Zweiter Gleichstellungsaktionsplan der Stadt Ludwigshafen am Rhein 2019 bis 2022

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



CCRE
CEMR

Ludwigshafen
Stadt am Rhein

Impressum

Herausgeberin:	Stadt Ludwigshafen am Rhein Kommunale Gleichstellungsbeauftragte Postfach 21 12 25 67012 Ludwigshafen
Gestaltung:	Bereich Öffentlichkeitsarbeit
Titelbild:	Fotolia
Druck:	Druckzentrum Stadtverwaltung
Auflage:	300
Datum:	Juli 2019

Inhaltsverzeichnis 1

Vorwort 5

Statement des Personalrates 6

Einleitung 7

1. Politische Rolle der Stadt Ludwigshafen am Rhein 9

1.1. Politische Vertretung (Art.2) 10
1.1.1. Ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern in Entscheidungsgremien städtischer Beteiligungsunternehmen 10

1.2. Mitwirkung am politischen und zivilgesellschaftlichen Leben (Art.3) 11
1.2.1. Barrierearme Öffentlichkeitsbeteiligung in der Stadtplanung 11
1.2.2. Erarbeitung von Verwaltungsstandards für Partizipationsverfahren 12

1.3. Öffentliches Engagement für Gleichstellung (Art.4) 13
1.3.1. Fortschreibung des Gleichstellungsaktionsplans im Rahmen der EU-Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene 13

1.4. Zusammenarbeit mit Partner*innen zur Förderung der Gleichstellung (Art.5) 14
1.4.1. Koordination der Veranstaltungsreihe zum Internationalen Frauentag 14
1.4.2. Jährliche Beteiligung des Stadtmuseums am Internationalen Frauentag 15
1.4.3. Zusammenarbeit der Volkshochschule mit der Gleichstellungsstelle in frauenspezifischen Belangen 16

1.5. Kampf gegen Stereotype (Art.6) 17
1.5.1. Genderleitfaden für verwaltungsinterne und externe Kommunikation 17
1.5.2. Geschlechtergerechte Sprache im Ortsrecht 18
1.5.3. Fortentwicklung einer gendergerechten Bildsprache 19
1.5.4. Gendergerechte Fortbildung für Mitarbeiter*innen der Betreuenden Grundschule 20
1.5.5. Mehr Frauen bei Ehrungen und in der Gedenkarbeit würdigen 21
1.5.6. Geschlechtsübergreifende Gruppenangebote für Jugendliche im Betreuten Wohnen 22
1.5.7. Verhinderung sexistischer Werbung im städtischen, öffentlichen Raum 23

1.6. Gute Verwaltungs- und Konsultationsverfahren (Art.7) 24
1.6.1. Gleichberechtigte und faire Bearbeitung von Anliegen und Beschwerden von Bürger*innen 24
1.6.2. Dokumentation und Analyse von Stundungsfällen – Fortschreibung 25

2. Allgemeiner Rahmen für die Gleichstellung (Art. 8-10) 26

2.1. Vielfältige Diskriminierungen oder Benachteiligungen (Art.10) 27
2.1.1. Berücksichtigung von Genderaspekten bei der allgemeinen Arbeit des Stadtmuseums 27
2.1.2. Strategieplan für eine gelungene Integration 28
2.1.3. Frauenspezifische Kursangebote der Volkshochschule im Bereich Arbeit und Beruf 29

3. Die Stadt als Arbeitgeberin (Art.11) 30

3.1. Vereinbarkeit von Beruf, gesellschaftlichem Leben und Familie 31
3.1.1. Flexibilisierung der Arbeitszeiten und Arbeitsformen 31
3.1.2. Anpassung der Regelungen zum Mobilen Arbeiten an die Bedürfnisse der Mitarbeiter*innen 32
3.1.3. Informationsgespräche zum Thema Vereinbarkeit Beruf und Familie 33
3.1.4. Schichtpläne familienfreundlich gestalten 34

3.2. Teilhabe am Erwerbsleben 35
3.2.1. Förderung und Unterstützung insbesondere von Frauen mit Schwerbehinderung bei der Teilhabe am Erwerbsleben 35

3.3. Ausgewogene Vertretung der Geschlechter auf allen Ebenen 36
3.3.1. Erstellung und Fortschreibung des Gleichstellungsplans nach dem Landesgleichstellungsgesetz Rheinland-Pfalz (LGG) 36
3.3.2. „Lust auf Führen“- Gewinnung von Führungskräften aus dem eigenen Bereich 37
3.3.3. Bewusste Berücksichtigung von Bewerberinnen bei der Stellenbesetzung im Ernst-Bloch-Zentrum 38
3.3.4. Gezielte Förderung von Frauen bei der Vergabe von Honorarverträgen für freie Mitarbeiter*innen des Stadtmuseums 39

3.4. Beseitigung geschlechterspezifischer Aufteilung von Berufsfeldern 40
3.4.1. Gewinnung von Mitarbeiterinnen für den gewerblichen Bereich bei den Wirtschaftsbetrieben Ludwigshafen (WBL) 40
3.4.2. Beteiligung am Girls Day 41

3.5. Sichere, gesunde und ausgewogene Arbeitsbedingungen 42
3.5.1. Entwicklung einer Diversity-Haltung im Team der Stadtbibliothek 42
3.5.2. Diskriminierung entgegenwirken im publikumsintensiven Bereich 43
3.5.3. Interne Umsetzung des Werte basierten Verhaltenskodex des Deutschen Bühnenvereins 44
3.5.4. Fortbildungsprojekt „Beteiligung schützt!“ 46
3.5.5. Aufbau eines Wissensmanagements 48
3.5.6. Dienst- und Schutzbekleidung in Frauen- und Männergrößen 49

3.6. Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung 50
3.6.1. Überarbeitung der Verwaltungsanordnung gegen „sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ 50

4. Öffentliches Beschaffungs- und Vertragswesen (Art.12) 51

4.1. Förderung der Gleichstellung im öffentlichen Beschaffungswesen und bei Vertragsangelegenheiten 51

5. Die Stadt als Dienstleisterin (Art. 13-23) 52

5.1. Bildungswesen und lebenslanges Lernen (Art.13) 53
5.1.1. Gender Mainstreaming in der Schulsozialarbeit 53
5.1.2. Deutschkurse mit Kinderbetreuung (MAMA- und Flüchtlingskurse) 55
5.1.3. Gendergerechte Jugendberufshilfe in der offenen Kinder- und Jugendarbeit 56

5.2. Soziale Zusammenarbeit (Art.18) 57
5.2.1. Internationaler Frauentreff 57
5.2.2. Verbesserung des Wissens von Migrant*innen 58
5.2.3. Angebote der Soziale Stadt - Quartiere 59

5.3. Kultur, Sport und Freizeit (Art.20) 60
5.3.1. Entwicklung eines „Gamification“-Konzepts für Angebote der Stadtbibliothek 60
5.3.2. Gezielte Suche nach- für die Stadtgeschichte und urbane Fragen- frauenfokussierten Themenkomplexen 61
5.3.3. Reflektion von Geschlechterrollen im künstlerischen Angebot der Pfalzbau Bühnen 62
5.3.4. Erhöhung des Anteils an Künstlerinnen im Kulturbereich (Kulturzentrum dasHaus, WHM) 64
5.3.5. Genderthemen in der Stadtbibliothek 66
5.3.6. Versuch einer adäquaten Einbeziehung der Geschichte der Frauen in Ludwigshafen in die Gesamtgeschichte der Stadt 67
5.3.7. Kulturelle Angebote der Volkshochschule für Frauen 68

5.3.8. Weiterentwicklung des Konzepts für gendergerechte offene Kinder- und Jugendarbeit 69
5.3.9. Sportstättenentwicklungskonzept 70

5.4. Sicherheit (Art. 21) 71
5.4.1. Verminderung der Gefährdungssituation in öffentlichen Verkehrsmitteln 71
5.4.2. Verminderung der Gefährdungssituation im Bereich des Zugangs zum Bahnhof Lu-Mitte durch Videoüberwachung 72
5.4.3. Sicherheitsbegehung am Berliner Platz 73

5.5. Geschlechtsspezifische Gewalt (Art.22) 74
5.5.1. Teilhabe am Rheinland-Pfälzischen Interventionsprojekt gegen Gewalt in engen sozialen Beziehungen (RIGG) und Weiterführung des Arbeitskreises Gewalt gegen Frauen 74
5.5.2. Umsetzung des Prostituiertenschutzgesetzes und Aufbau eines Netzwerkes 75
5.5.3. Schulung zum Prostituiertengesetz, zu Gewaltschutz und Menschenhandel 76

6. Planung und Entwicklung (Art.24-28) 77

6.1. Stadt- und Lokalplanung (Art.25) 77
6.1.1. Beteiligung von Bürger*innen im Rahmen von Projekten der Stadtentwicklung/Umfragen 77
6.1.2. Berichterstattung und Bereitstellung von Grundlagendaten nach Genderaspekten 78
6.1.3. Konzeption zur Deckung des Wohnungsbedarfs; Einrichtung einer Leitstelle Wohnen 79

6.2. Mobilität und Verkehr (Art.26) 81
6.2.1. Barrierefreie ÖV-Haltestellen 81
6.2.2. Zentrale Ansprechperson für Angelegenheiten des Radverkehrs 81

7. Städtepartnerschaften und internationale Kooperationen (Art.30) 82

7.1. Jugend- und Praktikant*innenaustausch der Partnerstädte 82
7.2. Botschafter*innen der Gleichstellung von Frauen und Männern 83

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 bis 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 bis 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 bis 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 der Stadt Ludwigshafen 2019 bis 2022 greift erzielte Fortschritte und Erfolge auf und konkretisiert die gleichstellungspolitischen Ziele der Stadt Ludwigshafen für die nächsten Jahre. Er enthält insgesamt 66 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.

Der Stadtrat hat dem zweiten Gleichstellungsaktionsplan 2019 bis 2022 in der vorliegenden Fassung in der Sitzung am 24. Juni2019 zugestimmt.

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.

1.1 Politische Vertretung (Artikel 2)

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

Maßnahme	**Schaffung von öffentlichem Bewusstsein und öffentlicher Transparenz für eine ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern in den städtischen Beteiligungsunternehmen** 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 Mehrheits-beteiligungen) berücksichtigt bzw. gefördert wird.
Zielsetzung	- Stärkung des öffentlichen Bewusstseins und Schaffung von öffentlicher Transparenz für eine geschlechterausgewogene Besetzung in den städtischen Beteiligungsunternehmen insgesamt, auf unterschiedlichen Führungsebenen sowie in Kontrollorganen - darauf hinwirken, dass geschlechterausgewogene Teilhabe an Politikgestaltung und -umsetzung erfolgt.
Indikator	Diese könnten sein: - stichtagsbezogene Ist-Frauenquote im Aufsichtsrat - Bei der Einstellung werden Frauen bei gleicher Qualifikation bevorzugt, sofern Unterrepräsentanz vorliegt.
Zeitrahmen	Berichterstattung zur Ist-Frauenquote im Aufsichtsrat erfolgt im Rahmen des Beteiligungsberichtes.
Zuständigkeit	**2-18, Abteilung „Beteiligungsmanagement“ in Zusammenarbeit mit den städtischen Beteiligungsgesellschaften**
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	**Barrierearme Öffentlichkeitsbeteiligung**
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
Zeitrahmen	bis 2021
Zuständigkeit	**4-12, Stadtplanung**
Ressourcen	Doppelhaushalt 2019/20 f.

1.2.2. Erarbeitung von Verwaltungsstandards für Partizipationsverfahren

Maßnahme	**Erarbeitung von Verwaltungsstandards für Partizipationsverfahren**
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
Zeitrahmen	Binnen zwei Jahren soll das Regelwerk im Entwurf fertig sein, damit es verabschiedet werden kann.
Zuständigkeit	**1-17, Öffentlichkeitsarbeit**
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	**Fortschreibung des Gleichstellungsaktionsplans im Rahmen der EU-Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene**
Beschreibung der Maßnahme	Erstellung des neuen Aktionsplans 2019 bis 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	• Zielsetzung und Aktivitäten in den jeweiligen Handlungsschwerpunkten bündeln und darstellen • Impulsgebung und Begleitung laufender Prozesse • Umsetzung der Maßnahmen/Aktivitäten sowie erzielte und Fortschritte in der Gleichstellung transparent machen.
Indikator	Verabschiedung des zweiten Gleichstellungsaktionsplans 2019 bis 2022 Vorliegen der Berichte, Ergebnissicherung und Veröffentlichung
Zeitrahmen	Ab 2018/2019, folgende Jahre
Zuständigkeit	**1-013 Gleichstellungsstelle in Kooperation mit Verwaltungsbereichen**
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	**Veranstaltungsreihe zum Internationalen Frauentag am 8. März**
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
Zeitrahmen	2019, fortlaufende Aufgabe
Zuständigkeit	**1-013 Gleichstellungsstelle in Kooperation mit lokalen Frauenverbänden und –initiativen, Vereinen, Gewerkschaften, Verwaltungsbereichen und städtischen und kirchlichen Institutionen, Gleichstellungsstellen regional**
Ressourcen	Vorhandene Ressourcen

1.4.2. Jährliche Beteiligung des Stadtmuseums am Internationalen Frauentag

Maßnahme	**Jährliche Beteiligung am Internationalen Frauentag mit zwei unterschiedlichen Veranstaltungsformaten**
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 die 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	- 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. - Erweiterung der Besucher*innenkreise und eine verbesserte individuelle Ansprache an sämtliche potenzielle Besucher*innen. - Bessere Kontextualisierung der Museumsarbeit in das gesamtdeutsche kulturellen Angebot/Umfeld. - Wegfallen vom Hemmschwellen bei einzelne Gruppen und Minderheiten und auch Schulen im Fall von Interesse und Anfragen bezüglich Gender-Thematiken.
Zeitrahmen	Seit Dezember 2011, bis heute - und für die Zukunft gleichermaßen
Zuständigkeit	**3-116, Stadtmuseum Ludwigshafen,** Leiterin
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	**Zusammenarbeit der Volkshochschule mit der Gleichstellungsstelle der Stadt Ludwigshafen am Rhein**
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
Zeitrahmen	Ab Semester II-2018 regelmäßig ein bis zwei Veranstaltungen pro Jahr
Zuständigkeit	**5-143 Volkshochschule, Leitung Volkshochschule, Fachbereichsleitung Mensch-Gesellschaft-Politik und 1-013, kommunale Gleichstellungsbeauftragte**
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	**Genderleitfaden**
Beschreibung der Maßnahme	Aufzeigen der Bedeutung einer gendergerechten Sprache für die Verwaltung und konkrete Tipps anhand von Beispielen aus verschiedenen Bereichen.
Zielsetzung	– Vermeidung von Diskriminierung hinsichtlich des Geschlechts – Förderung der Vielfalt – Weiterentwicklung der Verwaltung – Erfüllung des Landesgleichstellungsgesetzes Rheinland-Pfalz.
Indikator	– Interner und externer Schriftverkehr – Präsentationen, Flyer etc… – Formulare
Zeitrahmen	Kontinuierliche Aktualisierung gemäß gesellschaftspolitischer Veränderungen
Zuständigkeit	**Federführung:1-11,Abteilung Verwaltungsentwicklung, unter Mitwirkung Gleichstellungsstelle, 1-17 Öffentlichkeitsarbeit** Durchführung: alle Organisationseinheiten
Ressourcen	Es sind keine zusätzlichen Personal- und Sachmittel erforderlich

1.5.2. Geschlechtergerechte Sprache im Ortsrecht

Maßnahme	**Geschlechtergerechte Sprache im Ortsrecht**
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.
Zeitrahmen	Erarbeitung der Handlungsanweisung: bis spätestens 31. Dezember2019 Sodann: laufend
Zuständigkeit	Erarbeitung der Verwaltungsanordnung: **1-13 unter Beteiligung von 1-013 Gleichstellungsstelle, 1-11 Organisation und 1-17 Öffentlichkeitsarbeit** 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	**Fortentwicklung einer geschlechtergerechten Bildsprache (Fortsetzung der Maßnahme)** 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
Zeitrahmen	Laufend
Zuständigkeit	**1-17, Öffentlichkeitsarbeit**
Ressourcen	Wird mit vorhandenen Ressourcen umgesetzt

1.5.4. Gendergerechte Fortbildung für Mitarbeiter*innen der Betreuenden Grundschule

Maßnahme	**Gendergerechte Fortbildung bei der Betreuenden Grundschule**
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
Zeitrahmen	Fortlaufende Maßnahme
Zuständigkeit	**3-13, Schulen**
Ressourcen	Laufende Mittel

1.5.5. Mehr Frauen bei Ehrungen und in der Gedenkarbeit würdigen

Maßnahme	**Mehr Frauen bei Ehrungen und in der Gedenkarbeit würdigen**
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: - Stolpersteine setzen - Engagement im Naturschutz - Vorschläge für Einladungen bei Sommerfesten bzw. Empfängen des Bundespräsidenten - Verleihung der Ehrenringe - Verleihung der Partnerschaftsmedaille.
Zielsetzung	Das Engagement von Frauen sichtbar machen und positive Geschlechterbilder fördern.
Indikator	Anzahl der Ehrungen, bei denen Frauen bedacht werden
Zeitrahmen	fortlaufend ab 2018
Zuständigkeit	**1-01, Büro OB, Repräsentation & Städtepartnerschaften**
Ressourcen	Vorhandene Ressourcen werden genutzt.

1.5.6. Geschlechtsübergreifende Gruppenangebote für Jugendliche im Betreuten Wohnen

Maßnahme	**Geschlechtsübergreifende Gruppenangebote für Jugendliche im Betreuten Wohnen und in Gastfamilien**
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 Prozent 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	**3-17 – und insbesondere die Abteilung: Ambulante erzieherische Hilfen und familiäre Betreuung, Tagesgruppe und ElKiKo**

1.5.7. Verhinderung sexistischer Werbung im städtischen, öffentlichen Raum

Maßnahme	**Einflussmöglichkeiten nutzen zur Verhinderung sexistischer Werbung im städtischen, öffentlichen Raum**
Beschreibung der Maßnahme	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: - Prüfung der rechtlichen Einflussmöglichkeiten gegen sexistische, geschlechterdiskriminierende Werbung im städtischen öffentlichen Raum. - Ausschöpfung der rechtlichen Möglichkeiten gegen sexistische, geschlechterdiskriminierende Werbung im städtischen, öffentlichen Raum. - Erarbeitung eines Leitfadens zum Umgang mit sexistischer Werbung.
Zielsetzung	Vermeidung sexistischer Werbung im städtischen, öffentlichen Raum
Indikator	Leitfaden erarbeitet Einflussmöglichkeiten werden genutzt
Zeitrahmen	Ab 2019, fortlaufend
Zuständigkeit	**1-01, Büro OB 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 Anliegen und Beschwerden von Bürger*innen

Maßnahme	**Bearbeitung der Beschwerden und Anliegen von Bürger*innen**
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
Zeitrahmen	Fortlaufend ab 2019
Zuständigkeit	**1-01103 Bürger*innenberatung, Büro OB**
Ressourcen	Vorhandene Ressourcen

1.6.2. Dokumentation und Analyse von Stundungsfällen Fortschreibung

Maßnahme	**Dokumentation und Analyse der Stundungsfälle**
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.
Zeitrahmen	2018 bis 2021, Fortschreibung
Zuständigkeit	**2-11, Finanzen**
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	**Berücksichtigung von gender-Aspekten bei der allgemeinen Arbeit des Stadtmuseums**
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 LSBBTIQ. So wurde beispielsweise aus dem Sonderausstellungsprojekt „Vom anderen Ufer?“ ein Langzeitprojekt, das jährlich mit Vorträge und internen wie externen Treffen weitergeführt wird (vgl. www.vom-anderen-ufer.de)
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	- 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. - Erweiterung der Besucher*innenkreise und eine Verbesserte individuelle Ansprache an sämtliche potenzielle Besucher*innen - Bessere Kontextualisierung der Museumsarbeit in das gesamtdeutsche kulturellen Angebot/Umfeld - Wegfallen vom Hemmschwellen bei einzelne Gruppen und Minderheiten und auch Schulen im Fall von Interesse und Anfragen bezüglich gender-Thematiken
Zeitrahmen	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	**Ludwigshafener Strategieplan für eine gelungene Integration**
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	- Interkulturelle Öffnung und Erschließung der vorhandenen Vielfalt - Qualitätsverbesserung und Förderung von Chancengleichheit - Paradigmenwechsel hin zur Orientierung an Ressourcen sowie an einer Mehrheitsgesellschaft, bei der Anerkennung, Gleichstellung und Inklusion selbstverständliche Ziele sind.
Indikator	Vorliegen eines Strategieplans für Qualität und Vielfalt in der Verwaltung
Zeitrahmen	ab 2018; Prozess
Zuständigkeit	**Dezernat 5, Bereich Steuerung, 5-11 in Kooperation mit den der Arbeitsgruppe zugehörigen Bereichen, Institutionen und Verbänden**
Ressourcen	Vorhandene Ressourcen

2.1.3. Frauenspezifische Kursangebote der Volkshochschule im Bereich Arbeit und Beruf

Maßnahme	**Frauenspezifische Kursangebote der Volkshochschule**
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
Zeitrahmen	Ab Programm I-2018
Zuständigkeit	**5-14, Volkshochschule, Weiterbildung**
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 Stundenkontigenten 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	**Flexibilisierung der Arbeitszeiten und Arbeitsformen**
Beschreibung der Maßnahme	– Stärkere Flexibilisierung der Arbeitszeitregelungen (VA) z.B. durch Auflösen der Kernarbeitszeiten etc… unter Berücksichtigung dienstlicher Belange (Öffnungszeiten, Sprechzeiten) – Ermöglichung flexiblerer Arbeitsformen wie z.B. mobiles Arbeiten – Ermöglichung flexiblerer Formen der Teilzeitarbeit, z.B. u.a. vollzeitnahe Teilzeit, Führen in Teilzeit, Job Sharing u.a.. – Ermöglichung der Nutzung von Stundenkontingenten und anderer Formen geringfügiger Teilzeitarbeit auch während der Berufspause für Rückkehrer*innen
Zielsetzung	– Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Beruf und Pflege – Ausgleich von Personalfluktuation – Motivation und Personalbindung – Erfüllung des Landesgleichstellungsgesetzes
Indikator	– Mögliche krankheitsbedingte Fehlzeiten aufgrund von Überlastung – Motivation und Qualität der Arbeitsergebnisse
Zeitrahmen	Laufzeit des Gleichstellungsaktionsplans
Zuständigkeit	**1-11, Organisation, Abteilung Verwaltungsentwicklung unter Mitwirkung von 1-12, Personal.** Durchführung: alle Organisationseinheiten
Ressourcen	Es sollten keine zusätzlichen Personal- und Sachmittel erforderlich sein

3.1.2. Anpassung der Regelungen zum Mobilen Arbeiten an die Bedürfnisse der Mitarbeiter*innen

Maßnahme	**Anpassung der Regelungen zum Mobilen Arbeiten an die Bedürfnisse der Mitarbeiter*innen**
Beschreibung der Maßnahme	Mit VA Nr. 21/2017 vom 4. Dezember2017 wurde die Dienstvereinbarung zum Mobilen Arbeiten veröffentlicht und die bereits bestehenden Vereinbarungen zur alternierenden Heimarbeit erweitert. Die bisherige Dienstvereinbarung sieht die Benennung der/des genauen Zeitraums/Zeiträume (Wochentag und Uhrzeit) des mobilen Arbeitens vor. Mobiles Arbeiten ist zudem zurzeit nur im – bei der Stadtverwaltung geltenden Arbeitszeitrahmen – möglich. Anpassung der Bestimmungen, orientiert an den Bedürfnissen der Mitarbeiter*innen, z.B. flexibler Zeitpunkt des mobilen Arbeitens - auch außerhalb des geltenden Arbeitszeitrahmes - ohne Angabe eines konkreten Stundenumfangs (bis max. 40 Prozent der Arbeitszeit) unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen, z.B. Einhaltung der täglichen Höchstarbeitszeit und Ruhezeiten.
Zielsetzung	Erhöhung des Arbeitszeitvolumens bei Teilzeitkräften Flexiblere und damit bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch bei Vollzeitkräften Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeberin
Indikator	Anzahl der Beteiligungen am Mobilen Arbeiten
Zeitrahmen	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	**Implementierung regelmäßiger Informationsgespräche zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf**
Beschreibung der Maßnahme	Wöchentlicher Informationsaustausch mit Mitarbeiter*innen des Bereichs zu den bei der Stadtverwaltung angebotenen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. 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.
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
Zeitrahmen	Fortlaufende Maßnahme
Zuständigkeit	**3-13, Schulen**
Ressourcen	Laufende Mittel

3.1.4. Schichtpläne familienfreundlich gestalten

Maßnahme	**Schichtpläne familienfreundlich gestalten und weitere Angebote zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie**
Beschreibung der Maßnahme	1. Für die Verkehrsüberwachung wurde eine Dienstvereinbarung für den Schichtdienst abgeschlossen. 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. 3. In den Abteilungen Führerscheinstelle und Bußgeldstelle wird die wöchentliche Arbeitszeit für Teilzeitkräfte auf drei bzw. vier Arbeitstage verteilt 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. 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. Im Sachbearbeitungsbereich steht die Funktionsarbeitszeit im Vordergrund; Die Organisation der Aufgabenvor- und Nachbereitung kann individuelle Bedürfnisse berücksichtigen.
Zielsetzung	Vereinbarkeit Beruf und Familie Geschlechtergleichstellung
Indikator	Reibungslose Abläufe, zufriedene Kund*innen, Leistungsqualität und –quantität, Teamfähigkeit
Zeitrahmen	fortlaufend
Zuständigkeit	**2-15, Straßenverkehr, Bereichsleiterin und Abteilungsleitungen**
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 **Teilhabe insbesondere schwerbehinderter und gleichgestellter Frauen im beruflichen Kontext** 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
Zeitrahmen	2018 fortlaufend
Zuständigkeit	**1-014, Büro OB, Schwerbehindertenvertretung**
Ressourcen	Nutzung vorhandener Ressourcen

3.3. Ausgewogene Vertretung der Geschlechter auf allen Ebenen

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

Maßnahme	**Erstellung, Fortschreibung des Gleichstellungsplanes nach dem Landesgleichstellungsgesetz Rheinland – Pfalz mit Entwicklung von Maßnahmen**
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 – Unterrepräsentanz, insbesondere in Führungspositionen und zur Verbesserung der – Vereinbarkeit von Familie und Beruf, insbesondere durch flexiblere Handhabung der Arbeitszeiten und Arbeitsformen (u.a. mobiles Arbeiten …)
Indikator	Datenteil des Gleichstellungsplans in Bezug zu den formulierten Zielen: – Anzahl Bedienstete nach Geschlecht in Führungsfunktionen, in Vollzeit/Teilzeit, etc… –
Zeitrahmen	Neuerstellung bis Ende 2018; Fortschreibung nach drei Jahren (2021) gem. § 16 LGG
Zuständigkeit	**Planung und Durchführung: Bereiche 1-11, Organisation und 1-12, Personal** **Beratung: Gleichstellungsstelle 1-013**
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 städtischen Kindertagesstätten (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
Zeitrahmen	Ein Workshop (ein Tag) im Januar / Februar 2019 mit der Möglichkeit weiterer Anschlusstreffen
Zuständigkeit	**3-15, Kindertagesstätten, Planung und Durchführung durch die beiden Fachberater*innen**
Ressourcen	Interessierte Teilnehmer*innen können den Workshop wie einen kostenlosen Fortbildungstag nutzen; Sachmittel werden aus dem Fortbildungsetat der Fachberater*innen finanziert

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

Maßnahme	**Bewusste Berücksichtigung von Frauen bei Stellenbesetzungen im Ernst-Bloch-Zentrum**
Beschreibung der Maßnahme	Einstellung einer Volontärin am 9. Juli 2018 statt eines Volontärs, der bislang die Position innehatte. Einstellung einer neuen Direktorin zum 1. Oktober2018 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.
Zeitrahmen	24 Monate oder länger
Zuständigkeit	**3-11, Ernst-Bloch-Zentrum, Hausleitung**
Ressourcen	Rahmenhaushalt

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

Maßnahme	**Gezielte Förderung von Frauen bei der Vergabe von Honorarverträgen für freie Mitarbeiter*innen** (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	- 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. - Erweiterung der Besucher*innenkreise und eine verbesserte individuelle Ansprache an sämtliche potenzielle Besucher*innen - Bessere Kontextualisierung der Museumsarbeit in das gesamtdeutsche kulturellen Angebot/Umfeld - Wegfallen vom Hemmschwellen bei einzelne Gruppen und Minderheiten und auch Schulen im Fall von Interesse und Anfragen bezüglich gender-Thematiken.
Zeitrahmen	Seit Dezember 2011, bis heute - und für die Zukunft gleichermaßen.
Zuständigkeit	**3-116 Stadtmuseum, Leiterin**
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	**Gewinnung von Mitarbeiterinnen in gewerblichen Arbeitsbereichen**
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 weitern sachbezogenen Kommunen
Zeitrahmen	Kontinuierlich fortlaufend.
Zuständigkeit	**4-22, Entsorgungsbetrieb und Verkehrstechnik der Wirtschaftsbetriebe Ludwigshafen (WBL) mit 1-12 Personalwesen, Ausbilder und Ausbilderinnen**
Ressourcen	Kein zusätzliches Personal Ggf. Bildung von Arbeitskreis WBL, Einbezug Ausbildungsbereich 1-12

3.4.2. Beteiligung am Girls Day

Maßnahme	**Praktikumsplätze für Schülerinnen (auch im Rahmen des Girls Day)**
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
Zeitrahmen	Kontinuierlich fortlaufend
Zuständigkeit	**4-24, Stadtentwässerung und Straßenunterhalt der Wirtschaftsbetriebe Ludwigshafen (WBL)**, Bereichsleitung, Abteilungsleitungen und Teamleitungen
Ressourcen	Kein zusätzliches Personal, keine zusätzlichen Sachmittel;

Maßnahme	**Ermutigung von Frauen, Qualifikationen in Berufen anzustreben, die traditionell als „männlich“ gelten**
Beschreibung der Maßnahme	Eine Teamleiterin, die für die Ausbildung zum/zur „Geomatiker*in“, 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
Zeitrahmen	Nicht vorgegeben
Zuständigkeit	**4-16, Stadtvermessung/Stadterneuerung**; Bereichsleitung, Abteilungsleitung, Teamleitung
Ressourcen	Keine

3.5. Sichere, gesunde und ausgewogene Arbeitsbedingungen

3.5.1. Entwicklung einer Diversity-Haltung im Team der Stadtbibliothek

Maßnahme	**Entwicklung einer Diversity-Haltung im Team der Stadtbibliothek**
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
Zeitrahmen	2019 bis 2023
Zuständigkeit	**3-11, Stadtbibliothek, Abteilungsleiterin**
Ressourcen	Sachmittel eigener Haushalt, Personal abhängig von Förderzusage 360 Grad Kulturfonds

3.5.2. Diskriminierung entgegenwirken im publikumsintensiven Bereich

Maßnahme	**Diskriminierung entgegenwirken – insbesondere in publikumsintensiven Bereichen und Förderung der interkulturellen Kompetenz**
Beschreibung der Maßnahme	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*innen durch das Publikum zu verhindern. 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. Bei neuen Kolleg*innen sowie Auszubildenden erfolgt eine entsprechende Einweisung.
Zielsetzung	Sicherstellung gleichberechtigter Arbeitsbedingungen für Mitarbeiter*innen des Bereichs. Frauen und Männer sollen durch die Besucher*innen und Kolleg*innen gleich behandelt werden. Der Umgang mit Menschen anderer Kulturen kann darin aufgezeigt und die interkulturelle Kompetenz durch eine Seminarteilnahme gefördert werden. Außerdem können die Mitarbeiter*innen lernen, auf bestimmte Verhaltensweisen angemessen und zielorientiert zu reagieren.
Indikator	Anzahl der Teilnehmer*innen/Anmeldungen für Seminare
Zeitrahmen	Fortlaufend
Zuständigkeit	**2-12 Stadtkasse; Bereichsleitung, Abteilungs- und Teamleitung (Rahmenbedingungen), übrige Beschäftigte des Bereichs**
Ressourcen	Im Rahmen vorhandener Ressourcen.

3.5.3. Interne Umsetzung des Wertebasierten Verhaltenskodex des Deutschen Bühnenvereins

Maßnahme	**Interne Umsetzung des Werte basierten Verhaltenskodex des Deutschen Bühnenvereins**
Beschreibung der Maßnahme	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. Der Bühnenverein 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 Bühnenverein, eine paritätische Besetzung aller Gruppenvorstände und Gremienpositionen in absehbarer Zeit umzusetzen. 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. U.a. lauten diese Regeln: • Ich trenne zwischen dem, was innerhalb und außerhalb der künstlerischen Arbeit erlaubt ist und missbrauche diese Freiräume der Kunst nicht. • Ich verhalte mich respektvoll gegenüber allen, unabhängig von Geschlecht, Alter, Religion, Behinderung, Herkunft und sexueller Orientierung. • Ich unterlasse jede Form von sexueller Belästigung. • Ich unterlasse Übergriffe in gestischer, sprachlicher und körperlicher Form. • Ich gehe verantwortungsvoll mit der mir übertragenen Macht um. • Ich bin mir bewusst, dass mein Verhalten bei meinem Gegenüber eine andere Wirkung erzielen kann als beabsichtigt. Ich gehe damit empathisch und verantwortungsvoll um.

	• Ich kommuniziere eindeutig und klar. • Ich spreche Konflikte offen an und bemühe mich, sie fair zu lösen. • Ich schreite aktiv ein, wenn ich Zeug*in von Übergriffen, Machtmissbrauch und unangebrachtem Verhalten jeglicher Art werde und spreche unangemessenes Verhalten direkt an. Auch am Theater im Pfalzbau gilt es nun, den Werte basierten Verhaltenskodex in den Arbeitsalltag zu integrieren.
Zielsetzung	Durch die Bekanntgabe des Werte basierten Verhaltenskodex des Deutschen Bühnenvereins unter den Mitarbeiter*nnen 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 Werte basierten Verhaltenskodex deutlich ablesen.
Zeitrahmen	Spielzeit 2018/19 und 2019/20
Zuständigkeit	**3-12, Theater, Intendant und Bereichsleiter**
Ressourcen	Vorhandene Ressourcen

3.5.4. Fortbildungsprojekt „Beteiligung schützt“

Maßnahme	**Projekt: Beteiligung schützt!** 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	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. 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: - Verhaltensleitlinien für Mitarbeiter*innen - Ethikberatung als Baustein fachlicher Reflexion - Deeskalationsmöglichkeiten - Reflexion der Strukturen und räumlichen Gegebenheiten - Beschwerdemanagement
Indikator	- Hohe Beteiligungsquote (mindestens 80 Prozent) der Mitarbeiter*innen bei den Veranstaltungen - Vorliegende Gesamtkonzeption zum Thema „Beteiligung schützt“ - Fragebogen zur Auswertung des Projektes hinsichtlich des Gewinn für die Praxis liegt vor
Zeitrahmen	Projektlaufzeit 2019 bis 2021; danach Sicherstellung der Ergebnisse über Implementierungsphase, Auswertung des Projektes 2021/22

Zuständigkeit	**3-17, LuZiE**, **Bereichsleitung/Leitungsteam mit externer Beratung und Begleitung**
Ressourcen	Gesamtkosten: - Räume: 2.000 Euro - Externe Begleitung: 3.500 Euro - Freistellung der Mitarbeiter*innen für die Kick-Off Veranstaltung, Workshops und Implementierungsveranstaltung

3.5.5. Aufbau eines Wissensmanagements

Maßnahme	**Aufbau eines Wissensmanagement**
Beschreibung der Maßnahme	Entwicklung von sogenannten offenen Wissensressourcen, d.h. Dokumenten in Form von Folien, Texten, Checklisten, etc. mit essentiellem Verwaltungswissen, die digital allen Mitarbeiter*innen zur Verfügung gestellt werden.
Zielsetzung	1. Sicherung des Wissenstransfers in Zusammenhang mit Personalfluktuation/Personalgewinnung (Ausscheiden i.d.R. älterer sowie Einführung neuer Mitarbeiter*innen) 2. Systematische Ermittlung und Sicherung des intellektuellen Kapitals der Verwaltung. 3. Wissensverteilung für den vorhandenen Personalbestand a. Allgemeines, essentielles Verwaltungswissen für alle zur Orientierung/Auffrischung/ Füllung von Wissenslücken. b. Zielgruppenspezifisches Wissen wie z.B. für die Zielgruppen Führungskräfte, Sekretariat, Rechnungsbearbeitung etc.
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	**1-11, Organisation und Verwaltungsentwicklung, Abteilung Verwaltungsentwicklung**
Ressourcen	z.Zt.: personell: 1 Sachbearbeitung technisch: MS-Office

3.5.6. Dienst- und Schutzkleidung in Frauen- und Männergrößen

Maßnahme	**Dienst- und Schutzkleidung in Frauen- und Männergrößen**
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
Zeitrahmen	Kontinuierlich fortlaufend. Anpassung auf den neusten Stand der Arbeitssicherheit
Zuständigkeit	**4-24, Entsorgungsbetriebe und Straßenunterhalt der Wirtschaftsbetriebe Ludwigshafen (WBL), Bereichsleitung, Abteilungsleitungen**
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	**Einbeziehung der Geschlechterperspektive – Überarbeitung der Verwaltungsanordnung Nr. 30/1996 „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“**
Beschreibung der Maßnahme	Die Überarbeitung beinhaltet folgende Punkte: - Ermittlung des Sachverhaltes bei Beschwerden wegen sexueller Belästigung - Ergreifen möglicher arbeits- bzw. dienstrechtlicher Maßnahmen
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
Zeitrahmen	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, 4-11, mit ähnlichem Konzept.

4.1. Förderung der Gleichstellung im öffentlichen Beschaffungswesen und bei Vertragsangelegenheiten

Maßnahme	**Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen im Bereich des öffentlichen Beschaffungs-wesens sowie in Vertragsangelegenheiten** (Vermieter/Verpächter) durch entsprechende zielgerichtete Vertragsklauseln
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
Zeitrahmen	fortwährend, z.B. wenn im Rahmen von Nachtragsverträgen ohnehin Änderungen an bestehenden Verträgen erfolgen oder bei jeder Auftragsvergabe
Zuständigkeit	**2-13, Immobilien**
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	**Gender Mainstreaming in der Schulsozialarbeit; Pausenhelfer*in**
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 - die Plätze sollen paritätisch besetzt werden - ständige Ansprechpartner*innen für Schüler*innen - Unterstützung der Aufsicht führenden Lehrer*innen
Zielsetzung	- Selbstständiges Abwägen der jeweiligen Situation und deren weiteren Handlungsschritte. - Übernahme von Verantwortung - Steigerung des Selbstwertgefühls - weniger Konflikte in den Pausenzeiten
Indikator	Geschlechterverhältnis der Teilnehmer*innen Rückmeldung der Teilnehmer*innen
Zeitrahmen	2018, fortlaufende Maßnahme
Zuständigkeit	**3-14 Jugendamt, Schulsozialarbeit in Zusammenarbeit mit der Schule**
Ressourcen	Personal

Maßnahme	**Gender Mainstreaming in der Schulsozialarbeit Streitschlichtungs-AG**
Beschreibung der Maßnahme	Auswahl und Ausbildung von Streitschlichter*innen, Begleitung und Reflexion, Paritätische Besetzung. Von 2013 bis 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
Zeitrahmen	2017, fortlaufende Maßnahme
Zuständigkeit	**3-14 Jugendamt, Schulsozialarbeit in Zusammenarbeit mit der Schule**
Ressourcen	Personal

5.1.2. Deutschkurse mit Kinderbetreuung (MAMA- und Flüchtlingskurse)

Maßnahme	**Deutschkurse mit Kinderbetreuung (MAMA-und Flüchtlingskurse)**
Beschreibung der Maßnahme	Deutschkurse für Frauen mit Kinderbetreuung
Zielsetzung	Die MAMA-Kurse und Deutschkurse für Frauen mit Kinderbetreuung sind ein niedrigschwelliges Angebot für Frauen, die vormittags in einem Deutschkurs die Sprache erlernen möchten.
Indikator	Statistik; Anzahl Teilnehmerinnen
Zeitrahmen	MAMA-Kurse: 100 Unterrichtseinheiten, zweimal wöchentlich mittags, vier Unterrichtseinheiten pro Tag **Deutschkurse für Flüchtlingsfrauen:** **unterschiedliche Formate, je nach vorhandenen Spenden und Fördermitteln.**
Zuständigkeit	**5-14, Volkshochschule, Weiterbildung**
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	**Gendergerechte Jugendberufshilfe in der offenen Kinder-und Jugendarbeit; Durchführung Boys‘ Day und Girls‘ Day und Durchführung Berufeparcours in Ludwigshafener Partnerschulen** 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	• Schulen fragen das Angebot an. • Mädchen und Jungen melden sich zum Berufeparcours zum Girls‘ Day/Boys‘ Day an.
Zeitrahmen	• Girls‘ Day/Boys‘ Day fortlaufend im April jeden Jahres • zwei bis drei Veranstaltungen in Schulen jährlich
Zuständigkeit	**3-16, Jugendförderung und Erziehungsberatung, Jugend- und Stadtteilzentrum Pfingstweide, Genderarbeit**
Ressourcen	Fachkräfte, Referent*innen, Honorarkräfte und Haushaltsmittel für Genderarbeit.

5.2. Soziale Zusammenarbeit (Artikel 18)

5.2.1. Internationaler Frauentreff

Maßnahme	**Internationaler Frauentreff**
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
Zeitrahmen	ganzjährig
Zuständigkeit	**5-11 Steuerung, 5-114 Integration**
Ressourcen	PE und Büro vorhanden, kein zusätzliches Personal

5.2.2. Verbesserung des Wissens von Migrant*innen

Maßnahme	**Verbesserung des Wissens von Migrant*innen, geprägt von überholten patriarchalischen Strukturen, hinsichtlich des deutschen Rechtssystems, des Gesundheitswesens, der Kultur und des politischen Systems**
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 Leben 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
Zeitrahmen	Fortlaufend
Zuständigkeit	**5-12 Soziales und Wohnen, BL 5-12, AL 5-125 und Mitarbeiter*innen 5-125**
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	**Angebote der Soziale Stadt-Quartiere**
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
Zeitrahmen	Nach Planung der Veranstaltungen im Quartier
Zuständigkeit	**5-11, Steuerung; 5-113 Sonderprojekte**
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	**Entwicklung eines „Gamification“-Konzepts für Angebote der Stadtbibliothek**
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
Zeitrahmen	2019 bis 2021
Zuständigkeit	**3-11, Stadtbibliothek, Abteilungsleiterin**
Ressourcen	Sachmittel eigener Haushalt, Personal abhängig von Förderzusage 360 Grad Kulturfonds

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

Maßnahme	**Gezielte Suche nach, für die Stadtgeschichte und urbane Fragen, frauenfokussierten Themenkomplexen**
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	- 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. - Erweiterung der Besucher*innenkreise und eine verbesserte individuelle Ansprache an sämtliche potenzielle Besucher*innen - Bessere Kontextualisierung der Museumsarbeit in das gesamtdeutsche kulturellen Angebot/Umfeld - Wegfallen vom Hemmschwellen bei einzelne Gruppen und Minderheiten und auch Schulen im Fall von Interesse und Anfragen bezüglich Gender-Thematiken
Zeitrahmen	Seit Dezember 2011, bis heute - und für die Zukunft gleichermaßen
Zuständigkeit	**3-11 Kultur, 3-116 Stadtmuseum, Leiterin**
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	**Reflektion von Geschlechterrollen im künstlerischen Angebot**
Beschreibung der Maßnahme	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: Edward Albee *Wer hat Angst vor Virginia Woolf?* 30./31.10.18 Herbert Achternbusch *Susn* Gelesen von Brigitte Hobmeier 09.11.18 Fatoumata Diawara Konzert 11.11.18 *Die Selbstmordschwestern* Nach dem Roman von Jeffrey Eugenides 17./18.11.18 *Carmen* Ballett von Johan Inger 01./02.12.18 Pierre Carlet de Marivaux *Der Streit* 15./16.12.18 *La Fresque* Ballet Preljocaj 07./08.01.19 Aischylos *Die Orestie* 08.02.19 *Anna Karenina* Ballett von Christian Spuck 25./26.05.19 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.

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

5.3.4. Erhöhung des Anteils an Künstlerinnen im Kulturbereich

Maßnahme	**Erhöhung des Anteils an Künstlerinnen im Rahmen des Programms des Kulturzentrums dasHaus und/oder erhöhte der Publizität von weiblich geprägtem Kulturschaffen**
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).
Zeitrahmen	2017 bis 2019
Zuständigkeit	**3-112 Kulturzentrum dasHaus, Leitung**
Ressourcen	Allgemeines Budget des Kulturbüros

Maßnahme	**Erhöhung des Anteils Künstlerinnen bei thematischen Gruppenausstellungen**
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
Zeitrahmen	2018 bis 2021
Zuständigkeit	**3-11,Kultur, 3-116 Wilhelm-Hack-Museum, Museumsleitung**
Ressourcen	Budget Wilhelm-Hack-Museum

Maßnahme	**Erhöhung des Anteils an Frauen bei Podiumsdiskussionen und ähnlichen öffentlichen Veranstaltungen**
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
Zeitrahmen	2018 bis 2021
Zuständigkeit	**3-116 Wilhelm-Hack-Museum, Museumsleitung**
Ressourcen	Budget Wilhelm-Hack-Museum

5.3.5. Genderthemen in der Stadtbibliothek

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

Maßnahme	**Genderthemen im Medienbestand der Stadtbibliothek aufgreifen**
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
Zeitrahmen	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	**Versuch der adäquaten Einbeziehung der Geschichte der Frauen in Ludwigshafen in die Gesamtgeschichte der Stadt**
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
Zeitrahmen	So dauernd wie Geschichte dauernd ist
Zuständigkeit	**3-11, Kultur; 3-117 Stadtarchiv**
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	**Kulturelle Angebote für Frauen in Kooperation der Volkshochschule mit dem Deutschen Verband Frau und Kultur e.V.**
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
Zeitrahmen	Ab Januar 2018, verschiedene Einzelveranstaltungen, jeweils drei Unterrichtseinheiten, einmal wöchentlich nachmittags
Zuständigkeit	**5-14,Weiterbildung; Kooperation zwischen der Volkshochschule und dem Deutschen Verband Frau und Kultur e.V. – Gruppe Ludwigshafen/Mannheim**
Ressourcen	Vortragssaal, Vortragstechnik, Personalressourcen: Fachbereichsleitung Kultur und Gestalten, Hausverwalter

Maßnahme	**Frauenkreis der Volkshochschule**
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
Zeitrahmen	Ab Januar 2018
Zuständigkeit	**5-14, Weiterbildung; Volkshochschule Ludwigshafen, Fachbereichsleitung Mensch-Gesellschaft-Politik**
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	**Weiterentwicklung des Konzepts für gendergerechte offene Kinder- und Jugendarbeit laut SGB 8, §9.**
Beschreibung der Maßnahme	• Erstellung eines trägerübergreifenden Konzepts zur Jungenarbeit in den offenen Kinder- und Jugendeinrichtungen • Weiterentwicklung und Ergänzung des Konzepts „Gender in der offenen Kinder- und Jugendarbeit“
Zielsetzung	• Vorstellung und Verabschiedung des Konzepts zur Jungenarbeit im Jugendhilfeausschuss • Veranstaltungen für Jungen und Mädchen • Gendergerechte Durchführung bei Veranstaltungen und in der offenen Arbeit
Indikator	• Das Konzept zur Jungenarbeit liegt vor • Vorstellung des Konzepts im Jugendhilfeausschuss • Mädchen und Jungen besuchen die Veranstaltungen der offenen Kinder- und Jugendeinrichtungen
Zeitrahmen	2018 und fortlaufend
Zuständigkeit	**3-16, Jugendförderung, Jugend- und Stadtteilzentrum Pfingstweide (Mädchenarbeit/Jungenarbeit/ Genderarbeit)**
Ressourcen	• Fachkräfte aus der offenen Kinder- und Jugendarbeit (trägerübergreifend) • Haushaltsmittel für Genderarbeit • Referenten und Referentinnen • Honorarkräfte

5.3.9. Sportstättenentwicklungskonzept

Maßnahme	**Sportstättenentwicklungskonzept**
Beschreibung der Maßnahme	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. Prozessschritte: • Bestandsaufnahme • Befragung der Bürger*innen und Expert*inneninterviews (Auslastungsanalyse) • Erarbeitung von Handlungsempfehlungen für die Stadt und Politik • Der Prozess wird gegendert.
Zielsetzung	Handlungsempfehlung für eine bedarfsgerechte Planung unter Berücksichtigung aller Zielgruppen Erschließen von Fördermöglichkeiten zu einer bedarfs- und zielgruppengerechten Planung und Umsetzung von Sportangeboten
Indikator	Vorliegen der Handlungsempfehlungen
Zeitrahmen	Ab 2019, ca. zwei bis drei Jahre
Zuständigkeit	**1-21, Bereich Sport**
Ressourcen	Ressourcen vorhanden

5.4. Sicherheit (Artikel 21)

5.4.1. Verminderung der Gefährdungssituation in öffentlichen Verkehrsmitteln

Maßnahme	**Verminderung der Gefährdungssituation in öffentlichen Verkehrsmitteln**
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
Zeitrahmen	fortdauernd
Zuständigkeit	**4-14 Tiefbau**
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	**Verminderung der Gefährdungssituation im Bereich des Zugangs zum Bahnhof Ludwigshafen-Mitte durch Videoüberwachung**
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
Zeitrahmen	Umsetzung: 2019 Wirkung: fortdauernd
Zuständigkeit	**4-14, Tiefbau**
Ressourcen	Umsetzung und Vorhaltung werden aus vorhandenen Haushaltsmitteln finanziert; keine zusätzlichen Personalressourcen in der Verwaltung erforderlich

5.4.3. Sicherheitsbegehung am Berliner Platz

Maßnahme	**Sicherheitsbegehung 2018/2019**
Beschreibung der Maßnahme	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 interessierter Bürger*innen eine Bestandsaufnahme erfolgen, bestehende Maßnahmen und Strukturen hinterfragt und bei Bedarf in der Folge den aktuellen Gegebenheiten angepasst werden. 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.
Zielsetzung	Es soll das Ziel verfolgt werden, Angst auslösenden Faktoren präventiv entgegen zu wirken. Subjektive und objektive Einflussfaktoren, die das Sicherheitsgefühl der Nutzer*innen negativ beeinflussen, festzustellen sowie Empfehlungen bzw. Verbesserungsvorschläge aufzuzeigen.
Indikator	Beurteilung der Beteiligten der Sicherheitsbegehung Reflektion aus der Bevölkerung und Fachkreisen Bericht in der Plenumssitzung des Kriminalpräventiven Rates am 8. Mai 2019
Zeitrahmen	Start Planung, konstituierende Sitzung 6. Juni 2018 Sicherheitsbegehung 14. Januar 2019, Vorstellung der Ergebnisse 8. Mai 2019
Zuständigkeit	**5-11, Bereich Steuerung; Geschäftsstelle Kriminalpräventiver Rat der Stadt Ludwigshafen**
Ressourcen	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.

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	**Teilhabe am Rheinland-Pfälzischen Interventionsprojekt gegen Gewalt in engen sozialen Beziehungen (RIGG)**
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 • Vernetzung von Opferschutzeinrichtungen, Beratungsstellen, Institutionen aus Ludwigshafen • Vertretung in Gremien • Initiierung von Kampagnen und Fachver-anstaltungen • Information und Unterstützung von Multiplikator*innen • Öffentlichkeitsarbeit zur Schärfung des Bewusstseins zum Thema Gewalt gegen Frauen
Indikator	Sitzungen des Arbeitskreises Gewalt gegen Frauen Ludwigshafen und Beteiligung an der Jahrestagung der Regionalen Tische Frankenthal, Ludwigshafen und Rhein-Pfalz-Kreis Durchgeführte Fachveranstaltungen Veröffentlichungen
Zeitrahmen	Ab 2018, fortlaufend
Zuständigkeit	**1-013, Gleichstellungsstelle, AK Gewalt gegen Frauen**
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
Zeitrahmen	Umsetzung ist erfolgreich; die erforderlichen Kontakte für das Netzwerk wurden geknüpft. In regelmäßigen Abständen erfolgt ein Austausch bzw. wird gegenseitig informiert.
Zuständigkeit	**2-14, Sicherheit und Ordnung**, **Abteilung 2-143**
Ressourcen	Die erforderlichen Arbeitsmittel wurden beschafft; die erforderliche Stelle ist geschaffen und besetzt.

5.5.3. Schulung zu Prostituiertenschutzgesetz, Gewaltschutz und Menschenhandel

Maßnahme	**Schulung der Mitarbeiterin zum „Prostituiertenschutzgesetz“**
Beschreibung der Maßnahme	Die Mitarbeiterin nimmt an Schulungen zu den Themen Gewaltschutz und Menschenhandel teil und setzt die gewonnen 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
Zeitrahmen	2019
Zuständigkeit	**2-14, Sicherheit und Ordnung, Abteilungsleitung**
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 im Rahmen von Projekten der Stadtentwicklung/Umfragen

Maßnahme	Beteiligung von Bürger*innen/Umfragen
Beschreibung der Maßnahme	Analyse der bisherigen Beteiligungsformen hinsichtlich der 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
Zeitrahmen	Laufendes Geschäft
Zuständigkeit	bei Umfragen: **1-16 in Zusammenarbeit mit 1-17 und den thematisch/fachlich zuständigen Bereichen der einzelnen Dezernate** 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	**Veröffentlichungen nach Genderaspekten**, hier: - Stadtteilpässe - Statistischer Jahresbericht - Statistisches Jahrbuch - Statistische Informationen auf www. Ludwigshafen .de
Beschreibung der Maßnahme	Laufende Berichterstattung zum Stand und den Entwicklungen in ausgewählten Bereichen der Stadtentwicklung - Demographie - Arbeit und Beschäftigung - Soziale Sicherung - Bauen und Wohnen
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.).
Zeitrahmen	Laufendes Geschäft jährlich/anlassbezogen
Zuständigkeit	**1-16 Stadtentwicklung**
Ressourcen	Personalressourcen 1-16 sowie unterschiedliche Fachbereiche der Verwaltung

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

Maßnahme	**Wohnungsmarktbeobachtung, Wohnungsbedarfs-berechnung und Konzeptionen zur Deckung des Wohnungsbedarfs; Einrichtung einer Leitstelle Wohnen**
Beschreibung der Maßnahme	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.) Berechnung des Wohnungsbedarfs bis 2030; Fortschreibung der Bedarfsberechnung 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.
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	Anzahl der Baufertigstellung je Jahr Anzahl der genehmigten Wohnungen je Jahr Anteil der gebundenen Mietwohnungen an allen neu entstandenen Wohnungen Anteil des gebundenen Wohnungseigentums an allen neu entstandenen Wohnungen Entwicklung der Bevölkerungszahlen (u.a. nach Geschlecht, Alter, Staatsangehörigkeit) Entwicklung der Anzahl der Haushalte (u.a. Alleinerziehende) Entwicklung der Mietpreise (Erstellen des Mietspiegels)
Zeitrahmen	Vorstellung des Baugeschehens und des Wohnungsbaubedarfs im Stadtentwicklungsausschuss am 20.06.2018 (Startschuss) Laufendes Geschäft

Zuständigkeit	Wohnungsmarktbeobachtung und Wohnbedarfsberechnung sowie Abstimmungen im Rahmen der Leitstelle Wohnen: **1-16 Stadtentwicklung** Neuausweisung von Wohnbauflächen in Zusammenarbeit mit **4-12 Stadtplanung**
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	**Barrierefreiheit ÖV-Haltestellen**
Beschreibung der Maßnahme	Umbau vorhandener Haltestellen des öffentlichen Personennahverkehrs (Straßenbahn und Bus) und Berücksichtigung der unterschiedlichen Bedarfe der Nutzer*innen.
Zielsetzung	Barrierefreiheit möglichst aller Haltstellen
Indikator	Erhöhung des Anteils barrierefreier Haltstellen gem. Nahverkehrsplan unter Einsatz von Nahverkehrsmitteln.
Zeitrahmen	bis 2021
Zuständigkeit	**4-12, Stadtplanung**
Ressourcen	Nahverkehrsmittel

6.2.2. Zentrale Ansprechperson für Angelegenheiten des Radverkehrs

Maßnahme	**Radverkehrsbeauftragte*r**
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 Radverkehrsausgaben und des Radverkehrsanteils am Modalsplit
Zeitrahmen	2021
Zuständigkeit	**4-12, Bereich Stadtplanung**
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	**Jugend- und Praktikant*innenaustausch der Partnerstädte**
Beschreibung der Maßnahme	Die Stadt Ludwigshafen am Rhein organisiert selbst und regt bei ihren Partnerstädten an, künftig - bei Programmen bzw. Delegationen im Rahmen des Jugend- und Praktikant*innenaustauschs insbesondere Mädchen anzusprechen und einzubeziehen **und/oder** - die Beteiligung von Mädchen beim Jugend- und Praktikant*innenaustausch zu fördern
Zielsetzung	Geschlechtergerechtigkeit fördern durch Parität in Delegationen und bei Austauschprogrammen.
Indikator	- mehr Mädchen nehmen teil/Auswertung der Teilnehmer*innenliste - gezielte Information an Mädchen ausgegeben - Schreiben an Partnerstädte usw.
Zeitrahmen	fortlaufend ab sofort
Zuständigkeit	**Dezernat 1, 1-01 Büro OB, Städtepartnerschaften**
Ressourcen	Vorhandene Ressourcen werden genutzt.

7.2. Botschafter*innen der Gleichstellung von Frauen und Männern

Maßnahme	**Empfehlungen an Partnerstädte und Freundeskreise, bei ihren Aktivitäten „Botschafter*innen“ der Gleichstellung von Frauen und Männern zu sein**
Beschreibung der Maßnahme	- Erörterung der Thematik „Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“ mit den Partnerstädten. - Erörterung der Thematik „Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“ mit den Freundeskreisen. - 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**.**
Zielsetzung	Geschlechtergerechtigkeit fördern durch Parität in offiziellen Delegationen und in Vorstands- bzw. Verbandsfunktionen.
Indikator	- Mehr Frauen kommen in Funktion in den Freundeskreisen der Städtepartnerschaften (Auswertung der Funktionen). - Mehr Frauen werden in offizielle Delegationen der Partnerstädte eingebunden, sowohl auf Ludwigshafener Seite, als auch auf Seite der Partnerstädte (Auswertung der Teilnehmer*innenlisten).
Zeitrahmen	fortlaufend ab 2018
Zuständigkeit	**Dezernat 1, 1-01 Büro OB, Städtepartnerschaften**
Ressourcen	Vorhandene Ressourcen werden genutzt.



Erster Gleichstellungsaktionsplan der Stadt Ludwigshafen 2013 bis 2015

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

CCRE
CEMR

Ludwigshafen
Stadt am Rhein

Inhaltsverzeichnis

Vorwort		4
Einführung		5
1.	Die politische Rolle der Stadt	6
1.1.	Mitwirkung am politischen und zivilgesellschaftlichen Leben	7
1.1.1.	Erstellung einer Schöffenvorschlagsliste 2013	7
1.2.	Zusammenarbeit mit Partnern zur Förderung der Gleichstellung	8
1.2.1.	Zusammenarbeit der Gleichstellungsstelle mit dem Rat für Kriminalitätsverhütung	8
1.2.2.	Ausbau der Kooperations- und Vernetzungsarbeit mit Beratungs- und Dienststellen sowie Vereinen für Migrantinnen und Migranten	9
1.3.	Kampf gegen Stereotype	10
1.3.1.	Geschlechtergerechte Sprache in zentralen Veröffentlichungen	10
1.3.2.	Erstellung eines Fotopools zur ausgewogenen Darstellung von Frauen und Männern in Text und Bild	11
1.3.3.	Gender-Checkliste für Veröffentlichungen der Stadtverwaltung	12
1.3.4.	Zielgruppensensible Sprache und Bildauswahl bei den WBL	13
1.3.5.	Gendergerechte Kommunikation bei Vorträgen und Veranstaltungen im Bereich Kultur	14
1.3.6.	Diskriminierung im Publikumsbereich entgegenwirken	15
1.3.7.	Jungenaktionstag/Mädchenaktionstag in der offenen Kinder- und Jugendarbeit	16
1.3.8.	Beteiligung am Girls Day	17
1.3.9.	Trennungs- und Scheidungsgruppen für Kinder paritätisch besetzen	18
1.3.10.	Evaluation der Arbeit in Kindertagesstätten unter Berücksichtigung genderrelevanter Aspekte	19
1.4.	Gute Verwaltungs- und Konsultationsverfahren	20
1.4.1.	Analyse von Stundungsfällen nach gleichstellungsrelevanten Aspekten	20
1.4.2.	Befragung männlicher Unterhaltspflichtiger zur Verbesserung des Verwaltungsverfahrens in Unterhaltsangelegenheiten	21

2. Die Stadt als Arbeitgeberin 22

2.1. Teilhabe am Erwerbsleben 23
2.1.1. Erstellung und Fortschreibung des Frauenförderplans nach dem Landesgleichstellungsgesetz (LGG) Rheinland-Pfalz 23

2.2. Vereinbarkeit von Familie und Beruf 24
2.2.1. Entwicklung von Teilzeit-Einsatzplänen und Arbeitszeitmodellen 24
2.2.2. Flexibilisierung der Kernarbeitszeiten 25
2.2.3. Schaffung zeitlich befristeter Kompensationsstunden 26

2.3. Sichere, gesunde und angemessene Arbeitsbedingungen 27
2.3.1. Gendergerechte betriebliche Gesundheitsförderung 27
2.3.2. Bewegungstraining für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Stadthaus Nord 28
2.3.3. Maschinen- und Werkzeugbeschaffung 29
2.3.4. Prüfung von Dienstvereinbarungen auf Diskriminierung 30
2.3.5. Teilnahme an internen Fortbildungen zu interkultureller Vielfalt 31
2.3.6. Schulung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) 32
2.3.7. Deeskalations- und Argumentationstraining für Bedienstete der Sportanlagen und Bäder 33
2.3.8. Projekt „Aufgeklärt?!“ 35
2.3.9. Handlungsleitfaden bei Beschwerden wegen sexueller Belästigung 37

3. Die Stadt als Dienstleistungserbringerin 38

3.1. Bildung und lebenslanges Lernen 38
3.1.1. Elternberatung zur Vermittlung und Begleitung von Töchtern in geschlechtsspezifische Einrichtungen 38
3.1.2. Auswahl und Bildung eines Streitschlichtungsteams 39
3.1.3. Durchführung demokratischer Wahl von Schülersprecher und -sprecherin 40
3.1.4. Schulbücherei als Firma von Schülerinnen und Schülern 41
3.1.5. Verkehrserziehungsprojekt 42
3.1.6. MAMA – Kurse mit Kinderbetreuung 43
3.1.7. Berufsbezogene MAMA-Kurse für Frauen 44

3.2. Kultur und Freizeit 45
3.2.1. Genderthemen im Medienbestand und bei Veranstaltungen der Stadtbibliothek 45
3.2.2. Ausstellungsprojekte mit Künstlerinnen im Wilhelm-Hack-Museum 46

3.2.3. Kulturelle Angebote für Frauen – Kooperation der Volkshochschule mit dem Deutschen Verband Frau und Kultur e.V. 47
3.2.4. GKB (Bundesverband der Migrantinnen in Deutschland e.V.) Frauenkreis Ludwigshafen 48
3.2.5. Frauenkreis der Volkshochschule 49

3.3. Soziale Dienstleistungen und Zusammenarbeit 50

3.3.1. Sozialarbeiterische Betreuung von im Obdach lebenden Menschen 50
3.3.2. Eigene, gendergerechte Teilhabeplanung für Menschen mit Behinderung 51
3.3.3. Wirkungskontrolle der Teilhabeplanung durch Hausbesuche 52
3.3.4. Kultursensible und gendergerechte Beratung und Begleitung pflegebedürftiger Frauen und Männer mit Migrationshintergrund 53
3.3.5. Förderung von männer-und frauenspezifischen Angeboten in der Seniorenarbeit 54
3.3.6. Öffentlichkeitsarbeit und Veranstaltungen zur Verbesserung der wirtschaftlichen Situation von Frauen 55

3.4. Geschlechtsspezifische Gewalt 56
3.4.1. Fachtagungen und Informationsveranstaltungen zu geschlechtsspezifischer Gewalt 56
3.4.2. Koordination des Arbeitskreises Gewalt gegen Frauen Ludwigshafen 57

4. Planung und nachhaltige Entwicklung 58

4.1. Planung und Gestaltung einer Freizeitanlage für Jugendliche 58
4.2. Entwicklungskonzept Innenstadt und Stadtumbauprozess 59
4.3. Einzelhandels- und Zentrenkonzept 61

Impressum 63



Vorwort von Oberbürgermeisterin Dr. Eva Lohse

Liebe Leserinnen und Leser,

die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern ist der Schlüssel zu einer vielfältigen und gerechten Stadtgesellschaft. Gleichstellungspolitik ist für die Stadt Ludwigshafen deshalb ein zentrales Anliegen. Mit der Unterzeichnung der „Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“ hat sich die Stadt Ludwigshafen nicht nur zum Grundsatz der Gleichstellung bekannt, sondern auch verpflichtet, mit konkreten Zielen und Maßnahmen für die tatsächliche Chancengleichheit der Geschlechter zu sorgen.

Der vorliegende Gleichstellungsaktionsplan wurde gemeinsam von allen Bereichen der Verwaltung erarbeitet. Der Aktionsplan bündelt vielfältige, neue und laufende Aktivitäten in unterschiedlichen Handlungsbereichen wie der politischen Partizipation, dem Arbeitsleben, den Dienstleistungen für Bürgerinnen und Bürger oder auch der Planung und Entwicklung urbaner Räume.

Die kommenden Jahre werden im Zeichen der Umsetzung des Gleichstellungsaktionsplanes stehen, wobei die Evaluierung der Maßnahmen und Projekte Ende 2015 dann die Basis für eine Weiterentwicklung und Fortschreibung der Gleichstellungsarbeit auf kommunaler Ebene bildet. Hiermit möchte ich Sie einladen, diesen Weg gemeinsam mit uns zu beschreiten und die Idee einer modernen sowie gendergerechten Stadtgesellschaft in Ludwigshafen zu verwirklichen.

Weiterhin möchte ich allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Verwaltung sowie der Gleichstellungsstelle ganz herzlich danken, die an der Erarbeitung des Aktionsplans beteiligt waren und sich mit der Umsetzung für die Gleichstellung der Geschlechter in unserer Stadt aktiv einsetzen.

Eva Lohse

Dr. Eva Lohse

Einführung

Die Stadt Ludwigshafen kann auf eine lange Tradition der Gleichstellungspolitik zurückblicken:1987 wurde die Gleichstellungsstelle eingerichtet, seit 1999 werden regelmäßig Frauenförderpläne erstellt, 2003 hat sich die Verwaltung dazu verpflichtet, Aspekte des Gender Mainstreaming in allen Vorhaben und Entscheidungsprozessen zu berücksichtigen.
Mit dem Beitritt zur EU-Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene am 9. August 2011 hat sich die Stadt Ludwigshafen zum demokratischen Grundsatz der Gleichstellung von Frauen und Männern bekannt und zur Umsetzung auf kommunaler Ebene verpflichtet.
Die mit der Unterzeichnung der EU-Charta verbundenen Verpflichtungen beinhalten auch die Erstellung und Verabschiedung eines Gleichstellungsaktionsplans.

Der vorliegende erste Gleichstellungsaktionsplan orientiert sich in seiner Gliederung eng an der Struktur der EU-Charta. Es wurden vier strategische Handlungsfelder zur Umsetzung der Gleichstellungspolitik festgelegt:

1. Die politische Rolle der Stadt
2. Die Stadt als Arbeitgeberin
3. Die Stadt als Dienstleisterin
4. Die Stadt als Planerin.

Zu den jeweiligen Handlungsfeldern haben die Bereiche der Verwaltung Ziele und Maßnahmen erarbeitet und Verantwortlichkeiten, Zeitrahmen, Indikatoren zur Überprüfbarkeit sowie erforderliche Ressourcen für die Umsetzung der einzelnen Maßnahmen benannt. Die meisten Maßnahmen können im Rahmen der vorhandenen Haushaltsmittel realisiert werden, einige Projekte werden durch Fördermittel des Bundes, des Landes oder der EU unterstützt.
Der Gleichstellungsaktionsplan greift bewusst auch Maßnahmen auf, die bereits seit Jahren umgesetzt werden, also „fortlaufend“ sind. Er beschreibt Maßnahmen und Projekte, die ausschließlich im Zuständigkeitsbereich der Verwaltung liegen und andere, die in Kooperation mit Verbänden oder anderen Institutionen konzipiert wurden. Die beispielhaft aufgeführten Projekte und Themen eines Bereiches können durchaus auch von anderen Bereichen aufgegriffen werden.

Die einzelnen Maßnahmen des Gleichstellungsaktionsplans werden evaluiert, erzielte Fortschritte der Gleichstellung in einem Sachstandsbericht dokumentiert. Sie bilden die Grundlage für die Fortschreibung des Gleichstellungsaktionsplans.

Der Stadtrat hat in seiner Sitzung vom 23.September 2013 den ersten Gleichstellungsaktionsplan 2013 bis 2015 in der vorliegenden Fassung verabschiedet.

1. Die politische Rolle der Stadt

In ihrer politischen Rolle nutzt die Stadt Ludwigshafen bereits vielfältige Möglichkeiten, die Umsetzung der Chancengleichheit für Frauen und Männer auf lokaler Ebene voranzubringen.

Die gleichberechtigte Mitwirkung von Bürgerinnen und Bürgern aus allen Gruppen der Gemeinschaft am politischen und zivilgesellschaftlichen Leben ihrer Kommune zu fördern und zu unterstützen, ist ein Schwerpunkt. Dazu gehören die Einbeziehung von Bürgerinnen und Bürgern bei Gestaltungs- oder Umbauprozessen, wie auch die Förderung ausgewogener Vertretung in Entscheidungs- oder Beratungsgremien, beispielsweise die Erstellung einer ausgewogenen Schöffenauswahlliste. Die Zusammenarbeit mit Institutionen, Organisationen des öffentlichen Bereiches und Verbänden zur Förderung der Gleichstellung ist eine weitere Aufgabe.

Rollenklischees und Einteilung in „typisch weiblich“ oder „typisch männlich“ sind in unserer Gesellschaft noch immer fest verankert, bei der Berufswahl, bei der Zuschreibung von Führungsverhalten, bei der Wahrnehmung von Erziehungs- oder Pflegeaufgaben, in der Sprache oder in Bildern.
Frauen wie Männer sollen ihre Lebensvorstellungen nach ihren eigenen Fähigkeiten, Bedürfnissen und Interessen ohne Einschränkungen durch stereotype Rollenerwartungen gestalten können und dafür gleichermaßen Respekt erfahren. Der Gleichstellungsaktionsplan möchte mit verschiedenen Maßnahmen für die Überwindung von Rollenstereotypen sensibilisieren und Rollenklischees bekämpfen, beispielsweise einer Genderchecklist für Veröffentlichungen der Verwaltung, Jungen- und Mädchenaktionstage in der offenen Kinder- und Jugendarbeit oder gendergerecht besetzte Beratungsarbeit.

1.1. Mitwirkung am politischen und gesellschaftlichen Leben
Artikel 3

1.1.1. Erstellung einer Schöffenvorschlagsliste 2013

Maßnahme	Erstellung einer Schöffen-Vorschlagsliste 2013 für die Amtszeit 2014 – 2018
Beschreibung	1. Herstellung von öffentlichem Bewusstsein Hinweise und Erläuterungen mittels verschiedener Medien zu: Einflussmöglichkeiten von Schöffen auf Verfahren und Urteilsfindung, Anforderungen an Bewerber und Bewerberinnen, Belastung und Verantwortung der Schöffen 2. Anschreiben örtlicher gesellschaftlicher Organisationen 3. Prüfung der Bewerber und Bewerberinnen 4. Erstellung einer ausgewogenen Vorschlagsliste (Geschlecht, Beruf) 5. Genehmigung durch die Gremien der Verwaltung 6. Öffentlicher Aushang 7. Fristgerechte Weiterleitung an die Gerichte
Ziel der Maßnahme	Geschlechter- und berufsbildausgewogene, bürgernahe und demokratische Rechtsprechungsorgane; Garant für eine unabhängige Justiz
Indikator	Listenabgleich – z.B. ausgewogen männlich und weiblich; Transparenz im Auswahlverfahren; Gerichtsverfassungsgesetz (GVG); Meldegesetz Rheinland-Pfalz
Zeitrahmen	Projekt gesamt: Februar – Oktober 2013
Zuständigkeit	Dezernat 2 Finanzen, Ordnung und Bürgerdienste und Dezernat 5 Soziales, Integration und Sport, Bereich Bürgerdienste
Ressourcen	Personal: zwei Personaleinheiten befristet: zusätzlich zu den arbeitsplatzbezogenen Aufgaben erarbeiten zwei Personaleinheiten die Liste; Sachmittel: Kosten Seminar eine Personaleinheit

1.2. Zusammenarbeit mit Partnern zur Förderung der Gleichstellung Artikel 5

1.2.1. Zusammenarbeit der Gleichstellungsstelle mit dem Rat für Kriminalitätsverhütung

Maßnahme	Zusammenarbeit der Gleichstellungsstelle mit dem Rat für Kriminalitätsverhütung
Beschreibung	Vertretung des AK Gewalt gegen Frauen Ludwigshafen/Regionaler Runder Tisch des RIGG (Rheinland-Pfälzisches Interventionsprojekt gegen Gewalt in engen sozialen Beziehungen) im Rat für Kriminalitätsverhütung; Einbindung der Thematik „Gewalt gegen Frauen“ in die kommunale Präventionsarbeit
Ziel der Maßnahme	-Vernetzung und interdisziplinäre Zusammenarbeit -Prävention -öffentliches Bewusstsein schärfen für die Thematik
Indikator	Teilnahme Lenkungskreis, Plenum und Arbeitsgruppen
Zeitrahmen	Fortlaufende Maßnahme
Zuständigkeit	1-01, Gleichstellungsstelle, Rat für Kriminalitätsverhütung
Ressourcen	Laufende Mittel

1.2.2. Ausbau der Kooperations- und Vernetzungsarbeit mit Beratungsstellen und sozialen Diensten sowie Vereinen für Migrantinnen und Migranten

Maßnahme	Ausbau der Kooperations- und Vernetzungsarbeit mit Beratungsstellen und sozialen Diensten für Migrantinnen und Migranten sowie mit Vereinen verschiedener Kulturkreise
Beschreibung	- Vorstellung vorhandener Angebote und Aktivitäten in der Seniorenarbeit bei bestehenden Gruppen und Communities verschiedener Kulturkreise - „Andocken“ an bestehende Angebote durch gezielte gegenseitige Einladung zu ausgewählten Angeboten nach geschlechtergerechten und kultursensiblen Aspekten - Einbeziehung von Vertrauenspersonen, Multiplikatorinnen und Multiplikatoren verschiedener Kulturkreise und Gruppen
Ziel der Maßnahme	- Zugang zu Beratungs- und Informationsangeboten sowie zu Aktivitäten für Seniorinnen und Senioren mit Migrationshintergrund verbessern - Verbesserte Teilhabe von älteren Migrantinnen und Migranten an vorhandenen Versorgungs- und Beteiligungsangeboten in der Seniorenarbeit
Indikator	Die Anzahl der Seniorinnen und Senioren mit Migrationshintergrund, die an Beratungs- und sonstigen Angeboten der Seniorenförderung teilnehmen, steigt spürbar (Statistik 5-134)
Zeitrahmen	Fortlaufend – Evaluation jeweils am Jahresende
Zuständigkeit	5-13, Senioren; Abteilung 5-134, 5-11207 (Integrationsbeauftragte)
Ressourcen	Kostenneutral

1.3. Kampf gegen Stereotype
Artikel 6

1.3.1. Geschlechtergerechte Sprache in zentralen Veröffentlichungen

Maßnahme	Selbstdarstellung der Stadtverwaltung im öffentlichen Diskurs/politische Relevanz; Geschlechtergerechte Sprache in zentralen Veröffentlichungen der Stadtverwaltung
Beschreibung	Bei durch die zentrale Öffentlichkeitsarbeit redaktionell bearbeiteten Publikationen print und online wird auf eine geschlechtergerechte Sprache geachtet und diese auch umgesetzt (www.ludwigshafen.de, Intranet, Stadtmagazin Neue Lu, Informationen für die Medien, Bürgerinformationen, die von 1-17 herausgegeben werden)
Ziel der Maßnahme	Verwirklichung eines geschlechtergerechten Sprachgebrauchs
Indikator	Qualifizierte Auswertung oben genannter Veröffentlichungen im Rahmen der ständigen Qualitätskontrolle
Zeitrahmen	laufend
Zuständigkeit	1-17, Öffentlichkeitsarbeit
Ressourcen	Maßnahme kann mit den vorhandenen Ressourcen umgesetzt werden

1.3.2. Erstellung eines Fotopools zur ausgewogenen Darstellung von Frauen und Männern in Text und Bild

Maßnahme	Erstellung eines Fotopools zur ausgewogenen Darstellung von Frauen und Männern in Text und Bild
Beschreibung	Schwerpunkt soll dabei vor allem auf der angemessenen, modernen und geschlechtergerechten Darstellung von Frauen und Männern bei Bildern liegen; schrittweise Erstellung eines Pools von Personenfotografie, aus dem sich die Bereiche der Stadtverwaltung bei Bedarf bedienen können
Ziel der Maßnahme	Durch das Vorhalten abgestimmten Bildmaterials kann bei der Konzeption von Veröffentlichungen der Stadtverwaltung eine einheitlichere Haltung in der Bildersprache erreicht werden, wobei dem Aspekt der Geschlechtergerechtigkeit besser Rechnung getragen werden kann als bei eher zufällig zustande gekommener Fotografie
Indikator	Qualifizierte Auswertung des benutzten Bildmaterials bei Veröffentlichungen
Zeitrahmen	Zur Erstellung eines Pools wird ca. ein Jahr benötigt. Der Pool sollte spätestens alle fünf Jahre erneuert werden, da sich Moden, Frisuren etc. gerade bei der Personendarstellung schnell verändern
Zuständigkeit	1-17, Öffentlichkeitsarbeit
Ressourcen	Konzeption und Redaktion bei 1-17 in Zusammenarbeit mit einem Fotografen/einer Fotografin; für die Fotografie und die Sicherung der Nutzungsrechte sollten rund 5000 Euro veranschlagt werden; der Betrag kann aus dem Budget von 1-17 getragen werden, da allgemeine Öffentlichkeitsarbeit

1.3.3. Gender-Checkliste für Veröffentlichungen der Stadtverwaltung

Maßnahme	Selbstdarstellung der Stadtverwaltung im öffentlichen Diskurs/politische Relevanz Erarbeitung einer Gender-Checkliste für Veröffentlichungen der Stadtverwaltung
Beschreibung	Erarbeitung einer Gender-Checkliste zur Unterstützung der Bereiche der Stadtverwaltung und des WBL bei deren kommunikativen Vorhaben (Beiträgen in Sonderveröffentlichungen, Erarbeitung von Flyern, Plakaten, im Internet etc.)
Ziel der Maßnahme	Verwirklichung und Verstetigung eines reflektierten geschlechtergerechten Sprachgebrauchs bei allen Veröffentlichungen
Indikator	Zur Feststellung, ob das Ziel erreicht wird, dient eine qualifizierte Überprüfung der Veröffentlichungen ab einem Stichtag
Zeitrahmen	Erstellung der Checkliste bis Jahresende Interne Kommunikation und Verbreitung Halbjährliche Überprüfung
Zuständigkeit	1-17, Öffentlichkeitsarbeit
Ressourcen	Wird mit den vorhandenen personellen und finanziellen Ressourcen geplant und umgesetzt

1.3.4. Zielgruppensensible Sprache und Bildauswahl bei den WBL

Maßnahme	Zielgruppensensible Sprache und Bildauswahl im Bereich; gleichstellungssensible Qualitätskriterien für die Presse und Öffentlichkeitsarbeit berücksichtigen, Vermeidung von Geschlechterstereotypen in Schrift und Bild
Beschreibung	Verwendung einer Sprache, von Symbolen und Bildern, die zu einer Kommunikationskultur führen, die alle Menschen wertschätzt unabhängig von deren Lebensform und Lebenslage
Ziel der Maßnahme	Kommunikationskultur ohne Ausgrenzung von Personen, Personengruppen, Lebensformen und Lebenslagen unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Alter und Behinderung
Indikator	Anzahl der geprüften Veröffentlichungen (Internetauftritt, Kampagnen und Informationsmaterial des Bereichs)
Zeitrahmen	Ab sofort, zunächst bis Ende 2013
Zuständigkeit	4-24, Stadtentwässerung und Straßenunterhalt; Bereichsleitung, Abteilungsleitungen im Bedarfsfall
Ressourcen	Kein zusätzliches Personal, keine zusätzlichen Sachmittel

1.3.5. Gendergerechte Kommunikation bei Vorträgen und Veranstaltungen im Bereich Kultur

Maßnahme	Gendergerechte Kommunikation in Wort und Schrift im Bereich Kultur
Beschreibung	Überprüfung und Beachtung der aktuellen und künftigen Veröffentlichungen von Werbe- und Informationsmaterial (Flyer, Broschüren, Informationsblätter, Urkunden usw.) der Stadtbibliothek, Musikschule und des Stadtmuseums Überprüfung und Beachtung der gendergerechten Ansprache der museums-pädagogischen Arbeit mit allen Altersstufen sowie bei Vorträgen und anderen Veranstaltungsformen des Stadtmuseums Berücksichtigung der gendergerechten Sprache bei der Neupräsentation der Dauerausstellung des Stadtmuseums im Fall von künftigen Texttafeln, Hörstationen etc.
Ziel der Maßnahme	Gleichstellung in der Kommunikation, keine Diskriminierung jedweder Art und jedweden Geschlechts
Indikator	Anzahl und Inhalt Veröffentlichungen Veranstaltungen und Ausstellung
Zeitrahmen	Aktuelle Veröffentlichungen der Stadtbibliothek: sechs Monate Künftige Veröffentlichungen: zwei Jahre bzw. fortlaufend Veranstaltungen: fortlaufend
Zuständigkeit	3-11, Kultur; Bereichsleitung, Abteilungsleitungen
Ressourcen	Laufende Mittel

1.3.6. Diskriminierung im Publikumsbereich entgegenwirken

Maßnahme	Diskriminierung entgegenwirken; Zuständigkeiten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Publikumsbereich werden transparent gemacht und beim Publikum eingefordert
Beschreibung	Die Abteilung mit der höchsten Publikums-Frequenz ist in Teams mit Zuständigkeit für verschiedene Buchstabenbereiche organisiert. Innerhalb der Teams sind die Zuständigkeiten mit Schwerpunkten der Tätigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wie Buchhaltung, Amtshilfeersuchen und Vollstreckung definiert. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind angehalten, diese Zuständigkeit einzuhalten und eine geschlechter-spezifische Auswahl der Ansprechpartnerin, des Ansprechpartners durch das Publikum zu verhindern.
Ziel der Maßnahme	Sicherstellung gleichberechtigter Arbeitsbedingungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Zuständigkeiten der jeweiligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind transparent für unsere Kundinnen und Kunden Zuständigkeiten werden eingehalten, d.h. die Akzeptanz hat sich verbessert
Indikator	Rückmeldungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Arbeitssituation
Zeitrahmen	Fortlaufend
Zuständigkeit	2-12 Stadtkasse; Bereichsleitung, Abteilungs- und Teamleitungen (Rahmenbedingung), Beschäftigte der Teams (entsprechenden Selbstverständnis bzw. der konsequenten Umsetzung)
Ressourcen	Regelmäßiger Hinweis in Dienstbesprechungen, Einweisung neuer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, sowie der Auszubildenden durch die Ausbildungsbeamtin des Bereichs, Förderung entsprechender Weiterbildungsabsichten von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen

1.3.7. Jungenaktionstag/Mädchenaktionstag in der offenen Kinder- und Jugendarbeit

Maßnahme	Jungenaktionstag/ Mädchenaktionstag
Beschreibung	Durchführung von geschlechterspezifischen Angebotstagen im Bereich Sport und Bewegung, Soziokultur und informeller Bildung
Ziel der Maßnahme	Schaffung von jungen- bzw. mädchenfreien Räumen, Erweiterung der Geschlechtsrollen, Analyse von geschlechtsspezifischen Lebenssituationen und Sozialräumen, Entwicklung von konkreten Arbeitszielen, Kooperation und Vernetzung, Entwicklung jungengerechter Konzepte, Weiterentwicklung vorhandener Konzepte der Mädchenarbeit, Umsetzung von Gender Mainstreaming als Querschnittsaufgabe, Weiterentwicklung geschlechts-spezifische Arbeit unter dem Genderaspekt
Indikator	Evaluation der Veranstaltungen unter Berücksichtigung von Genderaspekten, Dokumentationen
Zeitrahmen	2013/ 2014 je zwei einrichtungsübergreifende Aktionstage
Zuständigkeit	3-16, Jugendförderung; JSZ Pfingstweide/ Mädchenarbeit/ Genderarbeit
Ressourcen	Für 2013 in Mittelanmeldung Genderorientiert; Fachkräfte aus Einrichtungen der offenen Kinder- und Jugendarbeit; Streetwork; Referentinnen und Referenten, Honorarkräfte, Sachmittel lt. Haushaltsplan/ Sachkonto Mädchenarbeit/ Gender

1.3.8. Beteiligung am Girls Day

Maßnahme	Schnuppertag / „Girls Day“
Beschreibung	Jedes Jahr wird ein „Schnuppertag“ beim Bereich Grünflächen und Friedhöfe angeboten zum „Kennenlernen“ des Bereichs
Ziel der Maßnahme	Es sollen vermehrt interessierte Mädchen und junge Frauen für den Gärtnerberuf gewonnen werden
Indikator	Anmeldungen zum „Girls Day“
Zeitrahmen	Ankündigung im 1. Quartal (z. B. Internet), Termin im zweiten Quartal
Zuständigkeit	4-21, Grünflächen und Friedhöfe,; Bereichsleitung und Abteilungsleitungen, in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsstelle
Ressourcen	Keine besonderen Ressourcen geplant; die Teilnehmerinnen werden im Rahmen des Routinealltags individuell betreut

1.3.9. Trennungs- und Scheidungsgruppen für Kinder paritätisch besetzen

Maßnahme	Trennungs- und Scheidungsgruppen für Kinder paritätisch besetzt durchführen
Beschreibung	Gleiche Anzahl der Jungen und Mädchen in der Gruppe Mann und Frau als Therapeutenpaar
Ziel der Maßnahme	Vermeidung von einseitigen rollenspezifischen Prozessen im Trennungs-/Scheidungsverlauf
Indikator	Anzahl und Durchführung von Gruppenangeboten
Zeitrahmen	Januar – Juni 2014
Zuständigkeit	3-16, Erziehungsberatung
Ressourcen	ein weiblicher Therapeut, ein männlicher Therapeut Bereitstellung von Kapazitäten

1.3.10. Evaluation der Arbeit in Kindertagesstätten unter Berücksichtigung genderrelevanter Aspekte

Maßnahme	Evaluation der Arbeit in Kindertagesstätten unter Berücksichtigung genderrelevanter Aspekte
Beschreibung	In jeder städtischen Kita findet jährlich eine interne Evaluation zu einem von zwölf Grundsätzen nach „Quasi“ statt. Vier dieser Grundsätze stimmen mit den wichtigsten Bereichen der EU –Charta überein, u.a.: Erzieherinnen und Erzieher unterstützen Mädchen und Jungen in ihrer geschlechtsspezifischen Identitätsentwicklung und wenden sich gegen stereotype Rollenzuweisungen und – übernahmen Die Arbeit in der Kindertageseinrichtung orientiert sich an Anforderungen und Chancen einer Gesellschaft, die durch verschiedene Kulturen geprägt ist
Ziel der Maßnahme	Überprüfung und Bewertung der Arbeit entlang der Qualitätskriterien von Quasi, Feststellung der Bedarfe, Vereinbarung von Zielen
Indikator	Ergebnis der internen Evaluation
Zeitrahmen	Jeweils ein Jahr pro bearbeiteten Grundsatz
Zuständigkeit	Bereich Schulen und Kindertagesstätten 3-15; Kitaleitung und Team in Absprache mit Fachberatung und Abteilungsleitung
Ressourcen	Teamfortbildungen, finanziert aus dem Fortbildungsetat Teamsitzungen zur internen Evaluation und Erstellung einer Zielvereinbarung

1.4. Gute Verwaltungs- und Konsultationsverfahren
Artikel 7

1.4.1. Analyse von Stundungsfällen nach gleichstellungsrelevanten Aspekten

Maßnahme	Dokumentation und Analyse der Stundungsfälle
Beschreibung	Analyse der Stundungsfälle; Analyse der Zielgruppe „Stundungen“ nach gleichstellungsrelevanten Aspekten, um Hintergründe und potentielle Auswirkungen auf unterschiedliche Zielgruppen zu erkennen und langfristige Veränderungen erzielen zu können
Ziel der Maßnahme	Verschaffung eines klaren Bildes im Stundungsbereich
Indikator	Geschlecht, Alter, Familienstand, Staatsangehörigkeit, Einkommen, Forderungsart, Forderungshöhe, Ratenhöhe
Zeitrahmen	Jahresbetrachtung 2013/2014
Zuständigkeit	2-11, Finanzen
Ressourcen	Personelle Aufwendungen

1.4.2. Befragung männlicher Unterhaltspflichtiger zur Verbesserung des Verwaltungsverfahrens in Unterhaltsangelegenheiten

Maßnahme	Befragung der männlichen Unterhaltspflichtigen zur Verbesserung des Verwaltungsverfahrens in Unterhaltsangelegenheiten; Überprüfung folgender Hypothese: „Männliche Unterhaltspflichtige verstehen die Schreiben der Unterhaltssachbearbeiterinnen von 5-131 nicht.“
Beschreibung	Vor allem männliche Unterhaltspflichtige sprechen vor bzw. rufen an und teilen mit, dass sie die Schreiben der Unterhaltssachbearbeiterinnen nicht verstehen. Alle Unterhaltspflichtigen und deren Ehegatten sollen daher befragt werden, warum sie anrufen oder vorsprechen.
Ziel der Maßnahme	Die Maßnahme dient der Bürgerfreundlichkeit und Beschleunigung des Verwaltungsverfahrens. Sie soll dazu führen, dass – der Grund der Anrufe und Vorsprachen vor allem durch Männer verifiziert wird, – ggf. Schreiben entsprechend abgeändert werden, damit Männer sie künftig verstehen und damit – Nachfragen vermieden werden.
Indikator	Ergebnisse der regelmäßigen Befragung der Unterhaltspflichtigen, die anrufen bzw. vorsprechen anhand eines kurzen Fragebogens.
Zeitrahmen	Ein Jahr
Zuständigkeit	5-13, Senioren; Abteilung 5-131
Ressourcen	Mittel zur Vorbereitung, Durchführung, Auswertung der Fragebogen (Kosten: unbekannt)

2. Die Stadt als Arbeitgeberin

Eine grundlegende Voraussetzung für Chancengleichheit von Frauen und Männern ist die gleichberechtigte Teilhabe am Erwerbsleben.
Zur Förderung der Gleichstellung im Arbeitsleben hat sich die Stadt Ludwigshafen in ihrer Funktion als Arbeitgeberin bereits mit der Verabschiedung und Fortschreibung des Frauenförderplans verpflichtet, Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts zu beseitigen und Frauen gezielt zu fördern. Dazu zählen Maßnahmen zur geschlechtergerechten Personalbesetzung, der gleichberechtigte Zugang zu Ausbildung aber auch, Teilzeitbeschäftigten gleiche Chancen bei der beruflichen Entwicklung einzuräumen.

Die Vereinbarkeit von Familie, gesellschaftlichem Leben und Beruf zu verbessern, beispielsweise durch familienorientierte Modelle und Maßnahmen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit ist ein Schwerpunkt, den sich die Stadt als Arbeitgeberin gesetzt hat.

Sichere, angemessene und gesunde Arbeitsbedingungen umzusetzen und dabei unterschiedliche Bedarfe und Lebensentwürfe von Frauen und Männern zu berücksichtigen, ist ein weiterer Aspekt. Hierzu gehört die Entwicklung eines gendergerechten betrieblichen Gesundheitsmanagements für die Bediensteten der Stadtverwaltung, wie auch gendergerechte Fortbildungsangebote oder Maßnahmen, die ein faires und respektvolles Miteinander im Arbeitsleben fördern und Diskriminierungen entgegenwirken.

2.1. Teilhabe am Erwerbsleben
Artikel 11

2.1.1. Erstellung und Fortschreibung des Frauenförderplans nach dem LGG Rheinland – Pfalz

Maßnahme	Frauenförderplan
Beschreibung	Erstellung des Frauenförderplans der Stadtverwaltung Ludwigshafen, Frauenfördermaßnahmen entwickeln und verbindlich festschreiben gemäß Landesgleichstellungsgesetz Rheinland-Pfalz (LGG) vom 26.Juli 1995
Ziel der Maßnahme	Benennung von Gleichstellungszielen und Maßnahmen sowie deren Bewertung gemäß Landesgleichstellungsgesetz Rheinland-Pfalz (LGG) zum Abbau von Unterrepräsentanz, wie beispielsweise: gleiche Chancen bei der Personalauswahl, beim Zugang zur Ausbildung, durch Fort- und Weiterbildung volle Anerkennung für Teilzeitkräfte keine berufliche Sackgasse durch Elternzeit/Beurlaubung Vereinbarkeit von Beruf, Familie und sozialem Leben Faires und respektvolles Miteinander von Frauen und Männern Gendergerechte Leistungsbewertungen Familienorientierte Regelungen zur Arbeitszeitflexibilisierung
Indikator	Datenteil des Frauenförderplans im Vergleich zu den formulierten Zielen: Anzahl Beschäftigte Frauen und Männer, Teilzeit/Vollzeit und Arbeitszeitwechsel, Status, Funktion, Laufbahngruppe, Beurlaubte, Auszubildende, Altersteilzeit
Zeitrahmen	Fertigstellung des Frauenförderplans bis: Ende 2. Quartal 2013,nach zwei Jahren Überarbeitung: 2015, nach sechs Jahren Erstellung eines neuen Frauenförderplans: 2019 gem. § 5 LGG Rheinland-Pfalz
Zuständigkeit	Planung und Durchführung: 1-11 Organisation und 1-12 Personal; Beratung: 1-01, Interne Gleichstellungsstelle
Ressourcen	Keine zusätzlichen Personal- und Sachmittel

2.2. Vereinbarkeit von Familie und Beruf
Artikel 11

2.2.1. Entwicklung von Teilzeit-Einsatzplänen und Arbeitszeitmodellen

Maßnahme	Konzept für Teilzeit-Einsatzpläne
Beschreibung	Durch Arbeitszeitreduktion bei Kindererziehung und Angehörigenpflege entstehen im Bereich deutliche personelle Lücken (bei acht Personen ca. zwei Stellen) Schwierig ist die Ersetzung von kleineren Stellenanteilen bei verschiedenen Aufgabenbereichen. Hierzu soll ein Konzept zur Entlastung entwickelt werden
Ziel der Maßnahme	Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf Entlastung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Bereich
Indikator	Anteil der Auffüllung der fehlenden Kapazitäten aufgrund der o.g. Ausfallzeiten
Zeitrahmen	2013 für zwei Jahre
Zuständigkeit	4-15, Umwelt; Bereichsleitung
Ressourcen	Organisationsaufwand Bereichsleitung; die Personalkosten sollen sich im Rahmen der bei bisherigen Personalkosten halten

Maßnahme	Speziell abgestimmte Arbeitszeiten insbesondere für Teilzeitkräfte zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
Beschreibung	Innerhalb einer Abteilung werden für die Betroffenen Arbeitszeitmodelle entwickelt und umgesetzt, welche dem o. g. Ziel entsprechen
Ziel der Maßnahme	Eine bessere zeitliche Vereinbarkeit von Beruf und Familie
Indikator	Rückmeldung der Beschäftigten
Zeitrahmen	Die Maßnahme wirkt dauerhaft und ist nicht zeitlich begrenzt
Zuständigkeit	2-15, Straßenverkehr; Abteilungsleitung in Absprache im der Bereichsleitung
Ressourcen	Keine erhöhten Ressourcen nötig, Einverständnis der Beschäftigten

2.2.2. Flexibilisierung der Kernarbeitszeiten

Maßnahme	Flexibilisierung der Kernarbeitszeit und somit bessere Vereinbarkeit von Beruf, gesellschaftlichem Leben und Familie zu erreichen.
Beschreibung	Flexibilisierung der Arbeitszeiten durch individuelle Arbeitszeitregelungen, die es ermöglichen, auch die Anpassung von Kernarbeitszeiten an die persönlichen Bedürfnisse der jeweiligen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Rahmen ihres jeweiligen Jahresarbeitskontos aber unter Berücksichtigung der Öffnungszeiten bzw. Ansprechzeiten für die Bürgerinnen und Bürger zu gewährleisten.
Ziel der Maßnahme	Steigerung der Motivation und somit auch der Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erreichen.
Indikator	Steigerung der Arbeitsergebnisse in Qualität und Quantität; rückläufige Beschwerdezahlen über zu lange Bearbeitungszeiten oder über unbearbeitete Vorgänge; Senkung der krankheitsbedingten Fehlzeiten, insbesondere derer, die auf Überlastungen zurück zu führen sind.
Zeitrahmen	Die Umsetzung sollte innerhalb eines überschaubaren Zeitrahmens von max. fünf Jahren liegen und umsetzbar sein.
Zuständigkeit	Bereich 4-13; die Verantwortung der weiteren Planung und der Schaffung der entsprechenden Regularien muss einheitlich von den dafür vorgesehenen Querschnittsämtern 1-11 in Absprache mit 1-12 erfolgen (Schaffung von Rahmenbedingungen durch VA). Die Umsetzung muss dann in den einzelnen Bereichen ggfls. noch unter Berücksichtigung der jeweiligen Aufgabenstrukturen und Zuständigkeiten erfolgen.
Ressourcen	Der geplante Ressourceneinsatz sollte im Rahmen des vorhandenen Stammpersonals sowie der dort vorhandenen Sach- und Finanzmittel erfüllbar sein. Eine abschließende Einschätzung hierüber muss aber vom Fachbereich selbst vorgenommen werden.

2.2.3. Schaffung zeitlich befristeter Kompensationsstunden

Maßnahme	Personaleinsatz und Kompensation von vorhandener Arbeitszeit; Verwendung von Reduktionsstunden aus familiären und privaten Gründen zur Schaffung von zeitlich befristeten Kompensationsstellenbesetzungen
Beschreibung	Durch frei Stunden innerhalb des genehmigten Stellenplanes, sollen durch zeitlich befristete Einstellungen von qualifizierten Personen die freien Stunden belegt werden.
Ziel der Maßnahme	Entlastung der Mitarbeiterinnen, bei gleichbleibendem Arbeitsvolumen
Indikator	Zeitlich befristete Stellenbesetzungen auf Grund vorliegender Stunden im genehmigten Stellenplan
Zeitrahmen	Sofort jedoch spätestens sechs Monate für die Dauer von max. zwei Jahren
Zuständigkeit	Bereich 4-13, zur Durchführung in Abstimmung mit 1-11 und 1-12
Ressourcen	kostenneutral, da die Stunden im Stellenplan genehmigt und somit im Personalbudget enthalten sind

2.3. Sichere, gesunde und angemessene Arbeitsbedingungen
Artikel 11

2.3.1. Gendergerechte betriebliche Gesundheitsförderung

Maßnahme	Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)
Beschreibung	Die Stadtverwaltung etabliert für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus der bereits vorhandenen betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) ein betriebliches Gesundheitsmanagement. Dabei sollen die unterschiedlichen Interessen und Lebenssituationen von Frauen und Männern berücksichtigt werden
Ziel der Maßnahme	Gesunderhaltung bzw. Verbesserung der Gesundheit der Bediensteten. Die Arbeit, die Organisation und das Verhalten am Arbeitsplatz sollen gesundheitsförderlich gestaltet werden. Dies soll den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und der Verwaltung gleichermaßen zu Gute kommen
Indikator	Fehlzeitenquote
Zeitrahmen	2013: Entwicklung und Implementierung des Konzeptes Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) 2013-2015: Evaluation, Modifikation 2014 ff: Sicherstellen der Nachhaltigkeit des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM)
Zuständigkeit	Vorwiegend 1-12, Personal; mit Unterstützung durch Gremien und andere Bereiche
Ressourcen	Möglicher weiterer Personalbedarf und Kosten noch nicht abschließend bezifferbar

2.3.2. Bewegungstraining für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Stadthaus Nord

Maßnahme	Bewegungstraining für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Stadthaus Nord
Beschreibung	Koordinierungs- und Lockerungsübungen zur Musik als offenes Angebot Unterschiedliche Bedarfe von Frauen und Männern werden dabei berücksichtigt
Ziel der Maßnahme	Vermeidung von Haltungsschäden und Ausgleich zum Bildschirmarbeitsplatz
Indikator	Mindestens zehn Teilnehmerinnen und Teilnehmer pro Angebotseinheit
Zeitrahmen	20 Minuten; vierzehntägig im Kalenderjahr
Zuständigkeit	5-11,Steuerung; Übungsleitung
Ressourcen	Übungsleitung (bei Bedarf Stellvertretung), CD-Player, CDs

2.3.3. Maschinen- und Werkzeugbeschaffung

Maßnahme	Maschinen – u. Werkzeugbeschaffung im gewerblichen Bereich
Beschreibung	Im Rahmen der Jahresausschreibungen werden u. a. Maschinen und Geräte beschafft, welche auch von Frauen einfacher und leichter zu bedienen sind (Gewicht!)
Ziel der Maßnahme	Vermeidung von körperlichen Beeinträchtigungen aufgrund des Gewichtes
Indikator	Mitarbeiterinnen übernehmen vermehrt Arbeiten mit „leichteren“ Maschinen
Zeitrahmen	2012 / 2013
Zuständigkeit	4-21, Grünflächen und Friedhöfe, Bereichsleitung und Abteilungsleitungen 4-21-1/2/3/4/5
Ressourcen	Jährliche Beschaffungskosten von ca. 10.000 €

2.3.4. Prüfung von Dienstvereinbarungen auf Diskriminierung

Maßnahme	Prüfung bestehender und neuer Dienstanweisungen, Dienstvereinbarungen, Mitarbeiterinnen-/Mitarbeiter-Informationen im Hinblick auf direkte oder indirekte Diskriminierung
Beschreibung	Bestehende Regelungen werden nach Möglichkeit überprüft. Die bereits praktizierten Verfahrensweisen, die gewünschte Gleichbehandlung verbal und nonverbal zum Ausdruck zu bringen, werden fortgesetzt.
Ziel der Maßnahme	Diskriminierungsfreie und zielgruppensensible Sprache, Symbol- und Bildauswahl in mündlicher und schriftlicher Kommunikation, Abbau von Geschlechtsrollenklischees
Indikator	Anzahl der (geprüften) Veröffentlichungen
Zeitrahmen	Berücksichtigung bei Neuformulierungen ab sofort sowie sukzessive bei der Überarbeitung bereits vorhandener Ausarbeitungen bis Ende 2013
Zuständigkeit	4-22, Entsorgungsbetrieb und Verkehrstechnik; Bereichsleitung, bzw. alle sachbefassten Abteilungsleitungen im Bereich
Ressourcen	Kein zusätzliches Personal, keine zusätzlichen Sachmittel

2.3.5. Teilnahme an internen Fortbildungen zu interkultureller Vielfalt

Maßnahme	Teilnahme von Beschäftigten an internen Fortbildungen zu Interkultureller Kompetenz bzw. Interkultureller Vielfalt
Beschreibung	durch die Teilnahme an internen Fortbildungen können Beschäftigte den Weg bahnen für eine gleichberechtigte Ansprache von Bürgerinnen und Bürgern mit Migrationshintergrund einerseits, Akzeptanz und Respekt gegenüber Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern andererseits
Ziel der Maßnahme	Verbesserung des Verwaltungsverfahrens durch - verbesserte Kommunikation - gegenseitige Akzeptanz der Zuständigkeiten
Indikator	Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
Zeitrahmen	fortlaufende Maßnahme, nach Bedarf
Zuständigkeit	4-11,Baukoordination/Stadterneuerung; Bereichsleitung, Abteilungsleitung; Bereich Organisation (Fortbildungen)
Ressourcen	Möglichkeit zur Teilnahme

2.3.6. Schulung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Maßnahme	Schulung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, insbesondere Führungskräfte der Verwaltung zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
Beschreibung	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden auf Benachteiligungsverbote und die Pflicht der allgemeinen Gleichbehandlung hingewiesen. Die Teilnahme an entsprechenden Fortbildungen wird angeregt und unterstützt
Ziel der Maßnahme	Sensibilisierung in Bezug auf direkte und indirekte Diskriminierung am Arbeitsplatz, Prävention von Diskriminierung und Erkennen können möglicher Diskriminierungen im Tätigkeitsfeld
Indikator	Anzahl der durchgeführten Schulungen
Zeitrahmen	Kontinuierlich fortlaufend, einige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden bereits geschult
Zuständigkeit	4-22, Entsorgungsbetrieb und Verkehrstechnik; Bereichsleitung, Abteilungsleitungen in Bezug auf Teamleitungen mit Personalverantwortung
Ressourcen	Kein zusätzliches Personal, keine zusätzlichen Sachmittel; ggf. zusätzliche anteilige Kosten wegen Umlage für städtisches Fortbildungs-Programm

2.3.7. Deeskalations- und Argumentationstraining für Bedienstete der Sportanlagen und Bäder

Maßnahme	Deeskalations- und Argumentationstraining für Bedienstete der Sportanlagen
Beschreibung	Die Funktion der Bediensteten ist es u.a. ein Bindeglied zwischen Stadtverwaltung, Vereinen, Sportlerinnen und Sportler sowie Besucherinnen und Besucher, zu sein. Aus dem Aufgabengebiet heraus ergeben sich im Arbeitsalltag immer wieder Interessenskollisionen und Konfliktsituationen. Die ausschließlich männlichen Mitarbeiter werden auch zunehmend mit provozierendem oder / und aggressiven Verhalten von Besucherinnen und Sportlerinnen konfrontiert. Daher schließt die Schulung neben allgemeinen und speziellen Argumentations- und Deeskalationsübungen auch geschlechterspezifisches Verhalten mit ein. Selbstreflektion, Fallbeispiele und Übungen geben den Teilnehmern die Möglichkeit, Lösungen für Konfliktsituationen einzuüben. Durch Wahrnehmungsübungen werden die Teilnehmenden für Selbstschutzmöglichkeiten zum Erhalt ihrer psychischen und körperlichen Gesundheit sensibilisiert
Ziel der Maßnahme	Vermeidung von Handgreiflichkeiten und Übergriffen
Indikator	Subjektives Sicherheitsgefühl der Mitarbeiter vor und nach der Schulung; Rückgang von Eskalation
Zeitrahmen	Die Schulung findet an zwei aufeinanderfolgenden Tagen, ganztägig statt. Geplant ist eine Wiederholung bei Bedarf nach drei Jahren
Zuständigkeit	5-16, Sport, Bereichsleitung; Geschäftsführung und stellvertretende Geschäftsführung des Rats für Kriminalitätsverhütung
Ressourcen	An der Maßnahme arbeiten eine Fachkraft und zwei externe Fachkräfte mit. Davon eine Honorarkraft. Je nach Bedarf: Aufwandsentschädigung ca. 256.- €, Honorar ca. 256.- €

Maßnahme	Deeskalations- und Argumentationstraining für Bedienstete der Bäder
Beschreibung	Die Funktion der Bediensteten der Bäder ist es, darauf zu achten dass die Badeordnung eingehalten und die Sicherheit der Badegäste gewährleistet wird. Aus diesem Aufgabengebiet heraus ergeben sich im Arbeitsalltag immer wieder Interessenskollisionen und Konfliktsituationen. Im Hallenbad sind die Gäste überwiegend am sportlichen Schwimmen interessiert. Im Freibad steht das Freizeitvergnügen der Gäste im Vordergrund. Die Besetzung der Stellen ist mit Männern und Frauen vorgenommen. Beide Geschlechter werden im Arbeitsalltag immer wieder mit provozierendem oder/und aggressivem Verhalten von Besucherinnen und Besuchern konfrontiert. Um adäquat reagieren zu können, schließt die Schulung neben allgemeinen und speziellen Argumentations- und Deeskalationsübungen auch geschlechterspezifisches Verhalten mit ein. Selbstreflektion, Fallbeispiele und Übungen geben den Teilnehmenden die Möglichkeit, Lösungen für Konfliktsituationen einzuüben. Durch Wahrnehmungsübungen werden die Teilnehmenden für Selbstschutzmöglichkeiten zum Erhalt ihrer psychischen und körperlichen Gesundheit sensibilisiert
Ziel der Maßnahme	Vermeidung von Handgreiflichkeiten und Übergriffen
Indikator	Subjektives Sicherheitsgefühl der Bediensteten vor und nach der Schulung; Rückgang von Eskalation
Zeitrahmen	Die Schulung findet an zwei aufeinanderfolgenden Tagen, ganztägig statt. Geplant ist eine Wiederholung bei Bedarf nach drei Jahren
Zuständigkeit	5-16, Sport, Bereichsleitung; Geschäftsführung und stellvertretende Geschäftsführung des Rats für Kriminalitätsverhütung
Ressourcen	An der Maßnahme arbeiten eine Fachkraft und zwei externe Fachkräfte mit. Davon zwei Honorarkräfte. Je nach Bedarf: Aufwandsentschädigung ca. 265.- €, Honorar 1: ca. 265.- €. Honorar 2: ca. 600.-€

2.3.8. Projekt „Aufgeklärt?!“

Maßnahme	Projekt „Aufgeklärt?!“ – Fortbildungsprojekt des Ludwigshafener Zentrums für individuelle Erziehungshilfen (LuZiE) zum Umgang mit sexuell grenzüberschreitendem Verhalten von Kindern und Jugendlichen
Beschreibung	Ausgehend von der in der Gesellschaft und in den Medien geführten Diskussion zum Thema „Missbrauch / sexuell grenzüberschreitendes Verhalten“ sahen wir als große Kinder- und Jugendhilfeeinrichtung die Notwendigkeit, alle pädagogischen Fachkräfte zu den Themen „Sexual-erziehung“ und „Umgang mit sexuell grenzüber-schreitenden Verhalten von Kindern und Jugendlichen“ fortzubilden. Wir sehen die Begleitung von Kindern und Jugendlichen bei der Entwicklung ihrer eigenen Sexualität als eine der wichtigen Aufgaben im pädagogischen Betreuungskontext. Aber auch eine von Fachlichkeit und Sicherheit geprägte pädagogische Arbeit bei Verdacht oder Bekanntwerden von sexuellem Missbrauch ist in der Begleitung der beteiligten Kinder und Jugendlichen, ob „Opfer“ oder „Täter“ notwendig, um weiteren Schaden abwenden und erforderliche Hilfen einleiten zu können. Das Projekt beinhaltet verschiedene Bausteine: Auftakt- und Abschlussveranstaltung, Seminare mit verpflichtender Teilnahme aller pädagogischer Fachkräfte, Wahlseminare, Arbeitsgruppen, Strukturtreffen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden kontinuierlich über den Ablauf des Projektes informiert. Materialien werden allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zentral zur Verfügung gestellt. Am Ende des Projektes soll ein Ordner „Aufgeklärt?!“ mit den Projektergebnissen jedem Team zur Verfügung stehen.
Ziel der Maßnahme	Qualifizierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu den Themen: „Sexualerziehung“ Kinder und Jugendliche bei ihrer Sexualentwicklung kompetent begleiten; „Umgang mit sexuell grenzüberschreitendem Verhalten von Kindern und Jugendlichen“, hier differenziert in die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, die Opfer von sexuell grenzüberschreitenden Verhalten wurden bzw. in die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, die sich sexuell

	grenzüberschreitend verhalten; Abschluss einer schriftlichen Kooperationsvereinbarung mit den Jugendämtern zum gemeinsamen Handeln bei Verdacht auf / bei Bekanntwerden von sexuell grenzüberschreitenden Verhalten; Verbesserung des Netzwerks für die Arbeit mit sexuell übergriffigen Kindern und Jugendlichen; Einrichtung einer unabhängigen Ombudsperson für Kinder und Jugendliche (wie gesetzlich gefordert)
Indikator	Nach Abschluss des Projektes sollen die Ergebnisse fortlaufend in die zukünftige pädagogische Arbeit mit einfließen und auch entsprechende Angebote (z.B. gruppenübergreifend für Kinder und Jugendliche) durchgeführt werden. Auch wenn das Projekt im Juni 2013 offiziell mit der Abschlussveranstaltung beendet wird, ist die Arbeit mit dem Gesamtthema nicht vorbei und einzelne Ergebnisse des Projektes müssen sich in der Praxis bewähren. Indikatoren für die fortlaufende Auswertung: Rückmeldung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Anzahl der Treffen mit den Kooperationspartnern bis zum Abschluss einer Kooperationsvereinbarung, Anzahl der regelmäßigen Kooperationstreffen für die fortlaufende Netzwerkarbeit, Anzahl der Kinder und Jugendlichen, welche die Ombudsstelle in Anspruch nehmen
Zeitrahmen	Gesamtlaufzeit des Projektes: Mai 2011 (Start) bis Juni 2013 (Abschlussveranstaltung), danach Umsetzung in der Einrichtung fortlaufend
	3-17, Ludwigshafener Zentrums für individuelle Erziehungshilfen; Gesamtleitungsteam mit externer Beratung und Begleitung, der die Gesamtplanung des Projektes übertragen wurde
Ressourcen	Personal: zwölf verpflichtende Fortbildungstage, drei Fortbildungstage für Wahlseminare für maximal 25 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen pro Veranstaltung; Finanzen/Sachmittel: die Aufwendungen für die Projektleitung, die einzelnen Referenten und Referentinnen sowie Materialien wurden über den laufenden Fortbildungsetat getragen

2.3.9. Handlungsleitfaden bei Beschwerden wegen sexueller Belästigung

Maßnahme	Einbeziehung der Geschlechterperspektive - Handlungsleitfaden für die Stadtverwaltung bei Beschwerden wegen sexueller Belästigung
Beschreibung	Bei Beschwerden wegen sexueller Belästigung muss der Sachverhalt ermittelt werden Gegebenenfalls müssen arbeits- bzw. dienstrechtliche Maßnahmen ergriffen werden
Ziel der Maßnahme	Der Handlungsleitfaden dient den Führungskräften und den Personalsachbearbeiterinnen und –sachbearbeitern zur Unterstützung bei einer sachgerechten Durchführung arbeits- bzw. dienstrechtlicher Verfahren bei Beschwerden wegen sexueller Belästigung
Indikator	Veröffentlichung des Leitfadens
Zeitrahmen	Bis Ende 2014
Zuständigkeit	1-01, Interne Gleichstellungsbeauftragte in Abstimmung mit der Abteilung Personalwesen
Ressourcen	Keine zusätzlichen Ressourcen erforderlich

3. Die Stadt als Dienstleistungserbringerin

Die Dienstleistungen und Angebote der Stadt Ludwigshafen müssen gleichberechtigt für Frauen und Männer zur Verfügung stehen und von ihnen auch in Anspruch genommen werden können.
In Anbetracht knapper werdender Mittel ist es für die Stadt daher entscheidend, die unterschiedliche Bedarfe und Lebenswirklichkeiten von Frauen und Männern bei der Planung ihrer Dienstleistungen einzubeziehen und bei der Erbringung der Angebote, ob Bildungs- und Kulturprojekte, Freizeitangebote für Kinder und Jugendliche oder die Bereitstellung sozialer und pflegerischer Dienste, zu berücksichtigen.

3.1. Bildung und lebenslanges Lernen
Artikel 13

3.1.1. Elternberatung zur Vermittlung und Begleitung von Töchtern in geschlechtsspezifische Einrichtungen

Maßnahme	Beratung von Eltern mit Migrationshintergrund als vertrauensbildende Maßnahme
Beschreibung	Vermittlung und Begleitung von Mädchen mit Migrationshintergrund in geschlechterspezifische Einrichtungen; Voraussetzung hierfür sind Elterngespräche als vertrauensbildende Maßnahme; zwei bis drei Elterngespräche pro Fall, regelmäßige Gespräche mit den Einrichtungen und der Mädchen bis zum Abschluss der Schulzeit
Ziel der Maßnahme	Teilnahme an mädchenspezifischen Angeboten in der Jugendhilfe, langfristige Anbindung der Mädchen an Institutionen der Jugendhilfe
Indikator	Anzahl der teilnehmenden Mädchen
Zeitrahmen	2013, fortlaufende Maßnahme
Zuständigkeit	3-14, Jugendamt; Schulsozialarbeit
Ressourcen	Personal, Sachmittel aus vorhandenem Etat

3.1.2. Auswahl und Bildung eines Streitschlichtungsteams

Maßnahme	Streitschlichtungs - AG
Beschreibung	Auswahl und Ausbildung von acht Streitschlichterinnen und Streitschlichtern aus der Altersgruppe der 12-13 jährigen. Mehrtägige Ausbildung, regelmäßige Reflexionstreffen
Ziel der Maßnahme	Das Streitschlichtungsteam setzt sich aus Mädchen und Jungen gleichermaßen zusammen Das Streitschlichterteam trägt zur Verbesserung des Schulklimas bei Das Projekt stärkt die Teilnehmenden und fördert die soziale Kompetenz
Indikator	Anzahl, Geschlechterverhältnis der Teilnehmenden: acht Schülerinnen und Schüler werden in jedem Jahrgang ausgebildet
Zeitrahmen	2013, fortlaufende Maßnahme
Zuständigkeit	3-14, Jugendamt; Schulsozialarbeit mit den Vertrauenslehrern
Ressourcen	Personal, Sachmittel aus vorhandenem Etat

3.1.3. Durchführung demokratischer Wahl von Schülersprecher und -sprecherin

Maßnahme	Durchführung demokratischer Schülersprecher/innen-Wahl mit Wahlkomitee in der 9. Klasse
Beschreibung	Bildung eines Wahlkomitees mit dem Ziel einer paritätischen Besetzung; Stärkung der Persönlichkeit der Bewerberinnen und Bewerber für das Schulsprecheramt sowie des Wahlkomitees; Festlegen und Formulieren der Wahlziele, Vermittlung von Präsentationtechniken, Erlernen des demokratischen Wahlrechts
Ziel der Maßnahme	Vermittlung des Demokratieverständnisses und der Schritte im Wahlverfahren, Bildung eines Wahlteams, Mädchen und Jungen nehmen gleichermaßen daran teil
Indikator	Geschlechterverhältnis der Teilnehmenden
Zeitrahmen	2013, insgesamt drei Tage, fortlaufende Maßnahme
Zuständigkeit	3-14, Jugendamt; Schulsozialarbeit und Vertrauenslehrer
Ressourcen	Personal, Sachmittel aus vorhandenem Etat

3.1.4. Schulbücherei als Firma von Schülerinnen und Schülern

Maßnahme	Schulbücherei als Firma von Schülerinnen und Schülern
Beschreibung	Verkauf von Arbeitsmaterialien und Verleih von gebrauchten Schulbüchern; Konzeption und Gestaltung des Projekts zugunsten einer Teilnahme von Mädchen und Jungen gleichermaßen
Ziel der Maßnahme	Jungen und Mädchen interessieren sich für diesen Bereich und arbeiten mit; eigenverantwortlicher Ein- und Verkauf, Klassenbuchführung; Stärkung der Persönlichkeit, Stärkung der sozialen Kompetenz; Zuverlässigkeit, Pünktlichkeit
Indikator	Anzahl und Geschlechterverhältnis: acht Schülerinnen und Schüler der Klassenstufe sieben betreuen über die Dauer eines Schuljahres eigenverantwortlich die Schülerfirma
Zeitrahmen	2013/2014 Ausbildungszeit und ein Schuljahr, fortlaufende Maßnahme
Zuständigkeit	3-14, Jugendamt; Team von Schülerinnen und Schülern, Leitung der Schulsozialarbeit
Ressourcen	Personal, Sachmittel aus vorhandenem Budget

3.1.5. Verkehrserziehungsprojekt

Maßnahme	Verkehrserziehungsprojekt
Beschreibung	Verkehrserziehungsangebot an alle Schülerinnen und Schüler ab 14 Jahren; das Projekt will insbesondere Schülerinnen mit Migrationshintergrund erreichen
Ziel der Maßnahme	Schülerinnen und Schüler sind auf den Straßenverkehr vorbereitet Sie verhalten sich im Straßenverkehr verantwortungsbewusst Sie halten klare Regeln ein Erlangung des „Mofa-Führerscheins“, Stärkung der Mobilität, Stärkung der sozialen Kompetenz
Indikator	Bestehen der Prüfung; Anzahl, Herkunft, Geschlechterverhältnis der Teilnehmenden
Zeitrahmen	2013, Dauer drei Monate, fortlaufende Maßnahme
Zuständigkeit	3-14, Jugendamt; Schulsozialarbeit
Ressourcen	Personal, Sachmittel aus vorhandenem Etat

3.1.6. MAMA-Kurse mit Kinderbetreuung

Maßnahme	MAMA-Kurse für Frauen mit Migrationshintergrund; gefördert aus Mitteln des Ministeriums für Integration, Familie, Kinder, Jugend und Frauen (MIFKJF) des Landes Rheinland - Pfalz
Beschreibung	Deutschkurs für Frauen mit Kinderbetreuung
Ziel der Maßnahme	Die MAMA-Kurse sind ein niedrigschwelliges Angebot für Frauen, die vormittags in einem Deutschkurs die Sprache erlernen möchten
Indikator	Teilnehmer-Statistik 2012 aus Volkshochschul-Verwaltungsprogramm, Teilnehmer-Statistik 2013
Zeitrahmen	100 Unterrichtseinheiten, zweimal wöchentlich mittags, vier Unterrichtseinheiten pro Tag
Zuständigkeit	5-14, Weiterbildung; Volkshochschule Ludwigshafen
Ressourcen	Personal anteilig: Pädagogische Mitarbeiterin Fremdsprachen, Hausverwalter**,** freiberufliche Kursleitungen Sachmittel: Seminarraum, Seminartechnik**,** Moderationsmaterial Fördermittel des Ministeriums für Integration, Familie, Kinder, Jugend und Frauen (MIFKJF) des Landes Rheinland – Pfalz

3.1.7. Berufsbezogene MAMA-Kurse für Frauen

Maßnahme	Berufsbezogene MAMA-Kurse Förderung von nachhaltigen integrierten Maßnahmen der Stadtentwicklung aus EFRE (Europäischer Fonds für regionale Entwicklung)
Beschreibung	Deutschkurs für Frauen mit Migrationshintergrund. Berufsbezogene Sprachförderung: z.B. Bewerbungstraining, Pflegeberufe, Verkauf, Grundwissen Computer, Ernährung/Hauswirtschaft; bei Bedarf mit Kinderbetreuung
Ziel der Maßnahme	Die MAMA-Kurse sind ein niedrigschwelliges Angebot für Frauen, die einen Deutschkurs mit berufsbezogener Schwerpunktsetzung besuchen möchten
Indikator	Teilnehmer-Statistik 2012 und 2013 aus Verwaltungsprogramm der Volkshochschule
Zeitrahmen	30 Unterrichtseinheiten/ zehnmal
Zuständigkeit	5-14, Weiterbildung; Volkshochschule Ludwigshafen
Ressourcen	Personal anteilig: Pädagogische Mitarbeiterin Fremdsprachen, Hausverwalter**,** Freiberufliche Kursleitungen Sachmittel: Seminarraum, Seminartechnik**,** Moderationsmaterial; Förderung aus Mitteln des Europäischen Fonds für regionale Entwicklung

3.2. Kultur und Freizeit
Artikel 20

3.2.1. Genderthemen im Medienbestand und bei Veranstaltungen der Stadtbibliothek

Maßnahme	Genderthemen im Medienbestand der Stadtbibliothek aufgreifen
Beschreibung	Die Stadtbibliothek schafft gezielt Bücher und andere Medien an, die zur Aufklärung und Diskussion über Genderthemen dienen
Ziel der Maßnahme	Informationsmöglichkeit über Genderthemen für alle Menschen zugänglich machen
Indikator	Liste Neuanschaffungen Genderthemen
Zeitrahmen	Ständige Aufgabe
Zuständigkeit	3-11, Kultur; Stadtbibliothek, Abteilungsleiterin und alle bibl. Fachkräfte
Ressourcen	Aus dem verfügbaren Anschaffungsetat

3.2.2. Ausstellungsprojekte mit Künstlerinnen im Wilhelm-Hack-Museum

Maßnahme	Gezielte Ausstellungsprojekte mit Künstlerinnen im Wilhelm-Hack-Museum
Beschreibung	Gezielte Realisierung von Ausstellungsprojekten mit Künstlerinnen z.B. Schwestern der Revolution 2012/13; Stef Heidhues 2013
Ziel der Maßnahme	Förderung der öffentlichen Wahrnehmung von Künstlerinnen
Indikator	Besucherstatistik
Zeitrahmen	seit 2012, fortlaufende Maßnahme
Zuständigkeit	3-11, Kultur; Bereichs- und Abteilungsleitung
Ressourcen	Beschäftigte des Museums, vorhandene Mittel

3.2.3. Kulturelle Angebote für Frauen in Kooperation der Volkshochschule mit dem Deutschen Verband Frau und Kultur e.V.

Maßnahme	Kooperation zwischen der Volkshochschule der Stadt Ludwigshafen am Rhein und dem Deutschen Verband Frau und Kultur e.V. – Gruppe Ludwigshafen/Mannheim
Beschreibung	Kulturelle Angebote für Frauen In diesem Bereich werden kontinuierliche Vorträge und Veranstaltungen angeboten, wie z. B. Kunstgeschichte-Seminare. Weitere Angebote sind nach Absprache möglich
Ziel der Maßnahme	Angebote für Frauen mit der Intention, die kulturelle Bildung sowie persönliche Weiterentwicklung von Frauen zu fördern
Indikator	2013: Fortführung im Rahmen des Jubiläums 110 Jahre Frau und Kultur e.V. - Gruppe Ludwigshafen/Mannheim; Anzahl der Veranstaltungen
Zeitrahmen	2013 - Verschiedene Einzelveranstaltungen, jeweils drei Unterrichtseinheiten, einmal wöchentlich mittags
Zuständigkeit	5-14,Weiterbildung; Kooperation zwischen der Volkshochschule und dem Deutschen Verband Frau und Kultur e.V. – Gruppe Ludwigshafen/Mannheim
Ressourcen	Vortragssaal, Vortragstechnik, Personalressourcen anteilig: VHS Leitung, Fachbereichsleiter Kultur und Gestalten, Hausverwaltung

3.2.4. GKB (Bundesverband der Migrantinnen in Deutschland e.V.) Frauenkreis Ludwigshafen

Maßnahme	GKB (Bundesverband der Migrantinnen in Deutschland e.V.) Frauenkreis Ludwigshafen
Beschreibung	Angebot für Frauen
Ziel der Maßnahme	- In diesem Arbeitskreis tauschen Frauen aus verschiedenen Kulturkreisen ihre Erfahrungen aus - In regelmäßigen Abständen informieren Fachleute über Themen wie Erziehung, Bildung und Recht - Darüber hinaus sind gemeinsame Besuche kultureller Veranstaltungen und weitere Lern- und Freizeitaktivitäten geplant
Indikator	Teilnehmer-Statistik 2013 aus Volkshochschule
Zeitrahmen	Jeden zweiten Samstag, drei Unterrichtseinheiten pro Termin
Zuständigkeit	5-14, Weiterbildung; Volkshochschule Ludwigshafen
Ressourcen	Personal anteilig: Pädagogische Mitarbeiterin Fremdsprachen, Hausverwalter**,** Sachmittel: Volkshochschule - Seminarraum, Seminartechnik**,** Moderationsmaterial

3.2.5. Frauenkreis der Volkshochschule

Maßnahme	Frauenkreis der Volkshochschule
Beschreibung	Kurs für Frauen; der Frauenkreis beschäftigt sich mit aktuellen lehrreichen Themen, 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
Ziel der Maßnahme	Lernziel ist vertieftes Kennenlernen des näheren und weiteren soziokulturellen Umfelds der Teilnehmerinnen
Indikator	Teilnehmer-Statistik 2012 aus Verwaltungsprogramm der Volkshochschule Teilnehmer-Statistik 2013
Zeitrahmen	20 Unterrichtseinheiten , einmal wöchentlich mittags, zwei Unterrichtseinheiten pro Tag
Zuständigkeit	5-14, Weiterbildung; Volkshochschule Ludwigshafen
Ressourcen	Sachmittel: Vortragssaal, Vortragstechnik, Moderationsmaterial Personalressourcen anteilig: Fachbereichsleiter Mensch-Gesellschaft-Politik, Hausverwalter, Freiberufliche Kursleitung, verschiedene Referenten

3.3. Soziale Dienstleistungen und Zusammenarbeit
Artikel 15 und 18

3.3.1. Sozialarbeiterische Betreuung von im Obdach lebenden Menschen

Maßnahme	Sozialarbeiterische Betreuung von im Obdach lebenden Menschen
Beschreibung	Durch die Besetzung der zwei Sozialarbeitsstellen mit jeweils einer weiblichen und einer männlichen Fachkraft wollen wir nicht nur die allgemeinen, sondern auch was außerordentlich wichtig ist, die geschlechterspezifischen Problemlagen herausarbeiten und lösen. Dies gelingt oft mit gleichgeschlechtlichen Betreuungen wesentlich besser, weil hier ein sich Anvertrauen und ein sich aufeinander Einlassen leichter fällt, gerade wenn es um Beziehungsprobleme geht
Ziel der Maßnahme	Ziel ist es, die eingewiesenen Menschen sozial und wirtschaftlich so weit zu stabilisieren, dass sie wieder in „normale“ Wohnungen außerhalb des Obdachgebietes umziehen können
Indikator	Die Zahl der Männer und Frauen steht fest. Sie ist jederzeit ermittelbar und über die erlassenen Einweisungsverfügungen bzw. die Einwohnermeldedatei abrufbar
Zeitrahmen	Der Zeitrahmen wird auf fünf Jahre festgelegt. Einzelne Umsetzungsschritte gibt es in diesem Sinne nicht. Hier geht es um kleinteilige und facettenreiche Betreuungsarbeit
Zuständigkeit	5-12, Soziales und Wohnen; Leiter der Fachstelle
Ressourcen	An der Maßnahme arbeiten zwei Fachkräfte

3.3.2. Eigene, gendergerechte Teilhabeplanung für Menschen mit Behinderung

Maßnahme	Eigene, gendergerechte Teilhabeplanung für Menschen mit Behinderung
Beschreibung	Durch die Durchführung einer eigenen, gendergerechten Teilhabeplanung sollen behinderte Menschen so frühzeitig wie möglich mit der Stadtverwaltung, Abteilung Eingliederungshilfe, in Kontakt kommen, um eine selbstbestimmte, personenzentrierte Hilfe zu erhalten, unter weniger Einflussnahme der ortsansässigen Leistungserbringer
Ziel der Maßnahme	- stärkere Partizipation der behinderten Menschen - Erreichung eines höheren Bekanntheitsgrades der Verwaltung als Anlauf- und Beratungsstelle - mehr Selbstbestimmung der behinderten Menschen - größere Auswahlmöglichkeit unter den Leistungserbringern
Indikator	- Anzahl der Beratungsgespräche - Anzahl der eigenen Teilhabeplanungen - Auswertung der Erstberatungsbögen - Auswertung der eigenen Teilhabepläne
Zeitrahmen	- dauerhafte Aufgabe - schrittweiser Beginn - Evaluation nach ein bis zwei Jahren
Zuständigkeit	5-13, Senioren; Abteilung 5-132, Abteilungsleiter, Teamleitung SD, Gesamter SD
Ressourcen	alle SD Beschäftigten, Verbesserung der Beratungsräumlichkeiten

3.3.3. Wirkungskontrolle der Teilhabeplanung durch Hausbesuche

Maßnahme	Menschen mit Behinderungen werden regelmäßig vor Ort besucht, um sich von den Bedürfnissen und der Wirkung der geplanten und installierten Hilfe einen Eindruck zu verschaffen
Beschreibung	Wirkungskontrolle durch Überprüfung der Ziele aus der aktuellen Teilhabeplanung
Ziel der Maßnahme	Durch die regelmäßige Durchführung von Hausbesuchen vor Ort sollen die in der Teilhabeplanung formulierten Ziele überprüft und ggfls. angepasst werden
Indikator	- Anzahl der Hausbesuche - Anzahl der Zielerreichungen - Berichte der Sozialdienstmitarbeiter und -mitarbeiterinnen
Zeitrahmen	- Dauerhafte Aufgabe - Neuer Prozessschritt - Vollständige Personalbesetzung im Sozialdienst - Evaluierung der Maßnahme im Rahmen der Prozesssteuerung (siehe Prozesse Fallmanagement Eingliederungshilfe)
Zuständigkeit	5-13, Senioren; Abteilung 5-132 (Abteilungsleitung, Teamleitung SD, Gesamter SD)
Ressourcen	Alle SD Mitarbeiterinnen und -mitarbeiter, eigener PKW oder Dienstfahrzeug bzw. Jobticket, Dokumentation der Ergebnisse im IT-Programm ermöglichen

3.3.4. Kultursensible und gendergerechte Beratung und Begleitung pflegebedürftiger Frauen und Männer mit Migrationshintergrund

Maßnahme	Einführung von kultursensibler und gendergerechter Pflege im Rahmen von Beratung und Begleitung pflegebedürftiger Männer und Frauen mit Migrationshintergrund
Beschreibung	Personen mit Migrationshintergrund haben oft andere Wünsche und Vorstellungen von einer guten Versorgung bei Krankheit und Alter basierend auf einem anderen gesellschaftlichen, religiösen und familiären Verständnis. Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sollen für diese zum Großteil geschlechterspezifischen Bedürfnisse sensibilisiert werden durch Schulungen zu interkultureller Kompetenz mit Schwerpunkt Pflege, Schulungen zu Genderkompetenz allgemein; bedarfsgerechte Unterstützung für diesen Personenkreis geschlechtergetrennt erheben
Ziel der Maßnahme	Kultursensible und gendergerechte Pflege im Rahmen von Beratung und Begleitung pflegebedürftiger Männer und Frauen mit Migrationshintergrund 1. Kommunikation in Beratungsgesprächen bei Personen mit Migrationshintergrund ist aufgrund eines besseren Hintergrundverständnisses geschlechtsspezifisch individualisiert gestaltet 2. bedarfsgerechte Unterstützungsmöglichkeiten für diesen Personenkreis werden angeboten und 3. ggf. in Zusammenarbeit mit der Sozialplanung werden neue Angebote generiert
Indikator	Kundenzufriedenheit bei mindestens 70% des betroffenen Personenkreises (Erhebung durch Fragebogen)
Zeitrahmen	grundlegende Umsetzung innerhalb der nächsten zwei Jahre und lfd. Etablierung: Schulungen interkulturelle Kompetenz mit Schwerpunkt Pflege, Schulung Genderkompetenz allgemein, regelmäßige Supervision zur Selbstreflexion
Zuständigkeit	5-13, Senioren; Bereichsleitung und Abteilungsleitung 5-135
Ressourcen	Fortbildungsmittel für eine erste Grundlagenschulung interkulturelle Kompetenz sowie Genderkompetenz aller Mitarbeiter/ Mitarbeiterinnen der Abteilung 5-135; Fortbildungsmittel für vertiefende Schulung interkulturelle Kompetenz speziell für Fallmanager; Fortbildungsmittel für halbjährliche Supervision

3.3.5. Förderung von männer- und frauenspezifischen Angeboten in der Seniorenarbeit

Maßnahme	Förderung von männer- und frauenspezifischen Angeboten in der Seniorenarbeit
Beschreibung	Entwicklung von Angeboten bzw. Aktivitäten nach genderspezifischen Bedürfnissen und Interessen, z.B. Kochkurs für Männer, Kurs für Männer: „den Haushalt organisieren“ oder Finanzverwaltungskurs für Frauen, „Gymnastik für Männer“ usw.
Ziel der Maßnahme	- Tradiertes Rollenverhalten aufbrechen - Vorhandene genderspezifischen Schwächen bzw. Defizite sollen erkannt und durch gezielte Angebote kompensiert werden - Förderung und Stärkung neuer Fähigkeiten und Kompetenzen
Indikator	Es werden neue geschlechtergerechte Kurse bzw. Aktivitäten installiert
Zeitrahmen	Fortlaufend – Zwischenschritte: die Angebote werden angenommen und können etabliert werden
Zuständigkeit	5-13, Bereich Senioren, Abteilung 5-134
Ressourcen	Teilhaushalt 5-134, evtl. Stiftungsmittel

3.3.6. Öffentlichkeitsarbeit und Veranstaltungen zur Verbesserung der wirtschaftlichen Situation von Frauen

Maßnahme	Öffentlichkeitsarbeit und Veranstaltungen zur Verbesserung der wirtschaftlichen Situation von Frauen
Beschreibung	Koordinierung, Planung und Initiierung von Veranstaltungen und Öffentlichkeitsarbeit insbesondere zum Internationalen Frauentag rund um den 8. März und zum Equal Pay Day
Ziel der Maßnahme	Schärfung des Bewusstseins der Öffentlichkeit für die wirtschaftliche Situation von Frauen
Indikator	Jährliche Veranstaltungen
Zeitrahmen	Wiederkehrende Maßnahme
Zuständigkeit	1-01, Gleichstellungsstelle; in Kooperation mit Frauenverbänden und –vereinen und Organisationen
Ressourcen	vorhandene Mittel

3.4. Geschlechtsspezifische Gewalt
Artikel 22

3.4.1. Fachtagungen und Informationsveranstaltungen zu geschlechtsspezifischer Gewalt

Maßnahme	Veranstaltungen, Fachtagungen und Veröffentlichungen gegen Gewalt gegen Frauen
Beschreibung	Initiierung, Planung von Veranstaltungen sowie Beteiligung an Veranstaltungen und Kampagnen gegen Gewalt gegen Frauen; Veröffentlichung von Broschüren und Materialien
Ziel der Maßnahme	- Information der Öffentlichkeit, Schärfung des Bewusstseins für die Thematik - Verbesserung der Prävention - Multiplikatorinnen und Multiplikatoren ansprechen - Ausbau der Vernetzung
Indikator	- Veranstaltungen und Veröffentlichungen
Zeitrahmen	Fortlaufende Maßnahme
Zuständigkeit	1-01, Kommunale Gleichstellungsstelle; Kooperationen mit Arbeitskreis Gewalt gegen Frauen, Rat für Kriminalitätsverhütung, Facheinrichtungen usw.
Ressourcen	Laufende Mittel

3.4.2. Koordination des Arbeitskreises Gewalt gegen Frauen Ludwigshafen

Maßnahme	Koordinierung und Weiterführung des Arbeitskreises Gewalt gegen Frauen und des Regionalen Runden Tisches des Rheinland-Pfälzischen Interventionsprojekts gegen Gewalt in engen sozialen Beziehungen (RIGG)
Maßnahmenbeschreibung	Der Arbeitskreis Gewalt gegen Frauen ist ein Fachgremium bestehend aus derzeit 28 Einrichtungen, die sich in ihrer Arbeit mit der Problematik „Gewalt gegen Frauen“ befassen; der Arbeitskreis übernimmt zugleich die Funktion des Regionalen Runden Tisches im Rahmen des Rheinland-Pfälzischen Interventionsprojekts gegen Gewalt in engen sozialen Beziehungen (RIGG)
Ziel der Maßnahme	- Netzwerkarbeit/interdisziplinäre Kooperation - Öffentlichkeitsarbeit - Vertretung in Gremien - Initiierung von Projekten und Veranstaltungen - Vernetzung
Indikator	beteiligte Einrichtungen, Sitzungen des Arbeitskreises Gewalt gegen Frauen
Zeitrahmen	Fortlaufende Maßnahme
Zuständigkeit	1-01, Kommunale Gleichstellungsstelle (Koordination und Federführung)
Ressourcen	Aus laufenden Mitteln

4. Planung und nachhaltige Entwicklung

Gleichberechtigte Teilhabe der Bürgerinnen und Bürger am Stadtleben ist Voraussetzung für eine gendergerechte Stadtgesellschaft.

Die Nutzung der räumlichen Umwelt hängt ab von Geschlecht, Alter, sozialer und wirtschaftlicher Situation, Bildung und/oder ethnischer Herkunft. Unterschiedliche Lebensrealitäten und Bedürfnisse von Bürgerinnen und Bürgern müssen deshalb schon bei der Stadtplanung und -entwicklung, wie beispielsweise bei der Umgestaltung von Plätzen, der Entwicklung der Infrastruktur, Gestaltung von Wohnquartieren, der Anbindung an den ÖPNV oder der Planung von Sport- und Freizeitanlagen systematisch berücksichtigt werden.

Der vorliegende Gleichstellungsaktionsplan hat hierzu exemplarisch das Entwicklungskonzept Innenstadt/Stadtumbauprozess, das Einzelhandels-und Zentrenkonzept sowie die Planung einer Jugendfreizeitanlage unter Einbeziehung der Genderperspektive aufgegriffen.

4.1. Planung und Gestaltung einer Freizeitanlage für Jugendliche Artikel 25 und 28

Maßnahme	Freizeitanlage Mundenheim
Beschreibung	Freizeitanlage für Jugendliche mit Sportbereichen wie Kleinspielfeld, Aufenthaltsbereich und einer Großschaukel
Ziel der Maßnahme	Einrichten eines Treffpunktes für soziale Interaktion und sportliche Aktivitäten außerhalb organisierter Institutionen. Bei diesem Projekt waren besonders die Mädchen aufgefordert, sich in die Planungsphase einzubringen
Indikator	Zu wenig Treffmöglichkeiten und Spielflächen für Jugendliche im Stadtgebiet, insbesondere in Mundenheim
Zeitrahmen	Fertigstellung bis Ende 2013
Zuständigkeit	Bereich 4-21, Verantwortlichkeit Planung und Durchführung bei 4-215
Ressourcen	Eine Personaleinheit, ca. ein Jahr, ein PC-Arbeitsplatz, ein PKW

4.2. Entwicklungskonzept Innenstadt und Stadtumbauprozess Artikel 24 und 25

Maßnahme	Entwicklungskonzept Innenstadt/Stadtumbauprozess incl. dessen Monitoring
Beschreibung	Ausgelöst durch die Aufgabe des Zollhofhafens als Container-Umschlaganlage bestand für Ludwigshafen die Möglichkeit, die Stadt wieder direkt den Rhein anzubinden. Das "Entwicklungskonzept Innenstadt" aus dem Jahr 2006 ordnet die Innenstadtfunktionen neu und formuliert Leitbilder zur zukünftigen funktionalen Ausrichtung der Innenstadt. Als Grundstrategie sieht das Entwicklungskonzept die "Drehung" der Innenstadt von einer Nord-Süd-Achse zu einer Ost-West-Ausrichtung hin zum Rhein vor.
Ziel der Maßnahme	Verbesserung der gesamtstädtischen Attraktivität und des Images, Stärkung der Innenstadt als Einkaufsstandort – Stadt der kurzen Wege, Stärkung innerstädtischer Wohnquartiere/Quartiere und Schaffung von attraktivem Wohnraum für Familien, Verhinderung von Bevölkerungsabwanderung, Stärkung als Wirtschaftsstandort mit vielfältigem Arbeitsplatzangebot auch im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Teilzeit, Aufwertung des öffentlichen wie auch privaten Raumes und Reduzierung von Angsträumen, Stärkung und Verbesserung der vorhandenen Bildungs- und Kultureinrichtungen, gerade auch im Hinblick auf den Ausbau der Bildungsmöglichkeiten für Migrantinnen und Migranten
Indikator	Statistisch belegbare Veränderungen aus den Themenfeldern Einwohner, Wanderungen, Haushalte, Sozialdaten, Wohnen, Einzelhandel, Verkehr, Bildung/Kultur, Wohnumfeld, Wirtschaft werden zusammengetragen: z.B. Anteil der Frauen an den Einwohnern, Durchschnittsalter der im Gebiet lebenden Frauen und Männer, Haushaltsgrößen, Alleinerziehende, Arbeitslose, Bildungs- und Kultureinrichtungen, Kinderbetreuung und den Vorjahresergebnissen gegenübergestellt. Ausgangsbasis bzw. Referenzjahr für die Beurteilung des Prozessverlaufs bildet das Jahr 2007. Qualitative Aussagen zum Prozess erfolgen anlassbezogen mittels Befragungen. Jährliche eigene Statistiken der Stadtentwicklung sowie anderer städtischer oder sonstiger Bereiche/ Institutionen

Zeitrahmen	Konzeption 2006 verabschiedet (Stadtratsbeschluss); seither jährliches Monitoring mit Berichtsveröffentlichung; Umsetzung laufend
Zuständigkeit	Planungsphase: 1-16, Stadtentwicklung; Federführung in Verbindung mit dezernatsübergreifender Steuerungsgruppe Durchführungsphase: Koordinierung des Gesamt-Stadtumbauprozesses bei W.E.G; Umsetzung der im Konzept zur Zielerreichung aufgeführten Einzelmaßnahmen durch die sachbefassten Bereiche der Dezernate 3, 4, 5; finanzielle Abwicklung der Förderprojekten durch 1-16 (Mittel des Europäischen Fonds für regionale Entwicklung), 4-113 (Mittel der Städtebauförderung aus Programm „Stadtumbau“) und 5-113 (Mittel der Städtebauförderung aus Programm „Soziale Stadt“)
Ressourcen	Planungsphase: Beschäftigte von 1-16, Dez. 4, 3, 5 sowie Unterstützung durch externe Büros Umsetzungsphase: Beschäftigte von 1-16, Dez. 4, 3, 5 und W.E.G. sowie Externe; Projekte mit Förderung aus Mitteln des Europäischen Fonds für regionale Entwicklung, zukünftig geplant: z.B. Sanierung der Stadtbibliothek; Umgestaltung Rathausvorplatz Projekte der Städtebauförderung, zukünftig geplant: z.B. Umgestaltung des Bürgerhofs

4.3. Einzelhandels- und Zentrenkonzept
Artikel 24, 25 und 26

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

	Indikatoren für die Zielerreichung sind z.B.: die Reduzierung von Leerständen, die Verbesserung der Einzugsbereiche von Einzelhandelsstandorten, die Zunahme des Verkaufsflächenangebotes im Wohnumfeld und damit einer Erhöhung der Sortimentsbreite und –tiefe, sowie ein erhöhtes Konkurrenzangebot, die Reduzierung von Zentren relevanten Randsortimenten an Standorten auf der grünen Wiese zu Gunsten der Zentren und damit die Zunahme der Standorte mit Zentren relevanten Sortimenten in Wohnungsnähe.
Zeitrahmen	Zeitrahmen gesamt und Zeitraster einzelner Umsetzungsschritte Die Konzeption wurde am 25.6.2012 im Stadtrat beschlossen und wird laufend umgesetzt d.h., dass bei Anfragen zu Einzelhandelsprojekten die Konzeption bei der Genehmigung/Ablehnung der Vorhaben herangezogen wird. Die Laufzeit der Konzeption liegt zwischen fünf und zehn Jahren.
Zuständigkeit	1-16, Stadtentwicklung war verantwortlich für die Planung, die in Zusammenarbeit mit internen und externen Stellen erfolgte; die Umsetzung erfolgt zusammen mit der W.E.G. und den beteiligten Bereichen aus dem Dezernat 4.
Ressourcen	Für die Erstellung der Einzelhandels- und Zentrenkonzeption wurden Umsatz- und Zentralitätsberechnungen durchgeführt und die Konzeption auf ihre rechtliche Belastbarkeit überprüft. An der Analyse und Konzepterstellung wirkten vier Personen aus dem Bereich 1-16 über mehrere Monate mit. Hinzu kommen mehrere Gesprächsrunden mit Mitarbeitern aus dem Dezernat Bau, Umwelt und Verkehr, externen Experten und die Einbindung der Umlandgemeinden.

Impressum

Herausgeberin:	Stadt Ludwigshafen am Rhein Kommunale Gleichstellungsstelle Postfach 21 12 25 67012 Ludwigshafen
Druck:	Druckzentrum Stadtverwaltung
Gestaltung:	Bereich Öffentlichkeitsarbeit
Auflage:	300
Datum:	September 2013