Aktionsplan.

Die Entwicklung von Zielen und Maßnahmen zur Gleichstellung ist Aufgabe der Verwaltungsbereiche. In ihrem Zuständigkeitsbereich liegt auch die konkrete Umsetzung der Aktivitäten und Projekte in den nächsten Jahren. Die Gleichstellungsstelle berät und unterstützt die Verwaltung bei Bedarf und ist verantwortlich für die Koordination des Gesamtprozesses.

*In seiner Sitzung vom XXXXXXXX hat der Stadtrat den zweiten Gleichstellungsaktionsplan 2019-2022 in der vorliegenden Fassung verabschiedet.*

## 1. Politische Rolle der Stadt

Die Stadt nutzt in ihrer politischen Rolle bereits viele Möglichkeiten, die Gleichstellung von Frauen und Männern auf kommunaler Ebene weiter voranzubringen. Mit dem zweiten Gleichstellungsaktionsplan hat sie neue Schwerpunkte und Akzente gesetzt:

Die Entwicklung von Standards für Partizipationsverfahren sowie barrierearmen Beteiligungsformen für Bürger\*innen sollen den Zugang zu Informationen und den Diskurs mit der Verwaltung erleichtern sowie eine gleichberechtigte Teilhabe an Entscheidungs- und Gestaltungsprozessen der Kommune sicherstellen.

Auch die ausgewogene Vertretung der Geschlechter in Entscheidungsgremien hat die Stadtverwaltung mit einer Maßnahme im neuen Gleichstellungsaktionsplan aufgegriffen. Das städtische Beteiligungsmanagement wirkt darauf hin, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern in den Tochtergesellschaften berücksichtigt und gefördert wird.

Die Stadt engagiert sich in der Zusammenarbeit mit Verbänden, Vereinen und Organisationen aus dem öffentlichen wie privaten Sektor für die Förderung der Gleichstellung. Ein zentraler Anlass ist der Internationale Frauentag. Gemeinsam mit Fraueninitiativen und – verbänden, städtischen und kirchlichen Einrichtungen sowie Vereinen organisiert die Gleichstellungsstelle jährlich im März eine Veranstaltungsreihe mit vielfältigen Aktivitäten zu gleichstellungspolitischen Themen.

Positive Geschlechterbilder innerhalb der Stadtverwaltung und im gesellschaftlichen Leben zu fördern, ist ein gleichstellungspolitisches Anliegen, das die Stadtverwaltung ebenfalls in den nächsten Jahren verstärkt umsetzen möchte. Mit einem Genderleitfaden für geschlechtergerechte Sprache, der Würdigung von Frauen in der Gedenkarbeit und bei Ehrungen sowie Fortbildungen für pädagogische Fachkräfte werden Maßnahmen gegen stereotype Geschlechterrollen im Rahmen des neuen Aktionsplans weiterentwickelt.

Auch die gleichberechtigte, faire und unparteiische Behandlung aller Beschwerden, Anliegen und Angelegenheiten von Bürger\*innen durch die Bürgerberatung ist ein gleichstellungspolitisches Ziel, das im neuen Gleichstellungsaktionsplan enthalten ist.

1. Politische Vertretung (Artikel 2)

1.1. Ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern in Entscheidungsgremien städtischer Beteiligungsunternehmen

Maßnahme	<b>Schaffung von öffentlichem Bewusstsein und öffentlicher Transparenz für eine ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern in den städtischen Beteiligungsunternehmen</b> insgesamt, auf unterschiedlichen Führungsebenen sowie in Entscheidungsgremien
Beschreibung der Maßnahme	Das Beteiligungsmanagement wirkt darauf hin, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern in den Tochtergesellschaften (insbesondere Mehrheitsbeteiligungen) berücksichtigt bzw. gefördert wird.
Zielsetzung	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Stärkung des öffentlichen Bewusstseins und Schaffung von öffentlicher Transparenz für eine geschlechterausgewogene Besetzung in den städtischen Beteiligungsunternehmen insgesamt, auf unterschiedlichen Führungsebenen sowie in Kontrollorganen</li> <li>- darauf hinwirken, dass geschlechterausgewogene Teilhabe an Politikgestaltung und –umsetzung erfolgt.</li> </ul>
Indikator	<p>Diese könnten sein:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- stichtagsbezogene Ist-Frauenquote im Aufsichtsrat</li> <li>- Bei der Einstellung werden Frauen bei gleicher Qualifikation bevorzugt, sofern Unterrepräsentanz vorliegt.</li> </ul>
Zeitrahmen	Berichterstattung zur Ist-Frauenquote im Aufsichtsrat erfolgt im Rahmen des Beteiligungsberichtes.
Zuständigkeit	<b>2-18, Abteilung „Beteiligungsmanagement“ in Zusammenarbeit mit den städtischen Beteiligungsgesellschaften</b>
Ressourcen	Im Rahmen der Erstellung des Beteiligungsberichtes sind personelle Ressourcen vorhanden.

## 1.2. Mitwirkung am politischen und zivilgesellschaftlichen Leben (Artikel 3)

### 1.2.1. Barrierearme Öffentlichkeitsbeteiligung in der Stadtplanung

Maßnahme	<b>Barrierearme Öffentlichkeitsbeteiligung</b>
Beschreibung der Maßnahme	Zusätzlicher Einsatz digital gestützter Verfahren zur Beteiligung von Bürger*innen parallel zu den traditionellen Beteiligungsformaten.
Zielsetzung	Erleichterung des Informationszugangs und Meinungsaustauschs zwischen Bürger*innen und Verwaltung
Indikator	Anzahl von zusätzlichen Beteiligungsverfahren
Zeitraumen	bis 2021
Zuständigkeit	<b>4-12, Stadtplanung</b>
Ressourcen	Doppelhaushalt 2019/20 f.

## 1.2.2. Erarbeitung von Verwaltungsstandards für Partizipationsverfahren

Maßnahme	<b>Erarbeitung von Verwaltungsstandards für Partizipationsverfahren</b>
Beschreibung der Maßnahme	In Kooperation mit anderen Bereichen werden verwaltungsweite Standards erarbeitet und durch den Stadtvorstand verabschiedet, die Prozesse und Ausgestaltung von Partizipationsverfahren beschreiben. Daraus ergibt sich ein Regelwerk, das der Verwaltung und deren Bereichen und Mitarbeiter*innen Orientierung bei der Planung von Vorhaben gibt.
Zielsetzung	Schaffung von verbindlichen Standards und Regeln für eine verbindliche und gleichberechtigte Teilhabe von Bürger*innen an Entscheidungs- und Transformationsprozessen unter besonderer Berücksichtigung der ePartizipation
Indikator	Evaluation Auswertung bestehender Daten
Zeitraumen	Binnen zwei Jahren soll das Regelwerk im Entwurf fertig sein, damit es verabschiedet werden kann.
Zuständigkeit	<b>1-17, Öffentlichkeitsarbeit</b>
Ressourcen	Zur Entwicklung wird empfohlen, externe Beratung und ggf. Moderation hinzuziehen. Richtlinien schaffen Planungssicherheit hinsichtlich des Ressourceneinsatzes. Sind Verfahren und Instrumente definiert, können die Bereiche diese standardisiert nutzen.

### 1.3. Öffentliches Engagement für Gleichstellung (Artikel 4)

#### 1.3.1. Fortschreibung des Gleichstellungsaktionsplans im Rahmen der EU-Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene

Maßnahme	<b>Fortschreibung des Gleichstellungsaktionsplans im Rahmen der EU-Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene</b>
Beschreibung der Maßnahme	Erstellung des neuen Aktionsplans 2019 - 2022 und Verlauf durch die Gremien und Ausschüsse. Fachliche Beratung und Unterstützung während der Planung und Umsetzung des Aktionsplans. Evaluation des Gleichstellungsaktionsplans nach Ende der Laufzeit. Regelmäßige Berichterstattung über die Umsetzung der Maßnahmen und Stand der Zielsetzung (Zwischen- und Auswertungsbericht). Vorstellung des Aktionsplans durch geeignete Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit.
Zielsetzung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zielsetzung und Aktivitäten in den jeweiligen Handlungsschwerpunkten bündeln und darstellen</li> <li>• Impulsgebung und Begleitung laufender Prozesse</li> <li>• Umsetzung der Maßnahmen/ Aktivitäten sowie erzielte und Fortschritte in der Gleichstellung transparent machen.</li> </ul>
Indikator	Verabschiedung des zweiten Gleichstellungsaktionsplans 2019-2022 Vorliegen der Berichte, Ergebnissicherung und Veröffentlichung
Zeitraumen	Ab 2018/2019, folgende Jahre
Zuständigkeit	<b>1-013 Gleichstellungsstelle in Kooperation mit Verwaltungsbereichen</b>
Ressourcen	Vorhandene Ressourcen

1.4. Zusammenarbeit mit Partner\*innen zur Förderung der Gleichstellung  
(Artikel 5)

1.4.1. Koordination der Veranstaltungsreihe zum Internationalen Frauentag

Maßnahme	<b>Veranstaltungsreihe zum Internationalen Frauentag am 8. März</b>
Beschreibung der Maßnahme	Initiierung und Planung von Veranstaltungen, Koordinierung der Veranstaltungsreihe sowie Öffentlichkeitsarbeit rund um den Internationalen Frauentag jeweils im März.
Zielsetzung	Information der Öffentlichkeit zu frauen- und gleichstellungsrelevanten Themen. Schärfung des Bewusstseins der Öffentlichkeit für noch bestehende Benachteiligungen von Frauen innerhalb der Gesellschaft, insbesondere im politischen und wirtschaftlichen Bereich; Stärkung der Solidarität.
Indikator	Durchgeführte Aktivitäten der Gleichstellungsstelle sowie der beteiligten Verbände, Vereine und Institutionen; Berichterstattung in Presse
Zeitraumen	2019, fortlaufende Aufgabe
Zuständigkeit	<b>1-013 Gleichstellungsstelle in Kooperation mit lokalen Frauenverbänden und –initiativen, Vereinen, Gewerkschaften, Verwaltungsbereichen und städtischen und kirchlichen Institutionen, Gleichstellungsstellen regional</b>
Ressourcen	Vorhandene Ressourcen

#### 1.4.2. Jährliche Beteiligung des Stadtmuseums am Internationalen Frauentag

Maßnahme	<b>Jährliche Beteiligung am Internationalen Frauentag mit zwei unterschiedlichen Veranstaltungsformaten</b>
Beschreibung der Maßnahme	Bei der Themenfestsetzung zum jährlichen Internationalen Frauentag wird jedes Jahr einmal eine künstlerische Veranstaltung geplant und durchgeführt sowie einmal eine (gesellschafts-)politische, beide zu wechselnden aktuellen Themen/Debatten.
Zielsetzung	Größere Sensibilisierung sowie Ansprache im Hinblick auf gender-Aspekte und Wertschätzung von Frauenthemen und der Berücksichtigung von Frauengeschichte(n) sowie eine bessere Wahrnehmbarkeit weiblicher Besucherinnen im Kontext des Bildungsauftrags und Veranstaltungsangebots des Stadtmuseums. Klares Bekenntnis in allen Auftritten zur Gleichstellung der Geschlechter und zur Anerkennung von Minderheiten im Bereich LSBTTIQ und darüber hinaus.
Indikator	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Größere und breitere Wahrnehmbarkeit der Aktivitäten und Angebote des Stadtmuseums auf lokaler und regionaler Ebene, aber auch in überregionalen (einschlägigen) Fachkreisen im Hinblick auf gender-Thematik.</li> <li>- Erweiterung der Besucher*innenkreise und eine verbesserte individuelle Ansprache an sämtliche potenzielle Besucher*innen.</li> <li>- Bessere Kontextualisierung der Museumsarbeit in das gesamtdeutsche kulturellen Angebot/Umfeld.</li> <li>- Wegfallen vom Hemmschwellen bei einzelne Gruppen und Minderheiten und auch Schulen im Fall von Interesse und Anfragen bezüglich gender-Thematiken.</li> </ul>
Zeitraumen	Seit Dezember 2011, bis heute - und für die Zukunft gleichermaßen
Zuständigkeit	<b>3-116, Stadtmuseum Ludwigshafen, Leiterin</b>
Ressourcen	Eigenes Jahresbudget; gezielte Drittmittelakquise; Spenden für einschlägige Projekte; Mitarbeit durch ehrenamtlich Tätige aus den in Frage kommenden Feldern sowie durch Nachwuchswissenschaftler*innen

1.4.3. Zusammenarbeit der Volkshochschule mit der Gleichstellungsstelle in frauenspezifischen Belangen

Maßnahme	<b>Zusammenarbeit der Volkshochschule mit der Gleichstellungsstelle der Stadt Ludwigshafen am Rhein</b>
Beschreibung der Maßnahme	Veranstaltungen zu frauenspezifischen Themen
Zielsetzung	Vernetzung und interdisziplinäre Zusammenarbeit, öffentliches Bewusstsein für frauenspezifische Belange schärfen, öffentlichen Diskurs anregen.
Indikator	Statistik, Feedback Teilnehmer*innen, öffentliche Rezeption in den Medien
Zeitraumen	Ab Semester II-2018 regelmäßig ein bis zwei Veranstaltungen pro Jahr
Zuständigkeit	<b>5-143 Volkshochschule, Leitung Volkshochschule, Fachbereichsleitung Mensch-Gesellschaft-Politik und 1-013, kommunale Gleichstellungsbeauftragte</b>
Ressourcen	Gleichstellungsstelle, Volkshochschule, Fachbereichsleitung Mensch-Gesellschaft-Politik, Seminarräume, Veranstaltungstechnik, Hausverwaltung VHS

## 1.5. Kampf gegen Stereotype (Artikel 6)

### 1.5.1. Genderleitfaden für verwaltungsinterne und externe Kommunikation

Maßnahme	<b>Genderleitfaden</b>
Beschreibung der Maßnahme	Aufzeigen der Bedeutung einer gendergerechten Sprache für die Verwaltung und konkrete Tipps anhand von Beispielen aus verschiedenen Bereichen.
Zielsetzung	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Vermeidung von Diskriminierung hinsichtlich des Geschlechts</li> <li>– Förderung der Vielfalt</li> <li>– Weiterentwicklung der Verwaltung</li> <li>– Erfüllung des Landesgleichstellungsgesetzes Rheinland-Pfalz.</li> </ul>
Indikator	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Interner und externer Schriftverkehr</li> <li>– Präsentationen, Flyer etc...</li> <li>– Formulare</li> </ul>
Zeitraumen	Kontinuierliche Aktualisierung gemäß gesellschaftspolitischer Veränderungen
Zuständigkeit	<p><b>Federführung: 1-11, Abteilung Verwaltungsentwicklung, unter Mitwirkung Gleichstellungsstelle, 1-17 Öffentlichkeitsarbeit</b></p> <p>Durchführung: alle Organisationseinheiten</p>
Ressourcen	Es sind keine zusätzlichen Personal- und Sachmittel erforderlich

### 1.5.2. Geschlechtergerechte Sprache im Ortsrecht

Maßnahme	<b>Geschlechtergerechte Sprache im Ortsrecht</b>
Beschreibung der Maßnahme	Erarbeitung einer Handlungsanweisung (z.B. Verwaltungsanordnung) „Geschlechtergerechte Sprache im Ortsrecht“.
Zielsetzung	Umsetzung einer geschlechtergerechten Sprache in neuen Satzungen und Rechtsverordnungen.
Indikator	Qualifizierte Auswertung von Satzungen und Rechtsverordnungen im Rahmen der ständigen Qualitätskontrolle.
Zeitraumen	Erarbeitung der Handlungsanweisung: bis spätestens 31.12.2019 Sodann: laufend
Zuständigkeit	Erarbeitung der Verwaltungsanordnung: <b>1-13 unter Beteiligung von 1-013 Gleichstellungsstelle, 1-11 Organisation und 1-17 Öffentlichkeitsarbeit</b>  Sodann: Alle Bereiche, die Satzungen und Rechtsverordnungen entwerfen
Ressourcen	Maßnahme kann im vorgegebenen Zeitrahmen mit den vorhandenen Ressourcen umgesetzt werden

### 1.5.3. Fortentwicklung einer gendergerechten Bildsprache

Maßnahme	<b>Fortentwicklung einer geschlechtergerechten Bildsprache (Fortsetzung der Maßnahme)</b>  Sensibilisierung für Anforderungen und Umsetzung einer geschlechtergerechten Bildsprache in Veröffentlichungen; Ausbau des Fotopools/-archivs
Beschreibung der Maßnahme	Schwerpunkt ist vor allem eine angemessene und geschlechtergerechte Bildsprache in städtischen Veröffentlichungen; hierfür müssen Mitarbeiter*innen zum einen für das Thema selbst sensibilisiert sein, zum anderen auf einen Pool zugreifen können.
Zielsetzung	Frauen und Männer werden grundsätzlich gleichberechtigt dargestellt; es wird darauf geachtet, keine Stereotype zu bedienen.
Indikator	Sensibilisierung, Qualitätskontrolle und das Vorhalten abgestimmten Bildmaterials
Zeitraumen	Laufend
Zuständigkeit	<b>1-17, Öffentlichkeitsarbeit</b>
Ressourcen	Wird mit vorhandenen Ressourcen umgesetzt

#### 1.5.4. Gendergerechte Fortbildung für Mitarbeiter\*innen der Betreuenden Grundschule

Maßnahme	<b>Gendergerechte Fortbildung bei der Betreuenden Grundschule</b>
Beschreibung der Maßnahme	Die Mitarbeiter*innen der Betreuenden Grundschule werden geschult, Schüler*innen die Werte der Gleichberechtigung von Männern und Frauen zu vermitteln. Sie werden damit in die Lage versetzt, etwaigen Vorbehalten gegenüber Frauen als Respektspersonen und Rollenstereotypen hinsichtlich Männern und Frauen besser zu begegnen. Die Fortbildungen der Mitarbeiter*innen der Betreuenden Grundschule werden dahingehend ausgeschrieben und ausgewählt.
Zielsetzung	Mitarbeiter*innen der Betreuenden Grundschule haben Genderwissen und vermitteln Schüler*innen ein gendergerechtes Rollenverständnis von Frauen und Männern.
Indikator	Anzahl der fortgebildeten Teilnehmer*innen Inhalte der Fortbildungen
Zeitraumen	Fortlaufende Maßnahme
Zuständigkeit	<b>3-13, Schulen</b>
Ressourcen	Laufende Mittel

### 1.5.5. Mehr Frauen bei Ehrungen und in der Gedenkarbeit würdigen

Maßnahme	<b>Mehr Frauen bei Ehrungen und in der Gedenkarbeit würdigen</b>
Beschreibung der Maßnahme	Die Stadt Ludwigshafen am Rhein wird künftig bei Ehrungen und in der Gedenkarbeit mehr Frauen würdigen und positive Geschlechterbilder und – beispiele fördern. Dies könnte bei folgenden Veranstaltungen und Aktionen sein: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Stolpersteine setzen</li> <li>- Engagement im Naturschutz</li> <li>- Vorschläge für Einladungen bei Sommerfesten bzw. Empfängen des Bundespräsidenten</li> <li>- Verleihung der Ehrenringe</li> <li>- Verleihung der Partnerschaftsmedaille.</li> </ul>
Zielsetzung	Das Engagement von Frauen sichtbar machen und positive Geschlechterbilder fördern.
Indikator	Anzahl der Ehrungen, bei denen Frauen bedacht werden
Zeitraumen	fortlaufend ab 2018
Zuständigkeit	<b>1-01, Büro OB, Repräsentation &amp; Städtepartnerschaften</b>
Ressourcen	Vorhandene Ressourcen werden genutzt.

### 1.5.6. Geschlechtsübergreifende Gruppenangebote für Jugendliche im Betreuten Wohnen

Maßnahme	<b>Geschlechtsübergreifende Gruppenangebote für Jugendliche im Betreuten Wohnen und in Gastfamilien</b>
Beschreibung der Maßnahme	Die geschlechtsübergreifenden Gruppenangebote werden im Tandem einer Fachberaterin und eines Fachberaters angeboten. Die Gruppenangebote basieren einerseits auf fachlichen Inputs zu Rollenbildern von Männern und Frauen und zu den Themen: Drogen, Umgang mit Gewalt, Verhütung und sexuell übertragbare Erkrankungen. Darüber hinaus werden junge Erwachsene zu einem eigenständigen Leben, unabhängig von Geschlecht und Herkunft, befähigt.
Zielsetzung	Erweiterung der Geschlechterrollen für Jugendliche, auch für Jugendliche mit Migrations- bzw. Fluchthintergrund. Jugendliche sollen – unabhängig von ihrem Geschlecht – in der Lage sein, ihren Haushalt (Kochen, Putzen, Waschen, Finanzen regeln...) eigenständig führen zu können. Die Reflexion der Rollenbilder im Herkunftsland und Herkunftssystem, die Auseinandersetzung mit eigenen Kompetenzen und die Anregung durch die Fachkräfte ermöglicht die Erweiterung der Handlungsspielräume der jungen Menschen.
Indikator	Verselbständigungsziele sind messbar, in der Hilfeplanung hinterlegt und werden regelmäßig überprüft. Junge Erwachsene sind befähigt, einen Haushalt zu führen, die Finanzen zu regeln und eine berufliche Qualifizierung/Ausbildung zu bewältigen. An der freiwilligen Maßnahme nehmen 80% der Jugendlichen aus dem Kontext Betreutes Wohnen bzw. Gastfamilie teil.
Zeitrahmen	Projektjahr 2018, danach Implementierung als Regelangebot in der Begleitstruktur für Jugendliche in 3-17. Nach der Projektphase steht die Erweiterung als Angebot für die Jugendlichen in den Wohngruppen an.
Zuständigkeit	<b>3-17 – und insbesondere die Abteilung: Ambulante erzieherische Hilfen und familiäre Betreuung, Tagesgruppe und EIKiKo</b>

### 1.5.7. Verhinderung sexistischer Werbung im städtischen, öffentlichen Raum

Maßnahme	<b>Einflussmöglichkeiten nutzen zur Verhinderung sexistischer Werbung im städtischen, öffentlichen Raum</b>
Beschreibung der Maßnahme	<p>Die Stadt Ludwigshafen fördert die Gleichstellung der Geschlechter. Sexistische, geschlechterdiskriminierende Werbung steht diesem Grundsatz entgegen. Deshalb wirkt die Stadt auf die Vermeidung sexistischer Werbung im städtischen, öffentlichen Raum hin:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Prüfung der rechtlichen Einflussmöglichkeiten gegen sexistische, geschlechterdiskriminierende Werbung im städtischen öffentlichen Raum.</li> <li>- Ausschöpfung der rechtlichen Möglichkeiten gegen sexistische, geschlechterdiskriminierende Werbung im städtischen, öffentlichen Raum.</li> <li>- Erarbeitung eines Leitfadens zum Umgang mit sexistischer Werbung.</li> </ul>
Zielsetzung	Vermeidung sexistischer Werbung im städtischen, öffentlichen Raum
Indikator	Leitfaden erarbeitet Einflussmöglichkeiten werden genutzt
Zeitraumen	Ab 2019, fortlaufend
Zuständigkeit	<b>1-01</b> mit 2-14, 1-13, 1-013 u.a.
Ressourcen	Vorhandene Mittel

1.6. Gute Verwaltungs- und Konsultationsverfahren (Artikel 7)

1.6.1. Gleichberechtigte und faire Bearbeitung von Beschwerden und Anliegen von Bürger\*innen

Maßnahme	<b>Bearbeitung der Beschwerden und Anliegen von Bürger*innen</b>
Beschreibung der Maßnahme	Geschlechtsspezifische Prüfung und Auswertung der Beschwerden und Anliegen.
Zielsetzung	Qualitätssicherung in der Bürger*innenberatung, gleiche, faire und unparteiische Behandlung aller Angelegenheiten, sowie Beschwerden und Anliegen von Frauen und Männern.
Indikator	Statistik, Anzahl der Fälle
Zeitraumen	Fortlaufend ab 2019
Zuständigkeit	<b>1-01103 Bürger*innenberatung, Büro OB</b>
Ressourcen	Vorhandene Ressourcen

### 1.6.2. Dokumentation und Analyse von Stundungsfällen Fortschreibung

Maßnahme	<b>Dokumentation und Analyse der Stundungsfälle</b>
Beschreibung der Maßnahme	Analyse der Stundungsfälle; Analyse der Zielgruppe „Stundungen“ nach gleichstellungsrelevanten Aspekten.
Zielsetzung	Verschaffung eines klaren Bildes im Stundungsbereich um Hintergründe und potentielle Auswirkungen auf unterschiedliche Zielgruppen zu erkennen und langfristige Veränderungen erzielen zu können. Interner Verschuldungsbericht
Indikator	Interner Verschuldungsbericht liegt vor; geschlechtsspezifische Aspekte benannt.
Zeitraumen	2018 – 2021, Fortschreibung
Zuständigkeit	<b>2-11, Finanzen</b>
Ressourcen	Die Maßnahme wird mit vorhandenen Mittel umgesetzt

## 2. Allgemeiner Rahmen für die Gleichstellung (Artikel 8-10)

Die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in allen Lebensbereichen zählt zu den zentralen Grundsätzen der städtischen Gleichstellungspolitik, ebenso das Engagement für eine vielfältige Stadtgesellschaft, in der alle Menschen unabhängig ihres Geschlechts, ihrer Herkunft, Weltanschauung, sexuellen Identität oder ihres Alters frei und selbstbestimmt leben können.

Eine moderne Gleichstellungspolitik ist nicht ausschließlich auf das Empowerment von Frauen ausgerichtet, sondern begreift Frauen- und Männerpolitik als sich ergänzend und gleichrangig. Dabei muss sie stets im Blick haben, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern zwar formal, keineswegs aber im politischen, gesellschaftlichen und ökonomischen Alltag Realität geworden ist. Viele Aspekte der Gleichstellungspolitik betreffen daher hauptsächlich Frauen.

Zum anderen gründen Diskriminierungen und Benachteiligungen von Menschen oft nicht allein auf die Unterscheidung nach dem Geschlecht, sondern knüpfen gleichzeitig an andere Merkmale wie Herkunft, Sprache, Alter oder sexuelle Orientierung an. Diesen Mehrfachdiskriminierungen muss die städtische Gleichstellungspolitik in ihren Maßnahmen Rechnung tragen.

Die Stadt wird ihr Handlungskonzept zur Integration neu ausrichten mit dem Ziel einer interkulturellen Öffnung der Verwaltung und Anerkennung der vorhandenen Vielfalt der Stadtgesellschaft. Dies bedeutet ein Paradigmenwechsel hin zur Orientierung an bestehenden Ressourcen sowie an einer Mehrheitsgesellschaft, bei der Anerkennung, Gleichstellung und Inklusion selbstverständliche Ziele sind.

## 2.1. Vielfältige Diskriminierungen oder Benachteiligungen (Artikel 10)

### 2.1.1. Berücksichtigung von Genderaspekten bei der allgemeinen Arbeit des Stadtmuseums

Maßnahme	<b>Berücksichtigung von gender-Aspekten bei der allgemeinen Arbeit des Stadtmuseums</b>
Beschreibung der Maßnahme	Das Jahresprogramm des Stadtmuseum richtet sich inhaltlich und in seiner Adressierung stets an alle interessierten Menschen. Eine gendergerechte Sprache ist dabei ebenso selbstverständlich wie ein regelmäßig wiederkehrendes Programmangebot auch für Zielgruppen im Bereich LSBTTIQ. So wurde beispielsweise aus dem Sonderausstellungsprojekt „Vom anderen Ufer?“ ein Langzeitprojekt, das jährlich mit Vorträge und internen wie externen Treffen weitergeführt wird (vgl. <a href="http://www.vom-anderen-ufer.de">www.vom-anderen-ufer.de</a> )
Zielsetzung	Größere Sensibilisierung sowie Ansprache im Hinblick auf gender-Aspekte und Wertschätzung von Frauenthemen und der Berücksichtigung von Frauengeschichte(n) sowie eine bessere Wahrnehmbarkeit weiblicher Besucherinnen im Kontext des Bildungsauftrags und Veranstaltungsangebots des Stadtmuseums. Klares Bekenntnis in allen Auftritten zur Gleichstellung der Geschlechter und zur Anerkennung von Minderheiten im Bereich LSBTTIQ und darüber hinaus.
Indikator	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Größere und breitere Wahrnehmbarkeit der Aktivitäten und Angebote des Stadtmuseums auf lokaler und regionaler Ebene, aber auch in überregionalen (einschlägigen) Fachkreisen im Hinblick auf gender- Thematik.</li> <li>- Erweiterung der Besucher*innenkreise und eine Verbesserte individuelle Ansprache an sämtliche potenzielle Besucher*innen</li> <li>- Bessere Kontextualisierung der Museumsarbeit in das gesamtdeutsche kulturellen Angebot/Umfeld</li> <li>- Wegfallen vom Hemmschwellen bei einzelne Gruppen und Minderheiten und auch Schulen im Fall von Interesse und Anfragen bezüglich gender-Thematiken</li> </ul>
Zeitraumen	Seit Dezember 2011, bis heute - und für die Zukunft gleichermaßen
Zuständigkeit	3-116 Stadtmuseum, Leiterin Stadtmuseum
Ressourcen	Eigenes Jahresbudget; gezielte Drittmittelakquise; Spenden für einschlägige Projekte; Mitarbeit durch ehrenamtlich Tätige

## 2.1.2. Strategieplan für eine gelungene Integration

Maßnahme	<b>Ludwigshafener Strategieplan für eine gelungene Integration</b>
Beschreibung der Maßnahme	Erarbeitung von Handlungsempfehlungen für eine interkulturell geöffnete Stadtverwaltung und Anerkennung der Vielfalt der Stadtgesellschaft  Interdisziplinäre Zusammenarbeit und Vernetzung der mit der Integration befassten Institutionen
Zielsetzung	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Interkulturelle Öffnung und Erschließung der vorhandenen Vielfalt</li> <li>- Qualitätsverbesserung und Förderung von Chancengleichheit</li> <li>- Paradigmenwechsel hin zur Orientierung an Ressourcen sowie an einer Mehrheitsgesellschaft, bei der Anerkennung, Gleichstellung und Inklusion selbstverständliche Ziele sind.</li> </ul>
Indikator	Vorliegen eines Strategieplans für Qualität und Vielfalt in der Verwaltung
Zeitraumen	ab 2018; Prozess
Zuständigkeit	<b>Dezernat 5, Bereich Steuerung, 5-11 in Kooperation mit den der Arbeitsgruppe zugehörigen Bereichen, Institutionen und Verbänden</b>
Ressourcen	Vorhandene Ressourcen

### 2.1.3. Frauenspezifische Kursangebote der Volkshochschule im Bereich Arbeit und Beruf

Maßnahme	<b>Frauenspezifische Kursangebote der Volkshochschule</b>
Beschreibung der Maßnahme	Frauenspezifische Angebote für Frauen im Bereich Arbeit und Beruf, z.B. Bewerberinnentrainings, Gehaltsverhandlung für Frauen, Business-Skills-Professionelles Auftreten für Frauen
Zielsetzung	Die sozioökonomische Benachteiligung von Frauen durch Unterstützung in der beruflichen Weiterentwicklung und durch Training für Gehaltsverhandlungen zu verringern
Indikator	Teilnehmenden-Statistik und Kundinnenfeedback
Zeitraumen	Ab Programm I-2018
Zuständigkeit	<b>5-14, Volkshochschule, Weiterbildung</b>
Ressourcen	Im Rahmen der halbjährlichen Programmplanung durch pädagogische Fachkräfte

### 3. Die Stadt als Arbeitgeberin (Artikel 11)

Gleichstellung von Frauen und Männern im Erwerbsleben sowie die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind für die Stadt als Arbeitgeberin seit langem wichtige Themen der Personalentwicklung. Ziel ist es, die Stadt zu einer fairen und gendergerechten Arbeitgeberin zu machen und bestehende Ungleichheiten und Benachteiligungen abzubauen.

Mit dem aktuellen Gleichstellungsplan nach dem Landesgleichstellungsgesetz Rheinland-Pfalz wurden weitere Grundlagen für eine gendergerechte Personalentwicklung und -planung für die nächsten sechs Jahre festgelegt. Zentrale Bestandteile sind die Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen, Führen in Teilzeit sowie Regelungen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Bei der Maßnahmenentwicklung liegen die zentralen Schwerpunkte auf der Flexibilisierung von Arbeitszeiten und -formen, wie z.B. mobiles Arbeiten, Nutzung von Stundenkontingenten und vollzeitnahe Teilzeit sowie einer Quotierung zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen.

Die Förderung von Gender- und interkultureller Kompetenz sowie die Akzeptanz der Vielfalt spielen auch weiterhin eine große Rolle bei der Gestaltung fairer Arbeitsbedingungen. Hierzu zählen zum einen die bereits fortbestehenden, bewährten Maßnahmen wie Schulungen zur interkulturellen Kompetenz und zum Allgemeinen Gleichstellungsgesetz (AGG). Zum anderen enthält der zweite Gleichstellungsaktionsplan auch neue Projekte, wie die Entwicklung einer Diversity-Haltung im Team der Stadtbibliothek oder die Umsetzung eines wertebasierten Verhaltenskodex` im Theaterbereich.

Gesundheit, Würde und Sicherheit am Arbeitsplatz sind für die Stadt als Arbeitgeberin ebenfalls zentrale Themen. Neben den bereits in der Verwaltung implementierten Projekten Gesundheitsmanagement oder Fortbildungen zu Deeskalation steht eine Überarbeitung der Verwaltungsanordnung „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ neu auf der Agenda. Sie gibt Führungskräften und Personalverantwortlichen transparente Strategien zum Vorgehen bei Beschwerden wegen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz an die Hand.

### 3.1. Vereinbarkeit Beruf, gesellschaftlichem Leben und Familie

#### 3.1.1. Flexibilisierung der Arbeitszeiten und Arbeitsformen

Maßnahme	<b>Flexibilisierung der Arbeitszeiten und Arbeitsformen</b>
Beschreibung der Maßnahme	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Stärkere Flexibilisierung der Arbeitszeitregelungen (VA) z.B. durch Auflösen der Kernarbeitszeiten etc... unter Berücksichtigung dienstlicher Belange (Öffnungszeiten, Sprechzeiten)</li> <li>– Ermöglichung flexiblerer Arbeitsformen wie z.B. mobiles Arbeiten</li> <li>– Ermöglichung flexiblerer Formen der Teilzeitarbeit, z.B. u.a. vollzeitnahe Teilzeit, Führen in Teilzeit, Job Sharing u.a..</li> <li>– Ermöglichung der Nutzung von Stundenkontingenten und anderer Formen geringfügiger Teilzeitarbeit auch während der Berufspause für Rückkehrer*innen</li> </ul>
Zielsetzung	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Beruf und Pflege</li> <li>– Ausgleich von Personalfuktuation</li> <li>– Motivation und Personalbindung</li> <li>– Erfüllung des Landesgleichstellungsgesetzes</li> </ul>
Indikator	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Mögliche krankheitsbedingte Fehlzeiten aufgrund von Überlastung</li> <li>– Motivation und Qualität der Arbeitsergebnisse</li> </ul>
Zeitraumen	Laufzeit des Gleichstellungsaktionsplans
Zuständigkeit	<p><b>1-11, Organisation, Abteilung Verwaltungsentwicklung unter Mitwirkung von 1-12, Personal.</b></p> <p>Durchführung: alle Organisationseinheiten</p>
Ressourcen	Es sollten keine zusätzlichen Personal- und Sachmittel erforderlich sein

### 3.1.2. Anpassung der Regelungen zum Mobilten Arbeiten an die Bedürfnisse der Mitarbeiter\*innen

Maßnahme	<b>Anpassung der Regelungen zum Mobilten Arbeiten an die Bedürfnisse der Mitarbeiter*innen</b>
Beschreibung der Maßnahme	<p>Mit VA Nr. 21/2017 vom 04.12.2017 wurde die Dienstvereinbarung zum Mobilten Arbeiten veröffentlicht und die bereits bestehenden Vereinbarungen zur alternierenden Heimarbeit erweitert.</p> <p>Die bisherige Dienstvereinbarung sieht die Benennung der/des genauen Zeitraums/Zeiträume (Wochentag und Uhrzeit) des mobilten Arbeitens vor. Mobiles Arbeiten ist zudem zurzeit nur im – bei der Stadtverwaltung geltenden Arbeitszeitrahmen – möglich.</p> <p>Anpassung der Bestimmungen, orientiert an den Bedürfnissen der Mitarbeiter*innen, z.B. flexibler Zeitpunkt des mobilten Arbeitens - auch außerhalb des geltenden Arbeitszeitrahmes - ohne Angabe eines konkreten Stundenumfanges (bis max. 40% der AZ) unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen, z.B. Einhaltung der täglichen Höchstarbeitszeit und Ruhezeiten.</p>
Zielsetzung	<p>Erhöhung des Arbeitszeitvolumens bei Teilzeitkräften            Flexiblere und damit bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch bei Vollzeitkräften            Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeberin</p>
Indikator	Anzahl der Beteiligungen am Mobilten Arbeiten
Zeitraumen	Nach der – in VA Nr. 21/2017 vorgesehenen Evaluierung nach einem Jahr – folglich im Jahr 2019
Zuständigkeit	1-1, Organisation und 1-12, Personal
Ressourcen	Keine zusätzlichen Personal- und Sachmittel

### 3.1.3. Informationsgespräche zum Thema Vereinbarkeit Beruf und Familie

Maßnahme	<b>Implementierung regelmäßiger Informationsgespräche zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf</b>
Beschreibung der Maßnahme	<p>Wöchentlicher Informationsaustausch mit Mitarbeiter*innen des Bereichs zu den bei der Stadtverwaltung angebotenen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.</p> <p>Unterschiedliche Optionen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden im Rahmen von Gesprächen mit Mitarbeiter*innen thematisiert. Mitarbeiter*innen werden so über bestehende Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf informiert und können im Gespräch Feedback zu bereits implementierten Maßnahmen geben.</p>
Zielsetzung	Vorschläge zu Angeboten zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf aus der Mitarbeiterschaft werden dokumentiert und der Gleichstellungstelle zugeleitet.
Indikator	Inhalt und Anzahl der Rückmeldungen von Mitarbeiter*innen
Zeitraumen	Fortlaufende Maßnahme
Zuständigkeit	<b>3-13, Schulen</b>
Ressourcen	Laufende Mittel

### 3.1.4. Schichtpläne familienfreundlich gestalten

Maßnahme	<b>Schichtpläne familienfreundlich gestalten und weitere Angebote zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie</b>
Beschreibung der Maßnahme	<p>1. Für die Verkehrsüberwachung wurde eine Dienstvereinbarung für den Schichtdienst abgeschlossen.</p> <p>2. In der Zulassungsstelle wird der Dienstleistungsdonnerstag-Nachmittag regelmäßig nur von einer Teilzeitkraft unterstützt. Die Teilzeitkräfte können sich untereinander absprechen und die Planung eigenständig mitgestalten.</p> <p>3. In den Abteilungen Führerscheinstelle und Bußgeldstelle wird die wöchentliche Arbeitszeit für Teilzeitkräfte auf drei bzw. vier Arbeitstage verteilt</p> <p>Die Dienstvereinbarung zur Schichtarbeit sieht vor, dass Dienstpläne für ein Quartal im Voraus festgelegt werden; private Planungen auf längere Zeit planbar; unvorhergesehene familiäre Verhältnisse können temporär und flexibel Berücksichtigung finden.</p> <p>Mitarbeiter*innen in der Verkehrsüberwachung können sonntags (wenn Kind durch andere Familienangehörige betreut wird) auf freiwilliger Basis arbeiten und die Überzeit unter Berücksichtigung von familiären Bedarfen in Anspruch nehmen.</p> <p>Im Sachbearbeitungsbereich steht die Funktionsarbeitszeit im Vordergrund; Die Organisation der Aufgabenvor- und Nachbereitung kann individuelle Bedürfnisse berücksichtigen.</p>
Zielsetzung	Vereinbarkeit Beruf und Familie Geschlechtergleichstellung
Indikator	Reibungslose Abläufe, zufriedene Kund*innen, Leistungsqualität und –quantität, Teamfähigkeit
Zeitrahmen	fortlaufend
Zuständigkeit	<b>2-15, Straßenverkehr, Bereichsleiterin und Abteilungsleitungen</b>
Ressourcen	Vorgaben durch Dienstherrn, Gesetze, Verordnungen, Verwaltungsanweisungen; Dezentrale Erfahrungen und dienstliche Bedarfe werden mit den Mitarbeiter*innen evaluiert; Ergebnisse werden regelmäßig transparent dargelegt. Entscheidungen werden kommuniziert, Mitarbeiter*innen beteiligt.

### 3.2. Teilhabe am Erwerbsleben

#### 3.2.1. Förderung und Unterstützung insbesondere von Frauen mit Schwerbehinderung bei der Teilhabe am Erwerbsleben

Maßnahme	Die Schwerbehindertenvertretung der Stadt Ludwigshafen fördert und unterstützt die <b>Teilhabe insbesondere schwerbehinderter und gleichgestellter Frauen im beruflichen Kontext</b> gem. §1 SGB IX
Beschreibung der Maßnahme	Die Schwerbehindertenvertretung unterstützt Frauen und Männer, insbesondere Frauen, bei der beruflichen Weiterentwicklung und / oder Wiedereinstieg z.B. durch eine Inklusionsvereinbarung. Und handelt gem. § 1 SGB IX: dieser beinhaltet die Selbstbestimmung und gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Gesellschaft und im Arbeitsleben zu fördern, Benachteiligungen zu vermeiden und dabei insbesondere den Bedürfnissen von Frauen Rechnung zu tragen.
Zielsetzung	Verbesserung der Situation für schwerbehinderte, gleichgestellte und von Behinderung bedrohte Frauen im beruflichen Kontext, d.h. Teilhabe am Arbeitsleben ermöglichen z.B. einen leidensgerechten Arbeitsplatz zu finden bzw. einzurichten. Dies betrifft nicht nur Frauen mit körperlichen Behinderungen, sondern auch Frauen mit seelischen und geistigen Behinderungen.
Indikator	Anzahl der Beratungen Anzahl der erfolgreich abgeschlossenen Maßnahmen
Zeitraumen	2018 fortlaufend
Zuständigkeit	<b>1-014, Büro OB, Schwerbehindertenvertretung</b>
Ressourcen	Nutzung vorhandener Ressourcen.

### 3.3. Ausgewogene Vertretung der Geschlechter auf allen Ebenen

#### 3.1.1. Erstellung und Fortschreibung des Gleichstellungsplans nach dem Landesgleichstellungsgesetz Rheinland-Pfalz (LGG)

Maßnahme	<b>Erstellung, Fortschreibung des Gleichstellungsplanes nach dem Landesgleichstellungsgesetz Rheinland – Pfalz mit Entwicklung von Maßnahmen</b>
Beschreibung der Maßnahme	Neuerstellung des Gleichstellungsplans und dessen Fortschreibung mit Zielen, Maßnahmen und Evaluierung der Umsetzung der Maßnahmen und der Zielerreichung nach jeweils drei Jahren gem. Landesgleichstellungsgesetz vom 31.Dezember 2015
Zielsetzung	Benennung von Maßnahmen zum Abbau von <ul style="list-style-type: none"> <li>– Unterrepräsentanz, insbesondere in Führungspositionen</li> </ul> und zur Verbesserung der <ul style="list-style-type: none"> <li>– Vereinbarkeit von Familie und Beruf, insbesondere durch flexiblere Handhabung der Arbeitszeiten und Arbeitsformen (u.a. mobiles Arbeiten ...)</li> </ul>
Indikator	Datenteil des Gleichstellungsplans in Bezug zu den formulierten Zielen: <ul style="list-style-type: none"> <li>– Anzahl Bedienstete nach Geschlecht in Führungsfunktionen, in Vollzeit/Teilzeit, etc...</li> <li>–</li> </ul>
Zeitraumen	Neuerstellung bis Ende 2018; Fortschreibung nach 3 Jahren (2021) gem. § 16 LGG
Zuständigkeit	<b>Planung und Durchführung: Bereiche 1-11, Organisation und 1-12, Personal</b> <b>Beratung: Gleichstellungsstelle 1-013</b>
Ressourcen	Keine zusätzlichen Personal- und Sachmittel

### 3.3.2. „Lust auf Führen“ - Gewinnung von Führungskräften aus dem eigenen Bereich

Maßnahme	„Lust auf Führen“
Beschreibung der Maßnahme	Interessierte Kolleg*innen aus den städt. Kitas motivieren, um zukünftig eine Stellvertretungs- oder Leitungsposition einzunehmen. (Art.13, Abs. 1 und 2)
Zielsetzung	Gewinnung von Führungskräften aus dem eigenen Bereich; Transparenz über das Aufgabengebiet und die Rolle von Leitung / Stellvertretung schaffen; Bedarfe ermitteln, um Lust auf Führen zu wecken
Indikator	Mehr interne Bewerber*innen auf Stellvertretungs- und Leitungsstellen in städt. Kitas
Zeitraumen	Ein Workshop (ein Tag) im Januar / Februar 2019 mit der Möglichkeit weiterer Anschlusstreffen
Zuständigkeit	<b>3-15, Kindertagesstätten, Planung und Durchführung durch die beiden Fachberater*innen</b>
Ressourcen	Interessierte Teilnehmer*innen können den Workshop wie einen kostenlosen Fortbildungstag nutzen; Sachmittel werden aus dem Fortbildungsetat der Fachberater*innen finanziert

### 3.3.2. Bewusste Berücksichtigung von Bewerberinnen bei der Stellenbesetzung im Ernst-Bloch-Zentrum

Maßnahme	<b>Bewusste Berücksichtigung von Frauen bei Stellenbesetzungen im Ernst-Bloch-Zentrum</b>
Beschreibung der Maßnahme	Einstellung einer Volontärin am 09.07.2018 statt eines Volontärs, der bislang die Position innehatte. Einstellung einer neuen Direktorin zum 01.10.2018 an Stelle des pensionierten männlichen Vorgängers.
Zielsetzung	Förderung und bewusster Einbezug der Genderperspektive beim künftigen Bildungsprogramm im Ernst-Bloch-Zentrum.
Indikator	Erhöhung des weiblichen Besucheranteils bei Bildungsveranstaltungen.
Zeitraumen	24 Monate oder länger
Zuständigkeit	<b>3-11, Ernst-Bloch-Zentrum, Hausleitung</b>
Ressourcen	Rahmenhaushalt

### 3.3.3. Gezielte Förderung von Frauen bei der Vergabe von Honorarverträgen für freie Mitarbeiter\*innen des Stadtmuseums

Maßnahme	<b>Gezielte Förderung von Frauen bei der Vergabe von Honorarverträgen für freie Mitarbeiter*innen</b> (wiss. Mitarbeit; Kuration; Projektmanagement; Gestaltung; Museumspädagogik; Dozent*innen, Referentinnen & Expertinnen für Tagungen und Diskussionen etc.)
Beschreibung der Maßnahme	Bei allen extern für die Umsetzung von Stadtmuseums-Projekten notwendigen freien Mitarbeiter*innen gilt stets die Zielsetzung, fachlich geeignete weibliche freie Kräfte im Stadtmuseum zu beschäftigen.
Zielsetzung	Größere Sensibilisierung sowie Ansprache im Hinblick auf gender-Aspekte und Wertschätzung von Frauenthemen und der Berücksichtigung von Frauengeschichte(n) sowie eine bessere Wahrnehmbarkeit weiblicher Besucherinnen im Kontext des Bildungsauftrags und Veranstaltungsangebots des Stadtmuseums. Klares Bekenntnis in allen Auftritten zur Gleichstellung der Geschlechter und zur Anerkennung von Minderheiten im Bereich LSBTTIQ und darüber hinaus.
Indikator	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Größere und breitere Wahrnehmbarkeit der Aktivitäten und Angebote des Stadtmuseums auf lokaler und regionaler Ebene, aber auch in überregionalen (einschlägigen) Fachkreisen im Hinblick auf gender-Thematik.</li> <li>- Erweiterung der Besucher*innenkreise und eine verbesserte individuelle Ansprache an sämtliche potenzielle Besucher*innen</li> <li>- Bessere Kontextualisierung der Museumsarbeit in das gesamtdeutsche kulturellen Angebot/Umfeld</li> <li>- Wegfallen vom Hemmschwellen bei einzelne Gruppen und Minderheiten und auch Schulen im Fall von Interesse und Anfragen bezüglich gender-Thematiken.</li> </ul>
Zeitraumen	Seit Dezember 2011, bis heute - und für die Zukunft gleichermaßen.
Zuständigkeit	<b>3-116 Stadtmuseum, Leiterin</b>
Ressourcen	Eigenes Jahresbudget; gezielte Drittmittelakquise; Spenden für einschlägige Projekte; Mitarbeit durch ehrenamtlich Tätige aus den in Frage kommenden Feldern sowie durch Nachwuchswissenschaftler*innen

### 3.4. Beseitigung geschlechtsspezifischer Aufteilung von Berufsfeldern

#### 3.4.1. Gewinnung von Mitarbeiterinnen für den gewerblichen Bereich bei den Wirtschaftsbetrieben Ludwigshafen (WBL)

Maßnahme	<b>Gewinnung von Mitarbeiterinnen in gewerblichen Arbeitsbereichen</b>
Beschreibung der Maßnahme	Intensivierte Werbung um Mitarbeiterinnen, möglich: Berichte in LU und vergleichbaren Medien, von Azubi oder Straßenreinigerin, zur Werbung um Mitarbeiter.
Zielsetzung	Erkennen von beruflichen Möglichkeiten auch für weibliche Kräfte Gewinnung von weiteren weiblichen Auszubildenden im Kfz-Funktionsbereich Gewinnung von Mitarbeiterinnen für spezielle, gewerblich Aufgabenbereiche von 4-22
Indikator	Statistischen Auswertungen Ggf. Benchmark mit weiteren sachbezogenen Kommunen
Zeitraumen	Kontinuierlich fortlaufend.
Zuständigkeit	<b>4-22, Entsorgungsbetrieb und Verkehrstechnik der Wirtschaftsbetriebe Ludwigshafen (WBL) mit 1-12 Personalwesen, Ausbilder und Ausbilderinnen</b>
Ressourcen	Kein zusätzliches Personal Ggf. Bildung von Arbeitskreis WBL, Einbezug Ausbildungsbereich 1-12

### 3.4.2. Beteiligung am Girls Day

Maßnahme	<b>Praktikumsplätze für Schülerinnen (auch im Rahmen des Girls Day)</b>
Beschreibung der Maßnahme	Schülerinnen lernen Ausbildungsberufe im Bereich (z.B. Fachkraft Abwassertechnik /Fachkraft Straßenbau), in denen Frauen eher selten vertreten sind, kennen
Zielsetzung	Mädchen/Frauen für technische oder handwerkliche Berufe begeistern und Mädchen/Frauen als qualifizierten Nachwuchs auszubilden
Indikator	Erhöhung der Anzahl der weiblichen Fachkräfte
Zeitraumen	Kontinuierlich fortlaufend
Zuständigkeit	<b>4-24, Stadtentwässerung und Straßenunterhalt der Wirtschaftsbetriebe Ludwigshafen (WBL),</b> Bereichsleitung, Abteilungsleitungen und Teamleitungen
Ressourcen	Kein zusätzliches Personal, keine zusätzlichen Sachmittel;

Maßnahme	<b>Ermutigung von Frauen, Qualifikationen in Berufen anzustreben, die traditionell als „männlich“ gelten</b>
Beschreibung der Maßnahme	Eine Teamleiterin, die für die Ausbildung des „Geomatikers“ – einem Beruf, der traditionell als „männlich“ gilt, verantwortlich ist, ist sowohl bei der Betreuung von Praktikant*innen als auch beim Kinderumweltdiplom bestrebt, Mädchen/Frauen für diesen Beruf zu gewinnen. Deshalb nimmt der Bereich auch nicht am „Boys-Day“, sondern nur am „Girls-Day“ teil.
Zielsetzung	Erhöhung des Frauenanteils als Geomatikerin
Indikator	Anteil der weiblichen Auszubildenden
Zeitraumen	Nicht vorgegeben
Zuständigkeit	<b>4-16, Stadtvermessung/Stadterneuerung;</b> Bereichsleitung, Abteilungsleitung, Teamleitung
Ressourcen	Keine

### 3.5. Sichere, gesunde und ausgewogene Arbeitsbedingungen

#### 3.5.1. Entwicklung einer Diversity-Haltung im Team der Stadtbibliothek

Maßnahme	<b>Entwicklung einer Diversity-Haltung im Team der Stadtbibliothek</b>
Beschreibung der Maßnahme	Bestmöglich Nutzung der Vielfalt im Team durch Einführung einer festen Arbeitsgruppe zum Thema Diversity und feste Verankerung des Themas in Regelbesprechungen; Durchführung interner Schulungen
Zielsetzung	Förderung des bewussten Umgangs mit der eigenen Identität und mit der Andersartigkeit von Mitmenschen Verzicht auf Bewertungen; Akzeptanz von Unterschiedlichkeiten; Üben eines konstruktiven Umgangs mit Unterschieden und Konflikten; wertschätzende Feedbackkultur und effektive Kommunikation
Indikator	Anzahl interner und externer Fortbildungen zum Thema Diversity; AG-Treffen
Zeitraumen	2019 - 2023
Zuständigkeit	<b>3-11, Stadtbibliothek, Abteilungsleiterin</b>
Ressourcen	Sachmittel eigener Haushalt, Personal abhängig von Förderzusage 360 Grad Kulturfond

### 3.5.2. Diskriminierung entgegenwirken im publikumsintensiven Bereich

Maßnahme	<b>Diskriminierung entgegenwirken – insbesondere in publikumsintensiven Bereichen und Förderung der interkulturellen Kompetenz</b>
Beschreibung der Maßnahme	<p>Der Bereich ist sehr Publikumsintensiv. Der Anmeldebereich und die Barkasse werden während der Öffnungszeiten stark frequentiert. Die Mitarbeiter*innen sind angehalten, eine geschlechterspezifische Auswahl von Ansprechpartner* in durch das Publikum zu verhindern.</p> <p>Durch regelmäßige Hinweise in Besprechungen und Gesprächen sollen die Mitarbeiter*innen ermutigt, gefördert und unterstützt werden, interkulturelle Seminare zu besuchen und so ihre interkulturelle Kompetenz zu erweitern.</p> <p>Bei neuen Kolleg*innen sowie Auszubildenden erfolgt eine entsprechende Einweisung.</p>
Zielsetzung	<p>Sicherstellung gleichberechtigter Arbeitsbedingungen für Mitarbeiter*innen des Bereichs. Frauen und Männer sollen durch die Besucher*innen und Kolleg*innen gleich behandelt werden.</p> <p>Der Umgang mit Menschen anderer Kulturen kann darin aufgezeigt und die interkulturelle Kompetenz durch eine Seminarteilnahme gefördert werden.</p> <p>Außerdem können die Mitarbeiter*innen lernen, auf bestimmte Verhaltensweisen angemessen und zielorientiert zu reagieren.</p>
Indikator	Anzahl der Teilnehmer*innen/Anmeldungen für Seminare
Zeitraumen	Fortlaufend
Zuständigkeit	<b>2-12 Stadtkasse; Bereichsleitung, Abteilungs- und Teamleitung (Rahmenbedingungen), übrige Beschäftigte des Bereichs</b>
Ressourcen	Im Rahmen vorhandener Ressourcen.

### 3.5.3. Interne Umsetzung des Wertebasierten Verhaltenskodex des Deutschen Bühnensvereins

Maßnahme	<b>Interne Umsetzung des Werte basierten Verhaltenskodex des Deutschen Bühnensvereins</b>
Beschreibung der Maßnahme	<p>Die vor allem von Filmschauspielerinnen angestoßene #MeToo-Debatte hat auch im Theaterbereich für erhebliche Diskussionen gesorgt. Allgemein scheint die Darstellende Kunst anfällig für Sexismus und Machtmissbrauch zu sein. Zudem wird seit einiger Zeit das unausgewogene Geschlechterverhältnis in der Verteilung von Führungspositionen im Theater beklagt.</p> <p>Der Bühnensverein hat deshalb auf seiner diesjährigen Jahreshauptversammlung in Lübeck einen „Werte basierten Verhaltenskodex zur Prävention von sexuellen Übergriffen und Machtmissbrauch“ verabschiedet, den die Mitgliedstheater und -orchester in ihren Häusern kommunizieren und individuell weiterentwickeln werden. Als weiteren wesentlichen Schritt in Richtung Geschlechtergerechtigkeit beschloss der Bühnensverein, eine paritätische Besetzung aller Gruppenvorstände und Gremienpositionen in absehbarer Zeit umzusetzen.</p> <p>Der Werte basierte Verhaltenskodex entwirft Regeln für die berufliche Kommunikation, die die Sensibilität für Diskriminierung und sexuelle Belästigung schärfen sollen. Insbesondere den Führungskräften wird hohe Verantwortung bei der Verhinderung entsprechender Vorkommnisse zugesprochen.</p> <p>U.a. lauten diese Regeln:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ich trenne zwischen dem, was innerhalb und außerhalb der künstlerischen Arbeit erlaubt ist und missbrauche diese Freiräume der Kunst nicht.</li> <li>• Ich verhalte mich respektvoll gegenüber allen, unabhängig von Geschlecht, Alter, Religion, Behinderung, Herkunft und sexueller Orientierung.</li> <li>• Ich unterlasse jede Form von sexueller Belästigung.</li> <li>• Ich unterlasse Übergriffe in gestischer, sprachlicher und körperlicher Form.</li> <li>• Ich gehe verantwortungsvoll mit der mir übertragenen Macht um.</li> <li>• Ich bin mir bewusst, dass mein Verhalten bei meinem Gegenüber eine andere Wirkung erzielen kann als beabsichtigt. Ich gehe damit empathisch und verantwortungsvoll um.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ich kommuniziere eindeutig und klar.</li> <li>• Ich spreche Konflikte offen an und bemühe mich, sie fair zu lösen.</li> <li>• Ich schreite aktiv ein, wenn ich Zeug*in von Übergriffen, Machtmissbrauch und unangebrachtem Verhalten jeglicher Art werde und spreche unangemessenes Verhalten direkt an.</li> </ul> <p>Auch am Theater im Pfalzbau gilt es nun, den Wertebasierten Verhaltenskodex in den Arbeitsalltag zu integrieren.</p>
Zielsetzung	Durch die Bekanntgabe des Wertebasierten Verhaltenskodex des Deutschen Bühnenvereins unter den MitarbeiterInnen des Theaters im Pfalzbau wird das Bewusstsein für mögliches Fehlverhalten im Sinne von Diskriminierung und sexueller Belästigung geschärft. Es wird deutlich gemacht, dass ein entsprechendes Verhalten unangemessen ist, unbedingt von den Betroffenen benannt werden soll und nicht folgenlos bleibt. Ziel ist ein offenes, respektvolles Arbeitsklima, in dem niemand Herabsetzung und Diskriminierung erfahren muss.
Indikator	Bei den jährlich mit der Intendanz geführten Mitarbeiter*innengesprächen soll die Frage nach der Verbesserung des Arbeitsklimas im Hinblick auf die spezifische Problematik obligatorisch sein. So lassen sich Erfolge und Lücken in der Umsetzung des Wertebasierten Verhaltenskodex deutlich ablesen.
Zeitraumen	Spielzeit 2018/19 und 2019/20
Zuständigkeit	<b>3-12, Theater, Intendant und Bereichsleiter</b>
Ressourcen	Vorhandene Ressourcen

### 3.5.4. Fortbildungsprojekt „Beteiligung schützt“

Maßnahme	<b>Projekt: Beteiligung schützt!</b> Fortbildungsprojekt des Ludwigshafener Zentrums für individuelle Erziehungshilfen zur Reflexion der eigenen Rolle als Fachberatung, zum Sicherstellen des Schutzes von Kindern und Jugendlichen in der Einrichtung und in Pflegekontexten und zum Umgang mit Eskalationen in der Jugendhilfe.
Beschreibung der Maßnahme	Mit Hilfe von externer Moderation und Begleitung durch Frau Prof. Dr. Wolff (FH Landshut, Leitung des Studiengangs Kinder- und Jugendhilfe) soll eine Potential- und eine Bedarfsanalyse in der Einrichtung durchgeführt werden. Dabei geht es sowohl um die Qualifizierung der Mitarbeiter*innen, als auch um die Analyse von Verbesserungsmöglichkeiten zum Schutz von Kindern und Jugendlichen in der Einrichtung und in Pflegekontexten.
Zielsetzung	<p>Der Schutz von Kindern und Jugendlichen in der Einrichtung kann dann sichergestellt werden, wenn die Mitarbeiter*innen ein klares Rollenprofil, ein gemeinsames Verständnis von pädagogischer Arbeit, von Methoden zur Deeskalation und von Beteiligungsmöglichkeiten von Kindern/Jugendlichen und Familien haben.</p> <p>Deshalb soll ein Schutzkonzept unter Stärkung der Partizipation von Mitarbeiter*innen erarbeitet werden. Ziel ist es, für die Einrichtung ein Konzept zu erstellen, welches folgende Themen fokussiert:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Verhaltensleitlinien für Mitarbeiter*innen</li> <li>- Ethikberatung als Baustein fachlicher Reflexion</li> <li>- Deeskalationsmöglichkeiten</li> <li>- Reflexion der Strukturen und räumlichen Gegebenheiten</li> <li>- Beschwerdemanagement</li> </ul>
Indikator	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hohe Beteiligungsquote (mindestens 80%) der Mitarbeiter*innen bei den Veranstaltungen</li> <li>- Vorliegende Gesamtkonzeption zum Thema „Beteiligung schützt“</li> <li>- Fragebogen zur Auswertung des Projektes hinsichtlich des Gewinn für die Praxis liegt vor</li> </ul>
Zeitraumen	Projektlaufzeit 2019 – 2021; danach Sicherstellung der Ergebnisse über Implementierungsphase, Auswertung des Projektes 2021/22

Zuständigkeit	<b>3-17, LuZiE, Bereichsleitung/Leitungsteam mit externer Beratung und Begleitung</b>
Ressourcen	<p>Gesamtkosten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Räume: 2000 Euro</li> <li>- Externe Begleitung: 3500 Euro</li> <li>- Freistellung der Mitarbeiter*innen für die Kick-Off Veranstaltung, Workshops und Implementierungsveranstaltung</li> </ul>

### 3.5.5. Aufbau eines Wissensmanagements

Maßnahme	<b>Aufbau eines Wissensmanagement</b>
Beschreibung der Maßnahme	Entwicklung von sogenannten offenen Wissensressourcen, d.h. Dokumenten in Form von Folien, Texten, Checklisten, etc. mit essentiellm Verwaltungswissen, die digital allen Mitarbeiter*innen zur Verfügung gestellt werden.
Zielsetzung	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sicherung des Wissenstransfers in Zusammenhang mit Personalfluktuatıon/Personalgewinnung (Ausscheiden i.d.R. älterer sowie Einführung neuer Mitarbeiter*innen)</li> <li>2. Systematische Ermittlung und Sicherung des intellektuellen Kapitals der Verwaltung.</li> <li>3. Wissensverteilung für den vorhandenen Personalbestand               <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Allgemeines, essentielles Verwaltungswissen für alle zur Orientierung/Auffrischung/ Füllung von Wissenslücken.</li> <li>b. Zielgruppenspezifisches Wissen wie z.B. für die Zielgruppen Führungskräfte, Sekretariat, Rechnungsbearbeitung etc.</li> </ol> </li> </ol>
Indikator	Dauer der Einarbeitungszeit neuer Mitarbeiter*innen Qualität der Einarbeitungsphase z.B. durch Verhinderung von Reibungsverlusten, Verhinderung von „Brüchen“. Qualität des Verwaltungshandelns (Fehlerquote etc.)
Zeitrahmen	Permanente, kontinuierliche Fortschreibung
Zuständigkeit	<b>1-11, Organisation und Verwaltungsentwicklung, Abteilung Verwaltungsentwicklung</b>
Ressourcen	z.Zt.: personell: 1 Sachbearbeitung technisch: MS-Office

### 3.5.6. Dienst- und Schutzkleidung in Frauen- und Männergrößen

Maßnahme	<b>Dienst- und Schutzkleidung in Frauen- und Männergrößen</b>
Beschreibung der Maßnahme	Die Dienst- und Schutzkleidung wird möglichst optimal auf die Mitarbeiter*innen des Bereiches 4-24 abgestimmt.
Zielsetzung	Optimale Arbeitssicherheit und Vermeidung von Arbeitsunfällen durch angepasste Dienst- und Schutzkleidung.
Indikator	Anzahl der Arbeitsunfälle
Zeitraumen	Kontinuierlich fortlaufend. Anpassung auf den neusten Stand der Arbeitssicherheit
Zuständigkeit	<b>4-24, Entsorgungsbetriebe und Straßenunterhalt der Wirtschaftsbetriebe Ludwigshafen (WBL), Bereichsleitung, Abteilungsleitungen</b>
Ressourcen	Kein zusätzliches Personal, eventuelle zusätzlichen Sachmittel wegen neuer Vorschriften der Arbeitssicherheit

### 3.6. Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung

#### 3.6.1. Überarbeitung der Verwaltungsanordnung gegen „sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“

Maßnahme	<b>Einbeziehung der Geschlechterperspektive – Überarbeitung der Verwaltungsanordnung Nr. 30/1996 „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“</b>
Beschreibung der Maßnahme	Die Überarbeitung beinhaltet folgende Punkte: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ermittlung des Sachverhaltes bei Beschwerden wegen sexueller Belästigung</li> <li>- Ergreifen möglicher arbeits- bzw. dienstrechtlicher Maßnahmen</li> </ul>
Zielsetzung	Die Verwaltungsanordnung gibt Führungskräften und Personalsachbearbeitern*innen eine Vorgehensweise für die sachgerechte Durchführung arbeits- bzw. dienstrechtlicher Maßnahmen bei Beschwerden wegen sexueller Belästigung an die Hand
Indikator	Veröffentlichung der überarbeiteten VA
Zeitraumen	Bis Ende 2019
Zuständigkeit	1-013 zusammen mit 1-12 (Interne Gleichstellung in Abstimmung mit zentralem Personalwesen)
Ressourcen	Keine zusätzlichen Ressourcen erforderlich

#### 4. Öffentliches Beschaffungs- und Vertragswesen (Artikel 12)

Die Stadt fördert die Gleichstellung von Frauen und Männern auch im Rahmen ihrer Aufgaben im Bereich des öffentlichen Beschaffungs- und Vertragswesens. Beispielhaft genannt seien hier der Bereich Immobilien, der prüft, inwieweit das Beschaffungs- und Vertragswesen die Kriterien der EU-Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene berücksichtigen und umsetzen kann sowie der Bereich Bauverwaltung mit ähnlichem Konzept.

##### 4.1. Förderung der Gleichstellung im öffentlichen Beschaffungswesen und bei Vertragsangelegenheiten

Maßnahme	<b>Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen im Bereich des öffentlichen Beschaffungswesens sowie in Vertragsangelegenheiten (Vermieter/Verpächter) durch entsprechende zielgerichtete Vertragsklauseln</b>
Beschreibung der Maßnahme	Die Stadt wendet bereits Gender Mainstreaming an. Vor diesem Hintergrund: Prüfung, ob/inwieweit in den entsprechenden Vertragstypen entsprechende Klauseln zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern enthalten sind oder aufgenommen und umgesetzt werden können (z.B. „Die Stadt setzt sich für die Gleichstellung von Frauen und Männern ein und erwartet von ihren Vertragspartner*innen, dass dies ebenfalls anerkennen“)
Zielsetzung	externe Rechtspersönlichkeiten (Auftragsnehmer*in, der/die den Zuschlag erhält, Vertragspartner*innen) sollen dieselbe Verantwortung für die Sicherstellung der Gleichstellung von Frauen und Männern berücksichtigen und achten, wie die Unterzeichnerin (der Stadt, hier 2-13)
Indikator	abgeschlossene Verträge
Zeitraumen	fortwährend, z.B. wenn im Rahmen von Nachtragsverträgen ohnehin Änderungen an bestehenden Verträgen erfolgen oder bei jeder Auftragsvergabe
Zuständigkeit	<b>2-13, Immobilien</b>
Ressourcen	kann im Rahmen der üblichen Aufgabenwahrnehmung mit umgesetzt werden => keine zusätzlichen, insbesondere keine zusätzlichen finanziellen, Ressourcen erforderlich

## 5. Stadt als Dienstleisterin (Artikel 13 -23)

Der Zugang zu Ressourcen und Dienstleistungen der städtischen Verwaltung soll Frauen wie Männern in unterschiedlichen Lebenslagen gleichermaßen zur Verfügung stehen und von ihnen auch in Anspruch genommen werden können.

Dies gilt für die berufliche Weiterbildung, den Kultur-, Sport- und Freizeitbereich, für soziale Dienste, wie auch für den Zugang zum öffentlichen Raum und Sicherheit an öffentlichen Plätzen und Bereichen.

Der neue Gleichstellungsaktionsplan legt einen Schwerpunkt auf gerechtere Teilhabe an sozialen und kulturellen Dienstleistungen wie beispielsweise Deutschkurse mit Kinderbetreuung für Flüchtlingsfrauen, die Schaffung eines „Spielraums“ der Stadtbibliothek insbesondere für Menschen mit geringer Teilhabemöglichkeit oder Begegnungsangebote des Internationalen Frauentreffs für Frauen unterschiedlicher Herkunftsländer. Auch die gendergerechte Ausgestaltung von Angeboten im kulturellen Bereich, z.B. im Hinblick auf die Vertretung von Künstlerinnen oder frauenspezifische Themenkomplexe zählen dazu.

Weitere Akzente bilden die Sportförderung mit dem Sportstättenentwicklungskonzept oder das Thema Sicherheit mit Maßnahmen zur Verminderung der Gefährdungssituation in öffentlichen Verkehrsmitteln und im Bereich des Bahnhofs Lu-Mitte sowie einer Sicherheitsbegehung im öffentlichen Raum.

## 5.1. Bildungswesen und lebenslanges Lernen (Artikel 13)

### 5.1.1. Gender Mainstreaming in der Schulsozialarbeit

Maßnahme	<b>Gender Mainstreaming in der Schulsozialarbeit; Pausenhelfer*in</b>
Beschreibung der Maßnahme	Auswahl und Sichtung von vier Schüler*innen der Erich-Kästner-Grundschule, die sich während der Hofpausen einer Schule auf unterschiedlichen Schulhöfen auf dem gleichen Schulgelände aufhalten <ul style="list-style-type: none"> <li>- die Plätze sollen paritätisch besetzt werden</li> <li>- ständige Ansprechpartner*innen für Schüler*innen</li> <li>- Unterstützung der Aufsicht führenden Lehrer*innen</li> </ul>
Zielsetzung	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Selbstständiges Abwägen der jeweiligen Situation und deren weiteren Handlungsschritte.</li> <li>- Übernahme von Verantwortung</li> <li>- Steigerung des Selbstwertgefühls</li> <li>- weniger Konflikte in den Pausenzeiten</li> </ul>
Indikator	Geschlechterverhältnis der Teilnehmer*innen Rückmeldung der Teilnehmer*innen
Zeitraumen	2018, fortlaufende Maßnahme
Zuständigkeit	<b>3-14 Jugendamt, Schulsozialarbeit in Zusammenarbeit mit der Schule</b>
Ressourcen	Personal

Maßnahme	<b>Gender Mainstreaming in der Schulsozialarbeit Streitschlichtungs- AG</b>
Beschreibung der Maßnahme	Auswahl und Ausbildung von Streitschlichter*innen, Begleitung und Reflexion, Paritätische Besetzung. Von 2013 - 2015 wurde diese Maßnahme an einer anderen Schule erfolgreich umgesetzt, musste jedoch aufgrund von personellen Gründen eingestellt werden. Seit 2017 ist sie am Heinrich Böll Gymnasium etabliert, da hier Bedarf besteht.
Zielsetzung	Förderung von eigenverantwortlichen Handeln Stärkung der sozialen Kompetenz Auseinandersetzung mit geschlechterspezifischen Problemen
Indikator	Geschlechterverhältnis der Teilnehmer*innen Reflektionsgespräche und Rückmeldungen der Streitschlichter*innen
Zeitraumen	2017, fortlaufende Maßnahme
Zuständigkeit	<b>3-14 Jugendamt, Schulsozialarbeit in Zusammenarbeit mit der Schule</b>
Ressourcen	Personal

### 5.1.2. Deutschkurse mit Kinderbetreuung (MAMA- und Flüchtlingskurse)

Maßnahme	<b>Deutschkurse mit Kinderbetreuung (MAMA-und Flüchtlingskurse)</b>
Beschreibung der Maßnahme	Deutschkurse für Frauen mit Kinderbetreuung
Zielsetzung	Die MAMA-Kurse und Deutschkurse für Frauen mit Kinderbetreuung sind ein niedrighschwelliges Angebot für Frauen, die vormittags in einem Deutschkurs die Sprache erlernen möchten.
Indikator	Statistik; Anzahl Teilnehmerinnen
Zeitraumen	MAMA-Kurse: 100 Unterrichtseinheiten, zweimal wöchentlich mittags, vier Unterrichtseinheiten pro Tag  <b>Deutschkurse für Flüchtlingsfrauen: unterschiedliche Formate, je nach vorhandenen Spenden und Fördermitteln.</b>
Zuständigkeit	<b>5-14, Volkshochschule, Weiterbildung</b>
Ressourcen	Pädagogische Mitarbeiterin Integration, freiberufliche Kursleitungen Sachmittel: Seminarraum, Seminartechnik, Moderationsmaterial, Lehrbücher und Kopien Fördermittel des Ministeriums für Familie, Frauen, Jugend, Integration und Verbraucherschutz des Landes Rheinland-Pfalz sowie weitere Fördermittel und Spenden

### 5.1.3. Gendergerechte Jugendberufshilfe in der offenen Kinder- und Jugendarbeit:

Maßnahme	<b>Gendergerechte Jugendberufshilfe in der offenen Kinder- und Jugendarbeit; Durchführung Boys´ Day und Girls´ Day und Durchführung Berufeparcours in Ludwigshafener Partnerschulen</b> Auftrag laut SGB 8, §13.
Beschreibung der Maßnahme	Vertiefung gendergerechter Konzepte zur beruflichen Orientierung Durchführung einer Veranstaltung zum Boys´ Day und Girls´ Day mit unterschiedlichen Kooperationspartner*innen aus dem Bereich Berufsorientierung und zwei bis drei Veranstaltungen an Schulen jährlich.
Zielsetzung	Ein niedrigschwelliges Angebot „Berufeparcours“ zum Girls´ Day/ Boys´ Day und ein nachhaltiges Angebot in zwei bis drei Ludwigshafener Partnerschulen.
Indikator	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Schulen fragen das Angebot an.</li> <li>• Mädchen und Jungen melden sich zum Berufeparcours zum Girls´ Day/ Boys´ Day an.</li> </ul>
Zeitrahmen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Girls´ Day/ Boys´ Day fortlaufend im April jeden Jahres</li> <li>• 2- 3 Veranstaltungen in Schulen jährlich</li> </ul>
Zuständigkeit	<b>3-16, Jugendförderung und Erziehungsberatung, Jugend- und Stadtteilzentrum Pfingstweide, Genderarbeit</b>
Ressourcen	Fachkräfte, Referent*innen, Honorarkräfte und Haushaltsmittel für Genderarbeit.

## 5.2. Soziale Zusammenarbeit (Artikel 18)

### 5.2.1. Internationaler Frauentreff

Maßnahme	<b>Internationaler Frauentreff</b>
Beschreibung der Maßnahme	Der Internationale Frauentreff ist ein Begegnungszentrum für Frauen aus unterschiedlichen Herkunftsländern. Er fördert mit seinem Angebot vor allem die Integration und gleichberechtigte Teilhabe von Migrantinnen in Ludwigshafen.
Zielsetzung	Gelungene Integration von Migrantinnen
Indikator	Durchgeführte Angebote Teilhabe Migrantinnen am gesellschaftlichen Leben in Ludwigshafen
Zeitraumen	ganzjährig
Zuständigkeit	<b>5-11 Steuerung, 5-114 Integration</b>
Ressourcen	PE und Büro vorhanden, kein zusätzliches Personal

### 5.2.2. Verbesserung des Wissens von Migrant\*innen

Maßnahme	<b>Verbesserung des Wissens von Migrant*innen, geprägt von überholten patriarchalischen Strukturen, hinsichtlich des deutschen Rechtssystems, des Gesundheitswesens, der Kultur und des politischen Systems</b>
Beschreibung der Maßnahme	Die Beratungskräfte informieren die Migrant*innen - auch mittels bilingualer Fachkräfte - nicht nur bezüglich Daseinsvorsorge bzw. Wohnungssuche, sondern auch im Kontext über das politische, kulturelle und soziale Zusammenleben in unserer Gesellschaft.
Zielsetzung	Hinführung zu einem emanzipatorischen Leben innerhalb unseres Gesellschaftssystems. Aufklärung über eigene Rechte, z.B. bei Gewalt in engen sozialen Beziehungen oder auch Stärkung der Eigenverantwortung für die eigene Gesundheit (Prävention und Vorsorge) und Gesundheit der Familie.
Indikator	Selbstständiges und selbstbestimmtes Handeln im Alltag
Zeitraumen	Fortlaufend
Zuständigkeit	<b>5-12 Soziales und Wohnen, BL 5-12, AL 5-125 und Mitarbeiter/innen 5-125</b>
Ressourcen	Wird primär mit den vorhandenen personellen und finanziellen Ressourcen umgesetzt. Zusätzliche Kosten für Dolmetscher/innen, Raummiete, aber auch "Einkauf" bilingualer Fachkräfte.

### 5.2.3. Angebote der Soziale Stadt-Quartiere

Maßnahme	<b>Angebote der Soziale Stadt-Quartiere</b>
Beschreibung der Maßnahme	Ausstellungen Ausflüge Rad-Touren
Zielsetzung	Förderung des Bekanntwerdens und Zusammenhalts der Bewohner*innen im Quartier. Identifikation mit dem Lebensumfeld.
Indikator	Besucher*- bzw. Teilnehmer*innenzahlen
Zeitraumen	Nach Planung der Veranstaltungen im Quartier
Zuständigkeit	<b>5-11, Steuerung; 5-113 Sonderprojekte</b>
Ressourcen	Keine zusätzlichen Personalkosten Möglicherweise Aufwandsentschädigungen bei Aussteller*innen (Fahrtkosten)

### 5.3. Kultur, Sport und Freizeit (Artikel 20)

#### 5.3.1. Entwicklung eines „Gamification“-Konzepts für Angebote der Stadtbibliothek

Maßnahme	<b>Entwicklung eines „Gamification“-Konzepts für Angebote der Stadtbibliothek</b>
Beschreibung der Maßnahme	Die Schaffung eines Spielraums gibt die Möglichkeit, Menschen unterschiedlicher Bildung, Alters, Geschlechts und Migrationshintergrund in die Lage zu versetzen über bestimmte Themen nachzudenken und an sich heranzulassen. Über Spielen kann direkt und indirekt eine Vielzahl an verschiedenen Kompetenzen gefördert werden. Es ist intrinsisch motiviert und triggert eine Vielzahl an individuellen Motivationsformen.
Zielsetzung	Abbau von Hemmschwellen bei Menschen mit geringer Teilhabemöglichkeit; Ermöglichung des Zugangs zu Bildung, Kultur und insbesondere zur digitalen Welt.
Indikator	Anzahl Veranstaltungen /Teilnehmer*innen Unmittelbare Dokumentation des emotionalen Erlebnisses der Teilnehmer/innen Feedback-App
Zeitraumen	2019 - 2021
Zuständigkeit	<b>3-11, Stadtbibliothek, Abteilungsleiterin</b>
Ressourcen	Sachmittel eigener Haushalt, Personal abhängig von Förderzusage 360 Grad Kulturfond

5.3.2. Gezielte Suche nach – für die Stadtgeschichte und urbane Fragen – frauenfokussierten Themenkomplexen

Maßnahme	<b>Gezielte Suche nach, für die Stadtgeschichte und urbane Fragen, frauenfokussierten Themenkomplexen</b>
Beschreibung der Maßnahme	Das Stadtmuseum hat sich in seiner Reihe „Söhne und Töchter der Stadt“ in der Vergangenheit zweimal den Biographien wichtiger Frauen zugewandt und dies hat auch für die Zukunft Priorität. z.B. 2016: Ludwigshafener Waisenhausgründerin Karolina Burger, 2017: Ludwigshafener Videokünstlerin Ruth Hutter; 2019: Ludwigshafener Fotografin Annedore Rieder; Ludwigshafener Industriedesignerin Hilde Roth etc.
Zielsetzung	Größere Sensibilisierung sowie Ansprache im Hinblick auf gender-Aspekte und Wertschätzung von Frauenthemen und der Berücksichtigung von Frauengeschichte(n) sowie eine bessere Wahrnehmbarkeit weiblicher Besucher*innen im Kontext des Bildungsauftrags und Veranstaltungsangebots des Stadtmuseums. Klares Bekenntnis in allen Auftritten zur Gleichstellung der Geschlechter und zur Anerkennung von Minderheiten im Bereich LSBTTIQ und darüber hinaus.
Indikator	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Größere und breitere Wahrnehmbarkeit der Aktivitäten und Angebote des Stadtmuseums auf lokaler und regionaler Ebene, aber auch in überregionalen (einschlägigen) Fachkreisen im Hinblick auf gender-Thematik.</li> <li>- Erweiterung der Besucher*innenkreise und eine verbesserte individuelle Ansprache an sämtliche potenzielle Besucher*innen</li> <li>- Bessere Kontextualisierung der Museumsarbeit in das gesamtdeutsche kulturellen Angebot/Umfeld</li> <li>- Wegfallen vom Hemmschwellen bei einzelne Gruppen und Minderheiten und auch Schulen im Fall von Interesse und Anfragen bezüglich gender-Thematiken</li> </ul>
Zeitraumen	Seit Dezember 2011, bis heute - und für die Zukunft gleichermaßen
Zuständigkeit	<b>3-11 Kultur, 3-116 Stadtmuseum, Leiterin</b>
Ressourcen	Eigenes Jahresbudget; gezielte Drittmittelakquise; Spenden für einschlägige Projekte; Mitarbeit durch ehrenamtlich Tätige aus den in Frage kommenden Feldern sowie durch Nachwuchswissenschaftler*innen

### 5.3.3. Reflektion von Geschlechterrollen im künstlerischen Angebot der Pfalzbau Bühnen

Maßnahme	<b>Reflektion von Geschlechterrollen im künstlerischen Angebot</b>
Beschreibung der Maßnahme	<p>Das Theaterangebot der Pfalzbau Bühnen reflektiert das Verhältnis und die Rollen der Geschlechter auf vielfältige Weise. In der Spielzeit 2018/19 gibt es u.a. folgende themenbezogene Gastspiele:</p> <p>Edward Albee <i>Wer hat Angst vor Virginia Woolf?</i> 30./31.10.18</p> <p>Herbert Achternbusch <i>Susn</i> Gelesen von Brigitte Hobmeier 09.11.18</p> <p>Fatoumata Diawara Konzert 11.11.18</p> <p><i>Die Selbstmordschwestern</i> Nach dem Roman von Jeffrey Eugenides 17./18.11.18</p> <p><i>Carmen</i> Ballett von Johan Inger 01./02.12.18</p> <p>Pierre Carlet de Marivaux <i>Der Streit</i> 15./16.12.18</p> <p><i>La Fresque</i> Ballett Preljocaj 07./08.01.19</p> <p>Aischylos <i>Die Orestie</i> 08.02.19</p> <p><i>Anna Karenina</i> Ballett von Christian Spuck 25./26.05.19</p> <p>Die genannten Veranstaltungen befragen die Rolle der Frau in der heutigen Gesellschaft, zum Teil auch auf der Basis überlieferter Texte. Die programmatische Auswahl wurde wesentlich unter dem Aspekt getroffen, damit einen Beitrag zur Genderdebatte zu leisten.</p>

	<p>Auch in hauseigenen Produktionen mit Bürger*innen der Stadt und der Region werden Genderthemen behandelt. Das Projekt <i>Woyzeck/WUT</i> zeigte 2017 die gravierenden Auswirkungen von Diskriminierung und psychischer Gewalt auf die Begegnung von Mann und Frau auf. In der aktuellen Produktion <i>Schloss Prozess Verwandlung</i> wird das Verhalten von Männern und Frauen in autoritären Prozessen untersucht. Um der Festigung von Rollenklischees entgegenzuwirken, werden auch Männerrollen mit Frauen besetzt, und umgekehrt.</p>
Zielsetzung	<p>Mit Theater- und Tanzveranstaltungen, in deren Zentrum Frauen bzw. weibliche Figuren stehen, soll ein öffentliches Nachdenken über Gleichstellung und Geschlechterverhältnisse angeregt werden. Zum Teil finden im Anschluss an die Aufführungen Nachgespräche statt, die sich insbesondere diesem Thema widmen.</p>
Indikator	<p>Ob wir mit unserem Theaterangebot einen wirkungsvollen Beitrag zur Frage nach der Gleichstellung leisten können, wird sich an den Zuschauerzahlen ablesen lassen. In der Regel sind Veranstaltungen mit entsprechenden Inhalten sehr gefragt.</p>
Zeitraumen	<p>Spielzeit 2018/19 und 2019/20</p>
Zuständigkeit	<p><b>3-12, Theater, Intendant und Bereichsleiter</b></p>
Ressourcen	<p>Vorhandene Ressourcen</p>

#### 5.3.4. Erhöhung des Anteils an Künstlerinnen im Kulturbereich

Maßnahme	<b>Erhöhung des Anteils an Künstlerinnen im Rahmen des Programms des Kulturzentrums dasHaus und/oder erhöhte der Publizität von weiblich geprägtem Kulturschaffen</b>
Beschreibung der Maßnahme	Gendersensible Sondierung und Auswahl der künstlerischen Angebote
Zielsetzung	Spürbare Sichtbarkeit von Kulturschaffen durch Künstlerinnen bzw. weibliche dominierte Kunstkollektive
Indikator	Anzahl der Auftritte bzw. Nachweis besonders symbolträchtiger Auftritte (etwa durch Medienberichte).
Zeitraumen	2017 - 2019
Zuständigkeit	3-112 Kulturzentrum dasHaus, Leitung
Ressourcen	Allgemeines Budget des Kulturbüros

Maßnahme	<b>Erhöhung des Anteils Künstlerinnen bei thematischen Gruppenausstellungen</b>
Beschreibung der Maßnahme	Der Anteil an beteiligten Künstlerinnen bei thematischen Gruppenausstellungen ist häufig deutlich geringer als der Anteil von Künstlern. Dieser Anteil soll, wenn möglich, erhöht werden.
Zielsetzung	Bewusstwerdung genderspezifischer Fragestellungen bei der Auswahl und Zusammenstellung von Ausstellungen
Indikator	Prozentuale Geschlechtsverteilung der teilnehmenden Künstler*innen
Zeitraumen	2018 – 21
Zuständigkeit	3-11, Kultur, 3-116 Wilhelm-Hack-Museum, Museumsleitung
Ressourcen	Budget Wilhelm-Hack-Museum

Maßnahme	<b>Erhöhung des Anteils an Frauen bei Podiumsdiskussionen und ähnlichen öffentlichen Veranstaltungen</b>
Beschreibung der Maßnahme	Der Anteil an Frauen auf dem Podium entspricht häufig nicht deren Anteil in der Gesellschaft. Bei der Auswahl und Zusammenstellung eines Podiums soll darauf geachtet und dieser Anteil, wenn möglich, erhöht werden.
Zielsetzung	Bewusstwerdung genderspezifischer Fragestellungen bei der Auswahl und Zusammenstellung der Podiumsteilnehmer bei öffentlichen Veranstaltungen.
Indikator	Prozentualer Anteil der Geschlechter der Podiumsteilnehmer*innen bei öffentlichen Veranstaltungen
Zeitraumen	2018 - 21
Zuständigkeit	3-116 Wilhelm-Hack-Museum, Museumsleitung
Ressourcen	Budget Wilhelm-Hack-Museum

### 5.3.5. Genderthemen in der Stadtbibliothek

Maßnahme	<b>Genderthemen bei Veranstaltungen</b>
Beschreibung der Maßnahme	Podiumsdiskussion – Informationsveranstaltung zur Diversität der Geschlechter
Zielsetzung	Vermittlung von Basiswissen – Abbau von Vorurteilen und Barrieren
Indikator	Teilnehmer
Zeitraumen	Jährliche Veranstaltung
Zuständigkeit	<b>3-11 Kultur, 3-114 Stadtbibliothek, Abteilungsleiterin</b>
Ressourcen	eigenes Personal; Honorarkräfte aus verfügbaren Veranstaltungsetat

Maßnahme	<b>Genderthemen im Medienbestand 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 Menschen zugänglich machen
Indikator	Liste Neuanschaffungen Genderthemen
Zeitraumen	Ständige Aufgabe
Zuständigkeit	3-11; Kultur; Stadtbibliothek, Abteilungsleiterin und alle bibl. Fachkräfte.
Ressourcen	Aus dem verfügbaren Anschaffungsetat

5.3.6. Versuch einer adäquaten Einbeziehung der Geschichte der Frauen in Ludwigshafen in die Gesamtgeschichte der Stadt

Maßnahme	<b>Versuch der adäquaten Einbeziehung der Geschichte der Frauen in Ludwigshafen in die Gesamtgeschichte der Stadt</b>
Beschreibung der Maßnahme	Entsprechende Auswertung von Quellen, Sammlung aussagekräftiger weiterer Quellen, Eigene Forschung, Unterstützung von Forschungsarbeiten, Anregung zu bzw. Vergabe von Forschungsaufträgen.
Zielsetzung	Veröffentlichung zum Thema im Rahmen von Publikationen, Ausstellungen, Vorträgen
Indikator	Tatsächliche Veranstaltungen, Ausstellungen, Veröffentlichungen
Zeitraumen	So dauernd wie Geschichte dauernd ist
Zuständigkeit	<b>3-11, Kultur; 3-117 Stadtarchiv</b>
Ressourcen	Haushalt des Archivs, evtl. auch Drittmittel (bei der Vergabe von Forschungsaufträgen), Kooperationen bei Ausstellungen (z.B. mit Stadtmuseum)

### 5.3.7. Kulturelle Angebote der Volkshochschule für Frauen

Maßnahme	<b>Kulturelle Angebote für Frauen in Kooperation der Volkshochschule mit dem Deutschen Verband Frau und Kultur e.V.</b>
Beschreibung der Maßnahme	Kulturelle Angebote für Frauen Kontinuierliches Angebot von Vorträgen und Veranstaltungen, wie z. B. Kunstgeschichte-Seminare.
Zielsetzung	Angebote für Frauen mit der Intention, die kulturelle Bildung sowie persönliche Weiterentwicklung von Frauen zu fördern
Indikator	Anzahl und Inhalt der Veranstaltungen
Zeitraumen	Ab Januar 2018, verschiedene Einzelveranstaltungen, jeweils drei Unterrichtseinheiten, einmal wöchentlich nachmittags
Zuständigkeit	<b>5-14, Weiterbildung; Kooperation zwischen der Volkshochschule und dem Deutschen Verband Frau und Kultur e.V. – Gruppe Ludwigshafen/Mannheim</b>
Ressourcen	Vortragssaal, Vortragstechnik, Personalressourcen: Fachbereichsleitung Kultur und Gestalten, Hausverwalter

Maßnahme	<b>Frauenkreis der Volkshochschule</b>
Beschreibung der Maßnahme	Kurs für Frauen; der Frauenkreis beschäftigt sich mit aktuellen relevanten Themen und Wissensgebieten, die zu Beginn von den Teilnehmerinnen mitbestimmt werden. Besichtigungen, etwa von Betrieben oder öffentlichen Einrichtungen, Besuche von Ausstellungen, Museen und Veranstaltungen werden vorbereitet, durchgeführt und nachbereitet.
Zielsetzung	Lernziel ist ein vertieftes Kennenlernen des näheren und weiteren soziokulturellen Umfelds der Teilnehmerinnen.
Indikator	Statistik; Anzahl Teilnehmerinnen
Zeitraumen	Ab Januar 2018
Zuständigkeit	<b>5-14, Weiterbildung; Volkshochschule Ludwigshafen, Fachbereichsleitung Mensch-Gesellschaft-Politik</b>
Ressourcen	Sachmittel: Vortragssaal, Vortragstechnik, Moderationsmaterial; Personalressourcen: Fachbereichsleitung Mensch-Gesellschaft-Politik, Hausverwalter, Freiberufliche Kursleitungen

5.3.8. Weiterentwicklung des Konzepts für gendergerechte offene Kinder- und Jugendarbeit

Maßnahme	<b>Weiterentwicklung des Konzepts für gendergerechte offene Kinder- und Jugendarbeit laut SGB 8, §9.</b>
Beschreibung der Maßnahme	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erstellung eines trägerübergreifenden Konzepts zur Jungenarbeit in den offenen Kinder- und Jugendeinrichtungen</li> <li>• Weiterentwicklung und Ergänzung des Konzepts „Gender in der offenen Kinder- und Jugendarbeit“</li> </ul>
Zielsetzung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vorstellung und Verabschiedung des Konzepts zur Jungenarbeit im Jugendhilfeausschuss</li> <li>• Veranstaltungen für Jungen und Mädchen</li> <li>• Gendergerechte Durchführung bei Veranstaltungen und in der offenen Arbeit</li> </ul>
Indikator	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Das Konzept zur Jungenarbeit liegt vor</li> <li>• Vorstellung des Konzepts im Jugendhilfeausschuss</li> <li>• Mädchen und Jungen besuchen die Veranstaltungen der offenen Kinder- und Jugendeinrichtungen</li> </ul>
Zeitraumen	2018 und fortlaufend
Zuständigkeit	<b>3-16, Jugendförderung, Jugend- und Stadtteilzentrum Pfingstweide (Mädchenarbeit/ Jungenarbeit/ Genderarbeit)</b>
Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fachkräfte aus der offenen Kinder- und Jugendarbeit (trägerübergreifend)</li> <li>• Haushaltsmittel für Genderarbeit</li> <li>• Referenten und Referentinnen</li> <li>• Honorarkräfte</li> </ul>

### 5.3.9. Sportstättenentwicklungskonzept

Maßnahme	<b>Sportstättenentwicklungskonzept</b>
Beschreibung der Maßnahme	<p>Die Stadt Ludwigshafen erstellt ein neues Sportstättenentwicklungskonzept. Der Prozess wird vom Institut für Sportstättenentwicklung in Trier begleitet. An der Entwicklung sind verschiedene Bereiche der Verwaltung beteiligt, Sportvereine sollen ebenfalls einbezogen werden.</p> <p>Prozessschritte:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bestandsaufnahme</li> <li>• Befragung der Bürger*innen und Expert*inneninterviews (Auslastungsanalyse)</li> <li>• Erarbeitung von Handlungsempfehlungen für die Stadt und Politik</li> <li>• Der Prozess wird gegendert.</li> </ul>
Zielsetzung	<p>Handlungsempfehlung für eine bedarfsgerechte Planung unter Berücksichtigung aller Zielgruppen</p> <p>Erschließen von Fördermöglichkeiten zu einer bedarfs- und zielgruppengerechten Planung und Umsetzung von Sportangeboten</p>
Indikator	Vorliegen der Handlungsempfehlungen
Zeitraumen	Ab 2019, ca. 2-3 Jahre
Zuständigkeit	<b>1-21, Bereich Sport</b>
Ressourcen	Ressourcen vorhanden

## 5.4. Sicherheit (Artikel 21)

### 5.4.1. Verminderung der Gefährdungssituation in öffentlichen Verkehrsmitteln

Maßnahme	<b>Verminderung der Gefährdungssituation in öffentlichen Verkehrsmitteln</b>
Beschreibung der Maßnahme	In der Funktion als Aufgabenträger fordert der Bereich bei Verkehrsunternehmen (insbesondere RNV und DB Regio) Maßnahmen zur Erhöhung der Sicherheit für Nutzer*innen ein (Videoüberwachung in den Fahrzeugen und im Bereich von verkehrswichtigen Haltestellenanlagen, Einsatz von Zugbegleiter*innen in den Abend- und Nachtstunden besonders im Schienenpersonennahverkehr, Verbesserung der Ausleuchtung von Haltestellen)
Zielsetzung	Erhöhung der Sicherheit für Verkehrsteilnehmer*innen, speziell für Frauen, in den Nachtstunden
Indikator	Anzahl der Kriminalitätsdelikte in öffentlichen Verkehrsmitteln im Stadtgebiet
Zeitraumen	fortdauernd
Zuständigkeit	<b>4-14 Tiefbau</b>
Ressourcen	Wird aus vorhandenen Haushaltsmitteln finanziert Keine zusätzlichen Personalressourcen in der Verwaltung erforderlich

5.4.2. Verminderung der Gefährdungssituation im Bereich des Zugangs zum Bahnhof Lu-Mitte durch Videoüberwachung

Maßnahme	<b>Verminderung der Gefährdungssituation im Bereich des Zugangs zum Bahnhof Ludwigshafen-Mitte durch Videoüberwachung</b>
Beschreibung der Maßnahme	Nach Klärung der rechtlichen Möglichkeiten soll die vorhandene Videoüberwachungsanlage reaktiviert und erweitert werden. Die aufgezeichneten Bilder stehen für einen beschränkten Zeitraum für die Verfolgung von Straftaten zur Verfügung und werden dann gelöscht.
Zielsetzung	Erhöhung der Sicherheit für Verkehrsteilnehmer*innen, speziell für Frauen in den Nachtstunden.
Indikator	Anzahl der Kriminalitätsdelikte im Bereich des Zugangs zum Bahnhof Ludwigshafen-Mitte
Zeitraumen	Umsetzung: 2019 Wirkung: fortdauernd
Zuständigkeit	<b>4-14, Tiefbau</b>
Ressourcen	Umsetzung und Vorhaltung werden aus vorhandenen Haushaltsmitteln finanziert; keine zusätzlichen Personalressourcen in der Verwaltung erforderlich

### 5.4.3. Sicherheitsbegehung am Berliner Platz

Maßnahme	<b>Sicherheitsbegehung 2018/2019</b>
Beschreibung der Maßnahme	<p>Der Berliner Platz in Ludwigshafen – Mitte stellt seit Jahren für die Stadtverwaltung Ludwigshafen und die Polizei eine Herausforderung in Bezug auf die Kriminalprävention im städtebaulichen und sozialen Kontext dar. Um Empfehlungen für weiterführende Maßnahmen zu geben wurde das Projekt Sicherheitsbegehung vom Kriminalpräventiven Rat der Stadt Ludwigshafen konzipiert. Hierbei soll durch gemeinsames Zusammenwirken multiprofessioneller Fachkräfte und interessierten Bürger*innen eine Bestandsaufnahme erfolgen, bestehende Maßnahmen und Strukturen hinterfragt und bei Bedarf in der Folge den aktuellen Gegebenheiten angepasst werden.</p> <p>Hierzu wurde eine Vorstudie erstellt, zwei Informations- und Koordinationsveranstaltungen durchgeführt und eine Sicherheitsbegehung für Anfang 2019 ist in Planung. Die Ergebnisse werden evaluiert und Empfehlungen dargestellt.</p>
Zielsetzung	<p>Es soll das Ziel verfolgt werden, Angst auslösenden Faktoren präventiv entgegen zu wirken.</p> <p>Subjektive und objektive Einflussfaktoren, die das Sicherheitsgefühl der Nutzer*innen negativ beeinflussen, festzustellen sowie Empfehlungen bzw. Verbesserungsvorschläge aufzuzeigen.</p>
Indikator	<p>Beurteilung der Beteiligten der Sicherheitsbegehung Reflektion aus der Bevölkerung und Fachkreisen Bericht in der Plenumsitzung des Kriminalpräventiven Rates am 8. Mai 2019</p>
Zeitraumen	<p>Start Planung, konstituierende Sitzung 6. Juni 2018 Sicherheitsbegehung 14. Januar 2019, Vorstellung der Ergebnisse 8. Mai 2019</p>
Zuständigkeit	<p><b>5-11, Bereich Steuerung; Geschäftsstelle Kriminalpräventiver Rat der Stadt Ludwigshafen</b></p>
Ressourcen	<p>Das Projekt wird durch personelle Ressourcen der Geschäftsführerinnen und allen Kooperationspartner*innen getragen. Für die Umsetzung werden notwendige Mittel aus dem Budget des KrimiRates zu Verfügung gestellt und bei Bedarf Mittel von der Leitstelle Kriminalprävention des Innenministeriums Rheinland-Pfalz akquiriert.</p>

## 5.5. Geschlechtsspezifische Gewalt (Artikel 22)

### 5.5.1. Teilhabe am Rheinland-Pfälzischen Interventionsprojekt gegen Gewalt in engen sozialen Beziehungen (RIGG) und Weiterführung des AK Gewalt gegen Frauen

Maßnahme	<b>Teilhabe am Rheinland-Pfälzischen Interventionsprojekt gegen Gewalt in engen sozialen Beziehungen (RIGG)</b>
Beschreibung der Maßnahme	Koordination und Weiterführung des Arbeitskreises Gewalt gegen Frauen Ludwigshafen (Regionaler Runder Tisch). Zusammenarbeit mit den Regionalen Runden Tischen Frankenthal und Rhein-Pfalz-Kreis und gemeinsame Jahrestagung. Der Arbeitskreis ist ein interdisziplinäres Netzwerk gegen Gewalt an Frauen und Kindern und als Regionaler Runder Tisch im Rheinland-Pfälzischen Interventionsprojekt gegen Gewalt in engen sozialen Beziehungen (RIGG) vertreten.
Zielsetzung	Weiterentwicklung und Sicherung der bestehenden Arbeit des Netzwerkes <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vernetzung von Opferschutzeinrichtungen, Beratungsstellen, Institutionen aus Ludwigshafen</li> <li>• Vertretung in Gremien</li> <li>• Initiierung von Kampagnen und Fachveranstaltungen</li> <li>• Information und Unterstützung von Multiplikator*innen</li> <li>• Öffentlichkeitsarbeit zur Schärfung des Bewusstseins zum Thema Gewalt gegen Frauen</li> </ul>
Indikator	Sitzungen des Arbeitskreises Gewalt gegen Frauen Ludwigshafen und Beteiligung an der Jahrestagung der Regionalen Tische FT, LU und RPK Durchgeführte Fachveranstaltungen Veröffentlichungen
Zeitraumen	Ab 2018, fortlaufend
Zuständigkeit	<b>1-013, Gleichstellungsstelle, AK Gewalt gegen Frauen</b>
Ressourcen	Vorhandene Ressourcen, Fördermittel

### 5.5.2. Umsetzung des Prostituiertenschutzgesetzes (ProstSchG) und Aufbau eines Netzwerkes

Maßnahme	Umsetzung Prostituiertenschutzgesetz (ProstSchG)
Beschreibung der Maßnahme	Das Prostituiertenschutzgesetz wird gesetzeskonform als Schutzgesetz für den betroffenen Personenkreis umgesetzt. Das dafür erforderliche Netzwerk wird aufgebaut und aufrechterhalten.
Zielsetzung	Die betroffenen Personen erhalten die vorgesehene Grundberatung. Erforderliche Hilfestellungen werden entweder vor Ort gewährt oder über das Netzwerk vermittelt. Dem Gewaltschutzgedanken wird Rechnung getragen.
Indikator	Anzahl der ausgestellten Bescheinigungen
Zeitraumen	Umsetzung ist erfolgreich; die erforderlichen Kontakte für das Netzwerk wurden geknüpft. In regelmäßigen Abständen erfolgt ein Austausch bzw. wird gegenseitig informiert.
Zuständigkeit	<b>2-14, Sicherheit und Ordnung, Abteilung 2-143</b>
Ressourcen	Die erforderlichen Arbeitsmittel wurden beschafft; die erforderliche Stelle ist geschaffen und besetzt

### 5.5.3. Schulung zu Prostituiertenschutzgesetz, Gewaltschutz und Menschenhandel

Maßnahme	<b>Schulung der Mitarbeiterin zum „Prostituiertenschutzgesetz“</b>
Beschreibung der Maßnahme	Die Mitarbeiterin nimmt an Schulungen zu den Themen Gewaltschutz und Menschenhandel teil und setzt die gewonnenen Kenntnisse in der Praxis ein.
Zielsetzung	Die Mitarbeiterin kann zielgruppengerecht reagieren; Konflikte erkennen und angemessene Maßnahmen einleiten.
Indikator	Anzahl der eigenen Maßnahmen zum Schutz des betroffenen Personenkreises
Zeitraumen	2019
Zuständigkeit	<b>2-14, Sicherheit und Ordnung, Abteilungsleitung</b>
Ressourcen	Finanzmittel im Rahmen des städtischen Haushaltes für die Mitarbeiterin werden für diese Zeit bereitgestellt

## 6. Planung und Entwicklung (Artikel 24-28)

Die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen am gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Leben ist für eine moderne Stadtgesellschaft von zentraler Bedeutung.

Genderperspektive bedeutet hier, die unterschiedlichen Lebenslagen von Frauen und Männern bereits bei den Planungen und der Entwicklung von Zukunftsstrategien im Blick zu haben und geschlechtsspezifische Bedarfe und Interessen frühzeitig einzubeziehen.

Wesentliche Indikatoren sind beispielsweise die Sicherung von bedarfsgerechtem und erschwinglichem Wohnraum, Zugang zu Angeboten des ÖPNV, Gestaltung von sicheren Fuß- und Radverkehrswegen, Infrastruktur und Versorgung im Nahraum (Kinderbetreuung, Einkauf, Freizeit).

### 6.1. Stadt- und Lokalplanung (Artikel 25)

#### 6.1.1. Beteiligung von Bürger\*innen /Umfragen

Maßnahme	Beteiligung von Bürger*innen/Umfragen
Beschreibung der Maßnahme	Analyse der bisherigen Beteiligungsformen hinsichtlich der Akzeptanz unterschiedlicher / benachteiligter Gruppen der Stadtgesellschaft Durchführung von geeigneten Beteiligungsformaten im Rahmen von Stadtentwicklungsprojekten
Zielsetzung	Sicherstellung der repräsentativen Beteiligung aller in der Stadtgesellschaft vorhandenen Gruppen
Indikator	Auswertung nach Geschlecht Auswertung nach Alter Auswertung nach Staatsangehörigkeit
Zeitraumen	Laufendes Geschäft
Zuständigkeit	bei Umfragen: <b>1-16 in Zusammenarbeit mit 1-17 und den thematisch/fachlich zuständigen Bereichen der einzelnen Dezernate</b> bei Großprojekten wie z.B. Abriss der Hochstraße Nord bzw. Sanierung der Hochstraße Süd: liegt die Zuständigkeit bei 1-17 in Zusammenarbeit mit den jeweiligen Projektleitungen
Ressourcen	Personalressourcen 1-16 in Zusammenarbeit mit 1-17 und externen Dienstleistern

6.1.2. Berichterstattung und Bereitstellung von Grundlagendaten nach Genderaspekten

Maßnahme	<b>Veröffentlichungen nach Genderaspekten</b> , hier: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Stadtteilpässe</li> <li>- Statistischer Jahresbericht</li> <li>- Statistisches Jahrbuch</li> <li>- Statistische Informationen auf <a href="http://www.Ludwigshafen.de">www. Ludwigshafen .de</a></li> </ul>
Beschreibung der Maßnahme	Laufende Berichterstattung zum Stand und den Entwicklungen in ausgewählten Bereichen der Stadtentwicklung <ul style="list-style-type: none"> <li>- Demographie</li> <li>- Arbeit und Beschäftigung</li> <li>- Soziale Sicherung</li> <li>- Bauen und Wohnen</li> </ul>
Zielsetzung	Berücksichtigung der Bedarfe und spezifischen Bedürfnisse von Frauen und Männern in unterschiedlichen Lebenslagen und Bereitstellung der Grundlagendaten für weiterführende Planungen und Konzepte.
Indikator	Genderrelevante Kennzahlen mit kleinräumiger Darstellung der Daten auf Stadtteilebene und interkommunalen Vergleich, (Auswertung nach Geschlecht, Alter, Staatsangehörigkeit, etc.).
Zeitraumen	Laufendes Geschäft jährlich / anlassbezogen
Zuständigkeit	<b>1-16 Stadtentwicklung</b>
Ressourcen	Personalressourcen 1-16 sowie unterschiedliche Fachbereiche der Verwaltung

6.1.3. Konzeption zur Deckung des Wohnbedarfs; Einrichtung einer Leitstelle Wohnen

Maßnahme	<b>Wohnungsmarktbeobachtung, Wohnungsbedarfsberechnung und Konzeptionen zur Deckung des Wohnungsbedarfs; Einrichtung einer Leitstelle Wohnen</b>
Beschreibung der Maßnahme	<p>Beobachtung des Wohnungsmarktes (Baufertigstellungen, Modernisierungen, Auffüllung von Neubaugebieten, Herkunft von Neubürger*innen in Neubaugebieten, Entwicklung der Mieten und Baulandpreise, Abstimmungen mit dem Bereich Soziales und Wohnen, Beobachtung und Abstimmung der Aktivitäten von Wohnungsbaugesellschaften wie GAG und BASF Wohnen und Bauen, etc.)</p> <p>Berechnung des Wohnungsbedarfs bis 2030; Fortschreibung der Bedarfsberechnung</p> <p>Der derzeit aktuelle Flächennutzungsplan (FNP) stammt aus dem Jahr 1999 und soll fortgeschrieben werden. Die dort festgelegten Wohnbauflächen müssen gemeinsam mit 4-12 auf ihre Gültigkeit hin überprüft und ggf. neue Flächen oder mögliche Innenentwicklungspotenziale festgelegt werden.</p>
Zielsetzung	Analyse der vorhandenen Ressourcen / Flächen und Aufzeigen von Möglichkeiten zur Schaffung von bezahlbarem Wohnraum (Miete/Eigentum) für alle Bevölkerungsgruppen der gesamten Stadtgesellschaft; unter Berücksichtigung der Bedarfe und spezifischen Bedürfnisse gleichermaßen von Frauen und Männern in unterschiedlichen Lebenslagen
Indikator	<p>Anzahl der Baufertigstellung je Jahr</p> <p>Anzahl der genehmigten Wohnungen je Jahr</p> <p>Anteil der gebundenen Mietwohnungen an allen neu entstandenen Wohnungen</p> <p>Anteil des gebundenen Wohnungseigentums an allen neu entstandenen Wohnungen</p> <p>Entwicklung der Bevölkerungszahlen (u.a. nach Geschlecht, Alter, Staatsangehörigkeit)</p> <p>Entwicklung der Anzahl der Haushalte (u.a. Alleinerziehende)</p> <p>Entwicklung der Mietpreise (Erstellen des Mietspiegels)</p>
Zeitraumen	<p>Vorstellung des Baugeschehens und des Wohnungsbaubedarfs im Stadtentwicklungsausschuss am 20.06.2018 (Startschuss)</p> <p>Laufendes Geschäft</p>

Zuständigkeit	Wohnungsmarktbeobachtung und Wohnbedarfsberechnung sowie Abstimmungen im Rahmen der Leitstelle Wohnen: <b>1-16 Stadtentwicklung</b> Neuausweisung von Wohnbauflächen in Zusammenarbeit mit <b>4-12 Stadtplanung</b>
Ressourcen	Personalressourcen 1-16 in Zusammenarbeit mit 4-12 und ggf. externen Dienstleister*innen

## 6.2. Mobilität und Verkehr (Artikel 26)

### 6.2.1. Barrierefreie ÖV-Haltestellen

Maßnahme	<b>Barrierefreiheit ÖV-Haltestellen</b>
Beschreibung der Maßnahme	Umbau vorhandener Haltestellen des öffentlichen Personennahverkehrs (Straßenbahn und Bus) und Berücksichtigung der unterschiedlichen Bedarfe der Nutzer*innen.
Zielsetzung	Barrierefreiheit möglichst aller Haltestellen
Indikator	Erhöhung des Anteils barrierefreier Haltestellen gem. Nahverkehrsplan unter Einsatz von Nahverkehrsmitteln.
Zeitraumen	bis 2021
Zuständigkeit	<b>4-12, Stadtplanung</b>
Ressourcen	Nahverkehrsmittel

### 6.2.2. Zentrale Ansprechperson für Angelegenheiten des Radverkehrs

Maßnahme	<b>Radverkehrsbeauftragte*r</b>
Beschreibung der Maßnahme	Verbesserung der personellen und finanziellen Ausstattung für Radverkehrsangelegenheiten
Zielsetzung	Zentrale Ansprechperson für Angelegenheiten des Radverkehrs und Projektleitung für die Fortschreibung und Umsetzung des Radverkehrskonzeptes
Indikator	Erhöhung der Radverkehrausgaben und des Radverkehrsanteils am Modalsplit
Zeitraumen	2021
Zuständigkeit	<b>4-12, Bereich Stadtplanung</b>
Ressourcen	Doppelhaushalt 2019/20 f.

## 7. Städtepartnerschaften und internationale Kooperationen (Artikel 30)

Die Stadt Ludwigshafen pflegt seit Jahrzehnten partnerschaftliche Kontakte mit Städten in Europa, Asien und den USA.

Geschlechtergerechtigkeit zu fördern ist im Kontakt mit Partnerstädten für die nächsten Jahre ein zentrales Anliegen, z. B. durch Parität in offiziellen Delegationen, bei Austauschprogrammen oder auch in Vorstands- bzw. Verbandsfunktionen.

### 7.1. Jugend- und Praktikant\*innenaustausch der Partnerstädte

Maßnahme	<b>Jugend- und Praktikant*innenaustausch der Partnerstädte</b>
Beschreibung der Maßnahme	Die Stadt Ludwigshafen am Rhein organisiert selbst und regt bei ihren Partnerstädten an, künftig <ul style="list-style-type: none"> <li>- bei Programmen bzw. Delegationen im Rahmen des Jugend- und Praktikant*innenaustauschs insbesondere Mädchen anzusprechen und einzubeziehen <b>und/oder</b></li> <li>- die Beteiligung von Mädchen beim Jugend- und Praktikant*innenaustausch zu fördern</li> </ul>
Zielsetzung	Geschlechtergerechtigkeit fördern durch Parität in Delegationen und bei Austauschprogrammen.
Indikator	<ul style="list-style-type: none"> <li>- mehr Mädchen nehmen teil/Auswertung der Teilnehmer*innenliste</li> <li>- gezielte Information an Mädchen ausgegeben</li> <li>- Schreiben an Partnerstädte usw.</li> </ul>
Zeitraumen	fortlaufend ab sofort
Zuständigkeit	<b>Dezernat 1, 1-01 Büro OB, Städtepartnerschaften</b>
Ressourcen	Vorhandene Ressourcen werden genutzt.

## 7.2. Botschafter\*innen der Gleichstellung von Frauen und Männern

Maßnahme	<b>Empfehlungen an Partnerstädte und Freundeskreise, bei ihren Aktivitäten „Botschafter*innen“ der Gleichstellung von Frauen und Männern zu sein</b>
Beschreibung der Maßnahme	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Erörterung der Thematik „Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“ mit den Partnerstädten.</li> <li>- Erörterung der Thematik „Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“ mit den Freundeskreisen.</li> <li>- Die Stadt Ludwigshafen am Rhein organisiert selbst und regt bei ihren Partnerstädten an, künftig bei Programmen bzw. Delegationen im Rahmen von Verwaltungstreffen und Partnerschaftsreisen insbesondere Frauen anzusprechen und einzubeziehen.</li> </ul>
Zielsetzung	Geschlechtergerechtigkeit fördern durch Parität in offiziellen Delegationen und in Vorstands- bzw. Verbandsfunktionen.
Indikator	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mehr Frauen kommen in Funktion in den Freundeskreisen der Städtepartnerschaften (Auswertung der Funktionen).</li> <li>- Mehr Frauen werden in offizielle Delegationen der Partnerstädte eingebunden, sowohl auf Ludwigshafener Seite, als auch auf Seite der Partnerstädte (Auswertung der Teilnehmerlisten).</li> </ul>
Zeitraumen	fortlaufend ab 2018
Zuständigkeit	<b>Dezernat 1, 1-01 Büro OB, Städtepartnerschaften</b>
Ressourcen	Vorhandene Ressourcen werden genutzt.

