Stadt Landau in der Pfalz

Gleichstellungsstelle

Tätigkeitsbericht

2016-2023

Auf Anfrage der SPD-Stadtratsfraktion vom 10.07.2023

Erstellt am: 06.02.2024

Erstellt von: Evi Julier, Leiterin der Gleichstellungsstelle der Stadt Landau in der Pfalz

1 Inhalt

1 Inhalt 2

1.1 Von Gleichstellung profitiert die Gesellschaft! 3

2 Zeit der Pandemie 4

3 Rahmenbedingungen und gesetzlichen Vorgaben 5

4 Gleichstellungsstelle der Stadt Landau 5

5 Interne Gleichstellung nach dem LGG 7

5.1 Strategisch-konzeptionelles Vorgehen zur Schaffung von Strukturen 7

5.2 Veränderung der internen Infrastruktur hin zu mehr Work-Life- Balance 10

5.3 Gleichstellungsplan - Schlüssel einer zukunftsorientierten Personalpolitik 11

6 Kommunale Gleichstellung nach GemO 13

6.1 Zielsetzung und Umsetzung politischer Forderungen 13

6.2 Strategisch-konzeptionelles Vorgehen 13

6.3 Schwerpunkte der kommunalen Gleichstellungsarbeit 16

6.3.1 Geschlechterstereotypen 16

6.3.2 Existenzsicherung von Frauen und Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt 17

6.3.3 Politik und Partizipation 20

6.3.4 Gewaltschutz für Frauen - Strukturen schaffen, die der Gewalt entgegenwirken 24

6.3.5 Geschlechtersensible Gesundheit 30

6.3.6 Migration und Integration 32

6.3.7 Themenbereich Geschlechtervielfalt 34

6.3.8 Beeinträchtigung 37

7 Zusammenarbeit in Arbeitsgruppen, Frauenverbänden, Netzwerken, sowie anderen gesellschaftlich relevanten Gruppen 38

7.1 Zusammenarbeit auf regionaler Ebene 38

7.2 Zusammenarbeit auf überregionaler Ebene 42

8 Beratungsarbeit ist unverzichtbar 46

9 Fazit 47

Vorwort

1.1 Von Gleichstellung profitiert die Gesellschaft!

Was sich so selbstverständlich anhört, sind komplexe und vieldimensionale Prozesse. Bei jeder Fragestellung müssen parallel gesetzlich-rechtliche, wirtschaftlich-ökonomische und soziokulturelle Aspekte berücksichtigt werden. Laufen diese Prozesse in verschiedene Richtungen, wird keine Geschlechtergleichstellung gelingen. Das ist leider der aktuelle Befund.

Nicht selten wird das Thema mit der Behauptung, wir hätten die Gleichstellung von Frauen und Männern bereits erreicht, marginalisiert. Auch der politische Diskurs dazu scheint zu ermüden, obwohl in manchen Bereichen eine Stagnation und Rückentwicklung zu beobachten ist. Umso wichtiger wird es, die Arbeit an der tatsächlichen Gleichberechtigung in strategische Prozesse einzubinden.

Wir forcieren unsere Aufgabe als eine Querschnittsarbeit, da in allen Bereichen Genderaspekte wirksam sind. Dieser Ansatz war und ist für mich, seit meinem Dienstantritt, Methode und Motor zu gleich, um die bestehenden Beschränkungen der Chancengleichheit aufzuspüren, sichtbar zu machen und zur Beseitigung beizutragen. Die Gleichstellungsstelle agiert innerhalb der Stadtverwaltung, für die Stadtgesellschaft und darüber hinaus, da Gleichstellung ein Prozess ist, der die gesamte Gesellschaft tangiert.

Der vorliegende Tätigkeitsbericht ist etwas anders gegliedert als seine Vorgängerinnen, es wird auf detaillierte Terminauflistungen verzichtet, stattdessen ausführlicher auf thematische Schwerpunkte der Arbeit eingegangen.

Gezeigt werden ausschnittsweise Einblicke in die vielfältigen strategischen sowie strukturellen Aufgabenfelder, gefolgt von der exemplarischen Vertiefung einiger Arbeitsschwerpunkte und einer Auswahl von Aktivitäten der vergangenen Jahre.

Auf den Überblick, über die, am 1. Juni 23, aufgenommene Arbeit der internen Gleichstellungsbeauftragten wird verwiesen.

Der letzte Bericht der Gleichstellungsstelle, wurde im Stadtrat im Jahr 2016, auf Antrag der Fraktion Pfeffer und Salz abgegeben. Wir danken für die jetzige Anfrage der SPD-Stadtratsfraktion und berichten gerne über unsere Arbeit.

Danken möchten wir auch, allen Institutionen, Organisationen sowie unseren Kooperationspartner*innen aus Landau und darüber hinaus, für ihre Arbeit und Mitwirkung an den Zielen.

Evi Julier

Leiterin der Gleichstellungsstelle

2 Zeit der Pandemie

In den Berichtszeitraum fällt die Corona Krise. Wie groß die Kraftanstrengungen sind, erreichte Frauenrechte zu bewahren, zeigt uns erschreckend klar die Zeit der Pandemie. Hier wurde, wie unter einem Brennglas, deren Fragilität deutlich und erinnert uns schmerzlich daran, wie unfassbar fest zementiert Geschlechterstereotypen immer noch sind und wie schnell neue Ansätze einer fairen Verteilung Zunichte gemacht werden.

Leichte Zugewinne in Richtung partnerschaftliche Teilung der Haus-und Sorgearbeit verschoben sich schnell wieder mehr zu Lasten der Frauen. Das Rückgrat der Gesellschaft, die systemrelevante Arbeit, wurde sichtbar. Kaum gewürdigt und schlecht bezahlt, leisten überwiegend Frauen diese Tätigkeiten. Auch dieses Ungleichgewicht breitete sich aus. Enge, unsichere, eingeschränkte Lebensverhältnisse, Schul-und KiTa-Schließungen, knappe Kassen, Existenz- und Zukunftsängste führten zu mehr Konfliktpotential in Familien. In der Folge erhöhte sich gerade dort die Gewaltbereitschaft, wo Zugänge von außen schon per se schwer möglich sind. Die Kontaktaufnahme und Erreichbarkeit von Frauen, gestaltete sich zunehmend schwieriger. Hilfen und Unterstützung zusammen mit unseren Kooperationspartner*innen anzubieten, wurde zu einer immensen Herausforderung, der wir uns jeden Tag aufs Neue stellten.

Froh und dankbar zeigten sich die Organisationen und Institutionen, die mit von Gewalt betroffenen Frauen arbeiten, zu Beginn der Pandemie, als die Stadt Landau ein Finanzpaket für digitale Ausstattungen zur Verfügung stellte, um Betroffene mit ihren Hilfsangeboten besser erreichen zu können.

Auch das Herzstück der Gleichstellungsarbeit, die Netzwerkarbeit litt unter der fehlenden Kontinuität. So fanden sich Arbeitsgruppen über lange Zeit nicht mehr zusammen oder haben sich aufgelöst. Der Personalwechsel hat sich verstärkt. Der Fachkräftemangel und die zunehmend fehlende Bereitschaft ehrenamtlich tätig zu sein, wiegen schwer. Alle diese Auswirkungen prägen bis heute die aktuelle Arbeit mit.

3 Rahmenbedingungen und gesetzlichen Vorgaben

Das Grundgesetz als Verfassungsauftrag

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ (Artikel 3 Grundgesetz)

Pflichtaufgabe der Gemeinden

„Die Verwirklichung des Verfassungsauftrags der Gleichberechtigung von Frau und Mann ist auch eine Aufgabe der Gemeinden. In verbandsfreien Gemeinden wird durch die Einrichtung von Gleichstellungsstellen oder durch vergleichbare Maßnahmen sichergestellt, dass die Verwirklichung dieses Auftrags bei der gemeindlichen Aufgabenwahrnehmung erfolgt. In kreisfreien Städten sind Gleichstellungsstellen einzurichten und hauptamtlich zu besetzen.“ (GemO Rheinland-Pfalz, §2 (6) Aufgaben der Städte, weiteres, wie Pflichtaufgaben und Beteiligungen, siehe VV zu §2 GemO)

Für die interne Gleichstellung gilt das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) Rheinlandpfalz.

4 Gleichstellungsstelle der Stadt Landau

Die Gleichstellungsstelle ist als Amt direkt dem Oberbürgermeister unterstellt. Sie trifft eigenständig die Auswahl über die zu bearbeitenden Themenkomplexe, arbeitet fachlich frei und eigenständig und verfügt über einen eigenen Haushalt. Die Gleichstellungsarbeit, die in Landau bereits im Jahre 1984 als freiwillige Selbstverpflichtung begann, steht seit 1994 auf hauptamtlichen Füßen. Der vorgegebene Stellen-Mindestanteil von 50%, für die kommunalen Aufgaben nach der Gemeindeordnung (GemO), die stetig zunehmen und differenzierter werden, wurden 2018 auf 75% erweitert.

Zusätzlich, zu den Aufgaben nach der GemO ist die kommunale Gleichstellungsbeauftragte auch seit der Errichtung im Jahre 2017 gleichzeitig 2. Vorsitzende des Beteiligungsrates und übernimmt in dieser Funktion die anfallenden Aufgaben.

2019 wurden erstmals durch das Land Rheinland-Pfalz Empfehlungen ausgesprochen, wie interne Gleichstellungsbeauftragte nach dem LGG zu besetzen sind. Für die Stadt Landau ergibt sich dadurch eine 100% Stelle, die hauptamtlich nach den Richtlinien zu besetzen wäre.

Bis März 2022, wurde diese Pflichtaufgabe in Landau, zusätzlich, von der hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragen übernommen. In meinem Bestellungszeitraum, seit Dienstantritt 2013, ohne zusätzlichen ausgewiesenen Zeitanteil.

Von März 2022 bis Mai 2023 war, wie im LGG zwingend vorgesehen, keine interne Gleichstellungsbeauftragte bestellt. Im Juni 2023 wurde dann erstmals eine Kollegin, die in Vollzeit arbeitet, als interne Gleichstellungsbeauftragte mit einem 50% - Anteil ihrer Arbeitszeit, für diese Tätigkeit, freigestellt. Die Bestellung erfolgt, per Gesetz geregelt, über

einen Zeitraum von vier Jahren. Interne Gleichstellungsbeauftragte sind nicht zwingend bei der Gleichstellungsstelle anzusiedeln. In Landau wurde diese in die Gleichstellungsstelle, die mit einer Leitung nach der GemO auszustatten ist, integriert.

Das Sekretariat der Gleichstellungsstelle, wie Büroorganisation sowie die Durchführung abgegrenzter Bereiche, wie die Sommerferienwoche für Kinder der Mitarbeitenden sowie Aktionen zum Girls-Day, sind, seit der Einrichtung der Gleichstellungsstelle, mit einer 50% Stelle besetzt. Gleichzeitig ist sie, darüber hinaus, zur Vertreterin der internen Gleichstellungsbeauftragten bestellt. Seit September 2023 ist die Erfüllung dieser Aufgaben, wegen eines krankheitsbedingten Ausfalls, ohne Ersatz, stark eingeschränkt.

5 Interne Gleichstellung nach dem LGG

Geschlechtergerechtigkeit zu forcieren und fördern, ist Ziel der städtischen Personalentwicklung. Durch gesellschaftliche Veränderungen und wechselnde Erwartungen muss sich Gleichstellungsarbeit hier mit- und weiterentwickeln. Jede Generation hat ihre eigenen Wertevorstellungen. Diese beeinflussen die Erwartungen, die gerade junge Mitarbeitende an die Personalpolitik der Stadtverwaltung stellen. Elternzeit für Väter wird selbstverständlicher, Themen wie Work-Life-Balance und NewWork werden wichtiger und stehen für Erwartungen, denen sich die Stadtverwaltung zunehmend mehr stellen muss. Aber auch globale Krisen, wie die Corona-Pandemie, verändern Erwartungen, wie z.B. bezüglich der Ausgestaltung von mobilen Arbeitsplätzen und fordern passende Antworten in der Personalpolitik. Dieser gesellschaftliche Wandel muss mehr ins Blickfeld von Verwaltungen rücken. Eine gewinnbringende Möglichkeit sehen wir, insbesondere in der Fort- und Weiterschreibung sowie in der Evaluierung von Gleichstellungsplänen. Über den gesamten Zeitraum unserer Bestellung bis zum Ende, März 2022 hinweg, sehen wir hier dringlichen Handlungsbedarf.

5.1 Strategisch-konzeptionelles Vorgehen zur Schaffung von Strukturen

In einem prozesshaften Vorgehen, über Jahre hinweg, gelang es, über die Jahre, verbindliche Strukturen, wie im Landesgleichstellungsgesetz seit 1995 geregelt, zu schaffen und in der Stadtverwaltung zu implementieren.

Wir erhalten Zugang und Informationen zu allen relevanten Gremien. Stellenausschreibungen werden nicht mehr ausschließlich in Vollzeit, sondern, wie gesetzlich vorgesehen, in Teilzeit oder Jobcharing ausgeschrieben. Ausnahmen werden genauer überprüft. Die Gleichstellungsbeauftrage wird, in der Regel, rechtzeitig zu den Vorstellungsgesprächen eingeladen, so dass ihr eine Teilnahme, wenn sie beiwohnen möchte, möglich ist. Bei gleicher fachlicher Eignung, in Einstellungsverfahren werden Frauen, wie das LGG vorschreibt, bevorzugt, wenn in der entsprechenden Vergütungsgruppe Frauen unterrepräsentiert sind.

Die Vertretung der internen Gleichstellungsbeauftragten wurde aus Synergiegründen innerhalb der Gleichstellungsstelle, mit der Bürofachkraft, jedoch ohne ausgewiesenen Stundenanteil, besetzt. So wird Arbeiten im Team möglich.

Es finden, auf unsere Initiative hin, regelmäßige Fallbesprechungen im Zwei-Wochenturnus, mit der Personalabteilung statt. Ebenso wohnen wir Amtsleitungsbesprechungen und Sitzungen des Stadtvorstandes mit der Amtsleitungsrunde bei.

Mit der Einführung eines Vorlagenentwurfes, können Mitwirkungen verschriftlicht und gegengezeichnet werden. So können alle Beteiligungen der internen Gleichstellungsbeauftragten, wie etwa in Personalangelegenheiten und erstellten Dienstanweisungen, rückverfolgt und nachvollzogen werden.

Alle diese Veränderungen gehören seit mehr als 5 Jahren zur Basisstruktur.

Auch wurden jährliche Frauenversammlungen zum Standard. Seit 2012 wurden diese jährlich, bis zur Corona-Pandemie, innerhalb der Arbeitszeit, durch die interne Gleichstellungsbeauftragte organisiert und durchgeführt. Daran beteiligten sich bis 2019 auch die Tochtergesellschaften Entsorgungswerke (EWL) sowie die Stadtholding, die dankenswerterweise, kostenfrei, den kleinen Festhallensaal zur Verfügung stellte. Seit 2018 steht im Haushalt der Gleichstellungsstelle auch ein Budget für interne Gleichstellung zur Verfügung. Zuvor wurden die finanziellen Mittel, auch Referentinnen, für Frauenversammlungen aus dem Öffentlichkeitsbudget der externen Gleichstellung, nach GemO, beglichen.

Der Gleichstellungsplan, bei dem Gleichstellungsbeauftragte beratend mitwirken können, ist ein gesetzlich vorgeschriebenes Instrument, das seit der Einführung des LGG (früher Frauenplan) das zu mehr Chancengleichheit der Geschlechter in Behörden und öffentlich-rechtlichen Anstalten führen soll. Es liegt in der Verantwortung der Verwaltung, Ziele, Prognosen und Maßnahmen möglichst detailliert und nicht vage zu formulieren, damit diese auch evaluiert und umgesetzt werden können. Der letzte Plan, der nicht fort – und weitergeschrieben wurde, lief Ende 2022, ohne daraus resultierende Verbindlichkeiten, aus. Bis dato liegt kein weiterer Gleichstellungsplan der Stadtverwaltung vor.

Die internen, vertraulichen auch anonymen Beratungen pendelten sich nach einem signifikanten Anstieg zu Beginn meiner Bestellung bei etwa 30 bis 40 Beratungen (auch telefonisch) im Jahr ein. Die Themen waren, in der Reihenfolge der Häufigkeit: Vereinbarkeit, Stundenveränderungen, Möglichkeiten des Austausches mit anderen Kolleg*innen schaffen (Sozialraum), Elternzeit/Sonderurlaub, Konflikte mit Kolleg*innen oder Vorgesetzten, Mobbing, sexuelle Belästigung. Falls gewünscht, wurde die Personalabteilung eingeschaltet und nach Lösungsmöglichkeiten gesucht. In brisanten Fällen wurde direkt der Oberbürgermeister damit befasst.

Aufgebaut wurde auch die Vernetzung mit anderen behördlichen Gleichstellungsbeauftragten zum fachlichen Austausch.

Weiterentwickelt wurde, die, durch Fachkräfte organisierte Planung und Durchführung der zweiwöchigen Sommer-Ferienbetreuung von Schulkindern der Mitarbeitenden (Landlauskinder), unter Federführung der Gleichstellungsstelle. Durch ein Budget, das dauerhaft im Haushalt der Gleichstellungsstelle 2018 aufgenommen wurde, sind hier verlässliche Planungen möglich. Durchgeführt werden die zwei Ferienwochen seit 2019 im Jugendwerk St. Josef und werden von dort auch mit Fachkräften pädagogisch begleitet. Dadurch wurde auch mehr Kontinuität und Qualität, aber auch mehr Sicherheit im Schadensfall, sichergestellt.

Bis März 2022 wurden die Aufgaben nach LGG und GemO in Personalunion vorgenommen.

Durch die aufgebauten Strukturen, schnell wachsende personelle Zuwächse und durch eine geänderte Gesetzeslage des LGG, das den ungenügenden Fortschritt in der behördlichen Gleichstellung näher und verbindlicher in den Fokus rückte, war es nahezu unmöglich, die

beiden getrennten Aufgabenbereiche ausreichend und verlässlich innerhalb des vorgegebenen Rahmens, mit 30 Wochenstunden zu erfüllen.

2019 wurden erstmals Empfehlungen vom Land ausgesprochen, mit welchen Stellenanteilen interne Gleichstellungsbeauftragte, im Verhältnis zu Mitarbeitenden zu besetzen sind. Für Landau entspricht das einer Vollzeitstelle allein im Bereich LGG. Ab diesem Zeitpunkt wurden Versuche gestartet, diese zumindest annähernd in der Verwaltung umzusetzen.

Seit Juni 2023 können diese Aufgaben nach dem LGG, mit einer 50% Stelle bearbeitet werden.

Wir sehen das einerseits als Fortschritt, andererseits, als längst überfällige Maßnahme an, die vom Zeitanteil hergesehen, immer noch nicht ausreichend ausgestattet ist, um konsequent die im Gesetz vorgesehenen Aufgaben zu erfüllen und die Verwaltung zur Herstellung einer Geschlechterchancengleichheit gewinnbringend zu beraten und zu begleiten.

Kritisch anmerken wollen wir noch, dass interne Gleichstellungsbeauftrage zwar an allen sozialen, organisatorischen und personellen Maßnahmen, die auch Frauen betreffen, mitwirken sollen bzw. zu beteiligen sind. Voraussetzung dazu ist immer, dass der Informationsfluss zur Gleichstellungsbeauftragten in all diesen Bereichen gewährleistet ist, damit ein Mittun auch möglich ist, wenn gewünscht. Sie besitzen auch gesetzliche Möglichkeiten (§§ 29, 30 LGG), um die Nichteinhaltung der Gesetzesvorlagen in ihrer Behörde zu blockieren oder zu stoppen. Diese „Eingriffsmittel“ erscheinen jedoch in den meisten Fällen wenig gewinnbringend, wenn es um mehr Bewusstseinsbildung und nachhaltige Veränderung zu mehr Chancengleichheit der Geschlechter geht, die alle Beteiligten in den Verfahren mittragen müssen. Es braucht darüber hinaus, außer Knowhow, viel Mut und ein gutes Unterstützungsnetzwerk außerhalb der Verwaltung, um sich hier gegen Entscheidungen der eigenen Verwaltung zu stellen und diese Verfahren zu durchlaufen.

Es liegt, nach unserer Einschätzung, vor allem an der Haltung, Einstellung, Kultur der verantwortlichen Führungskräfte, ob Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern innerhalb der Verwaltung übergreifend impliziert, als dauerhaft und selbstverständlich anzusehen ist. Wir sehen es noch als fragiles Konstrukt, das großen Schwankungen unterliegt und auch personenabhängig ist.

An dieser Stelle zitieren wir § 5 (2) des LGG: „Es ist insbesondere Aufgabe der Beschäftigten in Führungspositionen, im Rahmen ihrer Zuständigkeit auf die Ziele dieses Gesetzes hinzuwirken. Wie sie diese Aufgabe erfüllen, ist bei der dienstlichen Beurteilung ihrer Leistungen als Kriterium einzubeziehen“.

Über den Zeitraum mehrerer Jahre gesehen, sind Schritte erfolgt, die zu positiven Veränderungen in der Verwaltungsstruktur beigetragen haben. Auch wenn es nur einige der Möglichkeiten waren, die das Landesgleichstellungsgesetz in der Umsetzung bietet, so sind sie als kleine Erfolge in der bisherigen Geschichte der internen Gleichstellungsarbeit der Stadt Landau anzusehen, die zuvor kaum Verbindlichkeiten aufzuweisen hatte. Die Umsetzung der installierten Strukturen, wurde stets in Absprache mit dem Oberbürgermeister vorgenommen.

Auf detailliertes Aufführungen und Aufzählungen aller Aufgaben, Rechte und Befugnisse der internen Gleichstellungsbeauftragten, die wir bis März 2022 in unterschiedlichster Art, wahrgenommen haben, wird hier verzichtet. Im LGG sind diese in den §§ 23, 24 ausführlich beschrieben und geregelt.

Wir nutzen stattdessen die Gelegenheit, unsere Beobachtungen und Erfahrungen aber auch Visionen im Bereich interner Gleichstellung während unserer Tätigkeit zusammenfassend mitzuteilen.

Neben einer Infrastruktur, die sich Frauen in unseren Beratungsgesprächen im Zuge einer bedürfnisorientierten Work-Life-Balance wünschten, möchten wir auf den Gleichstellungsplan, neben anderen möglichen Maßnahmen, als Steuerungsinstrument der Personalplanung und insbesondere der Personalentwicklung hinzuweisen. Beides muss, so finden wir, in Wirkungsweise und Potential hinsichtlich Chancengleichheit aber auch Mitarbeiterzufriedenheit in unserer Verwaltung mehr Beachtung finden.

5.2 Veränderung der internen Infrastruktur hin zu mehr Work-Life- Balance

Familienfreundlichkeit ist ein entscheidender Faktor, wenn es um die Gewinnung und Bindung von Fachkräften geht und stellt auch wesentliche Weichen bei der Frage, wie viele Frauen in Führungspositionen zu finden sind. Die Stadt braucht attraktive, familienfreundliche Arbeitsplätze für (junge) Menschen, die eine gute Work-Life-Balance ermöglichen.

Dabei sollten alle sich ergebenden Möglichkeiten in den Blick genommen werden. Auch wenn möglicherweise nicht für alle Mitarbeitenden, aufgrund räumlich vorgegebener Strukturen im System Stadtverwaltung, das unterschiedliche Standorte mit unterschiedlichen Rahmenbedingungen aufweist, gleich schnell Umsetzungen erfolgen können, so könnten Schritte in diese Richtung dort implementiert werden, wo dies schon möglich ist, ohne dass dies als Ungleichbehandlung anzusehen ist.

Herangetragen wurden an uns folgende Punkte, die wir hier gerne nennen wollen.

Mehr Kinderbetreuungsmöglichkeiten für Eltern von KiTa- und Schulkindern, die, wenn in Nähe des Arbeitsplatzes, mehr Kontinuität und Qualität der Arbeit ermöglichen.

Orte, an der Arbeitsstätte Stadtverwaltung, die die Begegnung der Mitarbeitenden untereinander fördern können. In der Regel sind es Frauen, die aufgrund einer Teilzeitbeschäftigung, schwieriger am kollegialen Miteinander teilhaben können. Ebenso würden solche Orte, Möglichkeiten bieten sich, z.B. bei Unwohlsein zurückzuziehen zu können, ohne gleich die Arbeit an diesem Tag abzubrechen. Damit sind nicht nur Menstruationsbeschwerden gemeint, die immer noch tabuisiert werden, sondern auch andere Beeinträchtigungen, die alle Geschlechter treffen können.

5.3 Gleichstellungsplan- Schlüssel einer zukunftsorientierten Personalpolitik

Zukunftsorientierte Personalpolitik muss Fragen immer auch auf gleichstellungsrelevante Aspekte hin untersuchen und diese bei allen Entscheidungen berücksichtigen. In Gleichstellungsplänen können Aspekte von Personalentwicklung und Personalplanung konstant, vergleichend und evaluierend in den Blick genommen werden, die besonders genderrelevant sind und die geeignet sind, gleiche berufliche Perspektiven unabhängig vom Geschlecht zu eröffnen, berufliche Entwicklung zu unterstützen und Unterrepräsentanz abzubauen.

Inhaltlich in den Blick genommen werden sollten in der Stadtverwaltung, so glauben wir, die Themen Verwaltungskultur und Führung (siehe §5 LGG). Besonders die mittlere Führungsebene spielt, nach unserer Einschätzung, bei der Entstehung und Weiterentwicklung einer chancengleichen Verwaltungskultur eine zentrale Rolle.

Bedarfe sehen wir bei Maßnahmen zur Weiterentwicklung des Themas Führen in Teilzeit/ geteilte Führung. Hier geht es auch um die grundsätzliche Entwicklung innovativer Konzepte rund um das Thema Führung, gekoppelt mit der Wertschätzung, dass Führung (Arbeits-)Zeit braucht. Erwartungen an Führungskräfte haben sich auch in der Verwaltung inzwischen verändert, auch im Hinblick z.B. auf Führen auf Distanz. Gleichzeitig bemerken wir, das Bewerbungen, hinsichtlich Quantität und Qualität insgesamt, aber insbesondere bei Führungsstellen, abnehmen. Darum sollte das Thema Führung insgesamt in den Blick genommen und Führen in Teilzeit/geteilte Führung weiterentwickelt und aktiv vorangetrieben werden.

Es braucht Mitarbeitende und Führungskräfte, die in der Lage sind, vernetzt und fachübergreifend zu denken, sich einlassen auf kontinuierliche Veränderungsprozesse, fachbereichsübergreifende Denkweisen, Vernetzung, Dynamik, kontinuierliche Verbesserungsprozesse und vor allem, auch eine positive Fehlerkultur. Diese Kompetenzen sollten, nach unserer Auffassung, im Rahmen eines systematischen und verpflichtenden Fortbildungskonzeptes, im Gleichstellungsplan verankert, verpflichtend für Führungskräfte vermittelt werden.

Um dem Ziel einer gleichstellungsorientierten Verwaltungskultur näher zu kommen, braucht es gleiche Chancen für alle Mitarbeitende, egal welchen Geschlechtes.

Möglichkeiten, die der Gleichstellungsplan weiter bieten könnte, sehen wir in Konzepten zu einem grenzachtenden Umgang miteinander, auch die Sprache betreffend, denn mit ihr gestalten wir Interaktion (geschlechtergerechte Sprache).

Die zunehmende Digitalisierung fordert zusätzliche Umstellungsprozesse in der Verwaltungskultur.

Aufgaben, Arbeitsprozesse und Anforderungen an Führungskräfte und Erwartungen und Bedarfe von Mitarbeitenden verändern sich. Dies wiederum nimmt ebenso Einfluss auf Fragen der Personalgewinnung.

Als weiteren Schwerpunkt sehen wir die Familie und das persönliche Umfeld, die mehr in den Blick zu nehmen sind. Dabei geht es nicht nur um Betreuungsfragen. Es sollten auch Digitalisierungsprozesse im Hinblick auf Chancen für eine bessere Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf hin überprüft werden. Auswirkungen, die neue Dienstvereinbarungen insbesondere auf Teilzeitbeschäftigte haben, könnten genauer in den Blick genommen werden.

Alle diese Faktoren in den Zusammenhang zu bringen, im Hinblick auf eine gesunde mitarbeiterfreundliche Verwaltung, die die Ressourcen aller Geschlechter in den Mittelpunkt stellt, sehen wir als unabdingbar an.

Der Gleichstellungsplan ist als zentrales Rahmeninstrument zu sehen, das zu gleichen Verwirklichungschancen für alle Mitarbeitenden hinführen kann, unabhängig von Geschlecht und Lebenssituation.

Wir freuen uns, wenn unsere, über Jahre hinweg gesammelten Beobachtungen und Erfahrungen, an den entscheidenden Stellen auch so gesehen werden und konstruktiv, stetig und zügig an einer Implementierung, in den noch im Prozess befindlichen Gleichstellungsplan als auch in weiteren Maßnahmen zu mehr Chancengleichheit, eingebracht und umgesetzt werden.

Wir verweisen hier auf den Tätigkeitsbericht, indem die interne Gleichstellungsbeauftragen, über ihre Aufgaben, Ziele und deren Umsetzung berichtet, die sie seit Juni 2023, hauptamtlich wahrnimmt.

6 Kommunale Gleichstellung nach GemO

6.1 Zielsetzung und Umsetzung politischer Forderungen

Finales Ziel ist die tatsächliche Durchsetzung der Gleichstellung von Frau und Mann.

Das öffentliche Bewusstsein soll für bestehende strukturelle Benachteiligungen in allen betreffenden Bereichen, in der Stadtgesellschaft und darüber hinaus, geschärft werden. Veränderung soll gemeinsam angestrebt und herbeigeführt werden.

Im Besonderen betrifft dies, die Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann im privaten und öffentlichen Raum durch den Abbau von Geschlechterstereotypen, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, wirtschaftliche Unabhängigkeit und Existenzsicherung sowie Chancengleichheit von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt, ein selbstbestimmtes Leben, gleichberechtigte Teilhabe aller Geschlechter an wirtschaftlichen, politischen und sozialen gesellschaftlichen Entscheidungsprozessen, die Beseitigung von geschlechterbezogener Gewalt in jeglicher Form.

6.2 Strategisch-konzeptionelles Vorgehen

Schritt für Schritt haben wir, ab Dienstantritt, eine konzeptionelle Neustrukturierung eingeleitet.

Die Gleichstellungsbeauftragte wechselte nach einem Jahr, von der Beigeordneten wieder direkt, wie gesetzlich vorgesehen, in den Bereich des Oberbürgermeisters. 2017 erfolgte der Umzug, von der Friedrich-Ebert-Straße, ins Rathaus, in das Umfeld des Oberbürgermeisters.

Die Veranstaltungsplanung und die Ausrichtung nach außen wurde bewusst verändert. Wir haben eine eigene Reihe zum Internationalen Frauentag, die „Landauer FrauenZimmer“ konzipiert und nicht, wie in den Vorjahren, gemeinsam in einem Programm mit der Gleichstellungsstelle der Südlichen Weinstraße und anderen nichtkommunalen Kooperationspartner*innen. Dadurch ist es gelungen, die Struktur der Stadt Landau mit ihren eigenen städtischen Organisationen und Akteur*innen sichtbarer zu machen und besser mit ihren eigenen Projekten abzubilden. Gemeinsame übergreifende südpfalzweite Formate wurden ausgebaut und weitergeführt in den Programmen der jeweiligen Kommunen. Sie sind etabliert und unverzichtbar.

Weitere Formate sind zu den in 2016 installierten Frauengesundheitswochen und der Reihe mit der Arbeitsagentur „Frauen.Arbeit.Leben“ dazugekommen. Ausgebaut haben wir 2020 die südpfalzweite Zusammenarbeit mit einer neuen Veranstaltungsreihe „Weil sie es kann“, die jährlich mit einer aktuellen Gleichstellungsthematik bespielt wird. Veranstaltungsreihen, die für mehr politische Beteiligung für Frauen werben, werden im Vorfeld von (Kommunal)Wahlen angeboten. Weiter werden Einzelveranstaltungen, Aktionen und Projekte zu aktuellen Themen angeboten. Im Durchschnitt werden jährlich etwa 50-60 Aktionen, Projekte, Veranstaltungen durchgeführt.

2017 wurde ein Gremium für geflüchtete Frauen mit Angeboten und Projekten errichtet und nach und nach der Kulturbereich im Sinne einer Nachhaltigkeits- und geschlechtersensiblen Wertekultur erweitert.

Neu dazugekommen ist ein Zusammenschluss von Frauen in Landau, die sich regelmäßig treffen und seit 2023 auch in der Öffentlichkeit auf die Situation von Frauen im Iran aufmerksam machen.

Im Bereich Außenwirkung und Öffentlichkeitsarbeit bewegen wir uns auf medialen Kanälen. Wir informieren vermehrt in (Radio)Interviews zu aktuellen Themen und können so Statements abgeben. Auch dadurch ist zunehmend mehr Aufmerksamkeit zu Themenbereichen, aber auch Beratungsanfragen, zu verzeichnen.

Die Gleichstellungsstelle unterhält seit 2016 eine Homepage, die neben allgemeinen Informationen und Broschüren, auch Hilfsmöglichkeiten im Bedarfsfall bietet und auf aktuelle Veranstaltungen hinweist.

Bewährt haben sich auch wiederkehrende Veranstaltungsformate und Projekte, die an bestimmten Daten im Jahr, auf historische Ereignisse in der Frauenpolitik oder auf Missstände hinweisen.

Ausschlaggebend war die Zeit der Pandemie, die virtuelle Veranstaltungsformate als Möglichkeit des ressourcensparenden und flexibleren Austausches forciert hat. Online-Formate sind seitdem nicht mehr, als Alternative zu Präsenzveranstaltungen, wegzudenken. Wir sind dankbar, dass wir prominente urbane Gesprächspartner*innen virtuell in die Südpfalz einladen können, um mit ihnen in den „Wohnzimmer-Dialog“ gehen zu können. In Präsenz wäre diese Umsetzung nicht möglich.

Die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten der Landkreise Südliche Weinstraße, Germersheim sowie der Stadt Landau haben sich bei vielen Aktionen, seit dem Jahre 2020, zusammengeschlossen und treten gemeinsam nach außen auf. Durch diese erweiterte und intensivierte interkommunale Zusammenarbeit, sind positive Synergieeffekte, wie mehr Aufmerksamkeit und Bewusstseinsbildung für gleichstellungsrelevante Themen in der Bevölkerung sichtbarer und präsenter geworden. Daneben wirkt sich dies nicht nur motivierend, sondern auch auf zeitlich und finanziell gewinnbringend und ressourcenschonend aus.

Die Gleichstellungsstelle Landau versteht sich als Teil, aber auch als Motor der Landauer Frauennetzwerke, arbeitet stets an deren Erweiterung mit und fördert die Kontakte sowie den Austausch von Informationen. Methodisch-strategisch wichtig ist diese, für Frauen noch relativ junge Organisationsform allemal, um eine effektivere weibliche Interessenpolitik durchzusetzen. In den vergangenen 11 Jahren ist es gelungen, zusammen mit Organisationen, Institutionen, Verbänden mit Beratungs- und Hilfsangeboten für Frauen, sowie Privatpersonen, solide Netzwerke aufzubauen, die immerfort zu pflegen sind. Wir nutzen die Professionalität der Kooperationspartner*innen und unterstützen sie gleichzeitig in ihrer

Arbeit, indem wir unser Wissen, unsere Kontakte zur Verfügung stellen sowie Impulse für eine fachübergreifende Zusammenarbeit geben.

Abbildung 1: Mediale Öffentlichkeitsarbeit

Ein nicht zu unterschätzender Faktor, ist die stete Präsenz der Gleichstellungsbeauftragten in der Öffentlichkeit, die zu mehr Bewusstseinsbildung beitragen kann. Sich zeigen, einmischen, mitmischen, dranbleiben von Beginn an bis zuletzt. Ob in der Stadtgesellschaft, südpfalzweit oder darüber hinaus auf Landes- und Bundesebene, in Gremien und oder anderen sich bietenden Formaten, ist dies, zugegebenermaßen zeitintensiv, aber ein gewinnbringendes und erfolgreiches Vorgehen zu mehr Geschlechtergerechtigkeit.

6.3 Schwerpunkte der kommunalen Gleichstellungsarbeit

Diese Bereiche wollen wir exemplarisch aufzeigen:

Geschlechterstereotypen, Existenzsicherung und Chancengleichheit, Politik und Partizipation, Gewaltschutz, geschlechtersensible Gesundheit, Kunst- und Kulturverständnis, Beeinträchtigung.

6.3.1 Geschlechterstereotypen

Immer noch sind sie stark in unserer (Stadt) Gesellschaft verankert. Sie beeinflussen unser Denken und Handeln und verfestigen bestehende Ungleichheiten. Damit stehen sie einer tatsächlichen Gleichstellung entgegen. Warum ist das so? Welche Stereotypen gibt es und was können wir dafür tun, um sie aufzulösen? Mit allen in der Folge genannten inhaltlichen Schwerpunktthemen sind stereotype Vorgehensweisen und die Ambivalenzen ihrer Sichtbarkeit verknüpft. Sie stehen seit Jahrzehnten, mit der fast unveränderten geschlechtsspezifischen Berufswahl, dem, nach wie vor, geringen Anteil von Frauen in wirtschaftlichen und politischen Führungspositionen, im Macht- und Gewaltgefälle der Geschlechter, in der Öffentlichkeit und (digitalen) Medien, im Blickpunkt des Geschehens.

6.3.1.1 Aktionsbeispiele

„Weil sie`s kann“ zu Geschlechtersensiblen Erziehung in der KiTa 2021

Wir treten dafür ein, dass Kindern ein breites Spektrum an Möglichkeiten geboten wird und sie jenseits von klassischen Rollenbildern in ihren Fähigkeiten und Talenten gestärkt werden. Dazu haben wir eine „Kita Kiste klischeefrei“ entwickelt. Hier erhalten Erzieherinnen und Erzieher, Eltern und Interessierte eine Toolbox, mit der sie Mädchen und Jungen in ihrer individuellen Geschlechterentwicklung fördern können.

Abbildung 2: Aktion: „Weil sie`s kann“ zu Geschlechtersensiblen Erziehung in der KiTa 2021

Geschlechtlichkeit ist der Bestandteil eines jeden Menschen. Vor allem im Kindergartenalltag ist dieser Entwicklungsschritt zur Identitätsbildung der Kinder wesentlich. Kitas sind Orte an denen Geschlechtersozialisation stattfindet, daher sind sie auch gute Ansatzpunkte um gesellschaftliche Stereotype zu verändern. Es kann sich frühkindlich ein Bewusstsein für Gleichstellung und Gleichberechtigung entwickeln.

Die Kiste, mit Kinderbüchern, und Informationen für Erzieher*innen und Eltern steht dauerhaft und kostenfrei für Landauer Einrichtungen bei der Stadtbibliothek zur Verfügung, die freundlicherweise die Ausleihe übernimmt.

Workshop: „Von wilden Prinzessinnen und rosa Kerlen“ 2021

Online-Vortrag über Geschlechtersensibilität im KiTa-Alltag für Fachkräfte und Interessierte, der anregte, sich Geschlechterstereotypen genauer anzuschauen. Die Unterscheidung „Junge“ „Mädchen“ ist eine Selbstverständlichkeit und zur Gewohnheit geworden. Wir begegnen wir ja täglich. Welche Strukturen werden aufgrund geschlechtsspezifischer Zuordnung potentiell zum Hindernis für Kinder, verursachen Einschränkungen in der Sichtweise und den Zukunftsperspektiven. Frau Dr.in Kerstin Büschges eröffnete neue Sichtweisen.

6.3.2 Existenzsicherung von Frauen und Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt

Karriere, gerechte Bezahlung, adäquate Arbeitszeiten, Altersvorsorge, Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Pflege – für die meisten Frauen sind diese Ziele immer noch schwieriger zu erreichen als für Männer. Trotz positiver Entwicklungen in den vergangenen Jahren sind Frauen, nach wie vor, maßgeblich von Benachteiligungen am Arbeitsmarkt betroffen.

Es ist inzwischen unbestritten, dass Frauen erwerbstätig sind. Viele befinden sich aber in einer „Zuverdienenden-Position“, die die eigene selbstbestimmte Existenz erschwert.

Beispielhaft steht dafür die Teilzeitquote von Frauen und Männern. Über den Lebensverlauf spiegelt sich darin die ungleiche Aufteilung der Sorgearbeit wider, denn Teilzeiterwerbstätigkeit geht häufig mit familiären Verpflichtungen einher. Bei Frauen im Alter von 15 bis 25 Jahren und von 25 bis 35 Jahren liegt die Teilzeitquote bei etwa 36% und 34%. Ab dem 35. Bis 65. Lebensjahr liegt die Quote durchgängig über 50% (Stand 2022).

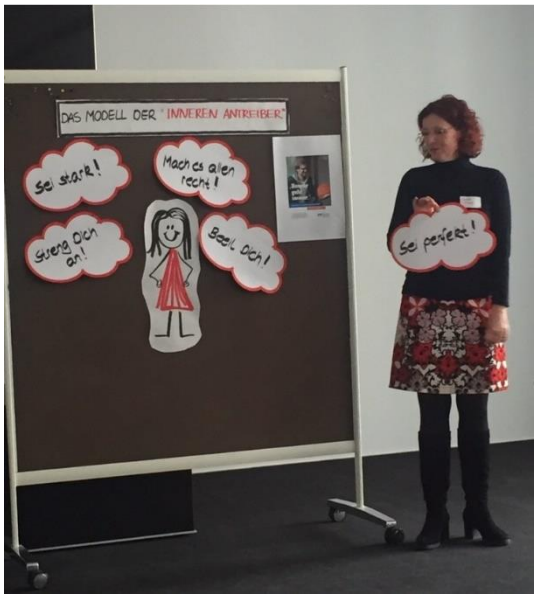

Abbildung 3: Workshop zu Frauen und Finanzen mit der VR Bank Südpfalz

Arbeiten in Teilzeit hat also große Auswirkungen auf das Lebenseinkommen von Frauen. Dies liegt nicht nur an der geringen Wochenarbeitszeit, sondern auch am geringeren Stundenlohn. Im Durchschnitt erhalten Teilzeitbeschäftigte niedrigere Stundenlöhne als Vollzeitbeschäftigte.

Arbeiten in Teilzeit und die ungleiche Aufteilung der unbezahlten Sorgearbeit sind eine der Hauptursachen des Gender Pay Gap.

6.3.2.1 Zahlen, Daten & Fakten

2020 arbeiteten 65,5% aller erwerbstätigen Mütter und 7,1% aller erwerbstätigen Väter in Teilzeit. 2010 lag die Teilzeit-Quote von Müttern bei 64,2% und von 5,4%. 69,3% der erwerbstätigen Frauen mit mindestens einem Kind unter 12 Jahren arbeiteten in Deutschland

in Teilzeit, im EU-Durchschnitt waren es 33,9%[1]. Frauen mit Teilzeitjob bekommen durchschnittlich einen um rund 17% geringeren Stundenlohn als Frauen mit Vollzeitjob[2].

Auch die Digitalisierung kann sich negativ auf Verdienstmöglichkeiten von Frauen auswirken. Da Frauen weltweit in Führungspositionen sowie in wirtschaftlichen und politischen Entscheidungsgremien weniger vertreten und Machtverhältnisse ungleich verteilt sind, können diese Faktoren durch die Digitalisierung verstärkt werden. So sind auch im sogenannten MINT-Bereich (Mathematik, Ingenieurwissenschaften, Naturwissenschaften, Technik) Frauen stark unterrepräsentiert. Nur 16 % der Mitarbeitenden in der Digitalbranche sind Frauen. Dadurch fehlt eine geschlechtersensible und intersektionale Perspektive. Denn Technik, Algorithmen, automatisierte Prozesse und Künstliche Intelligenz (KI) sind nicht neutral, da sie auf vorhandenen Daten basieren, die bereits geschlechtsspezifische Vorurteile enthalten. So können weiter Geschlechterstereotype und Vorurteile reproduziert und verstärkt werden. Ungeprüfte Daten verstärken zudem Ungleichheiten. Hier scheint eine geschlechtersensible Perspektive unerlässlich um eine gerechtere und inklusive Zukunft zu schaffen[3].

6.3.2.2 Aktionsbeispiele

Equal Pay Day

Frauen verdienten in Deutschland im Jahr 2023 ca. 18 Prozent weniger als Männer, diese Entgeltdifferenz verändert sich extrem langsam. So kommt es, dass Deutschland eines der Schlusslichter in Europa ist. 2008 wurde der Equal Pay Day, der internationale Aktionstag für die Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen, auf Initiative der „Business & Professional Women (BPW) Germany“ erstmals in Deutschland durchgeführt.

Anlässlich des Equal Pay Day werden jährlich Veranstaltungen als auch eine Fahnenhissung durchgeführt.

Beispielhaft hieß in 2023 ein Online-Vortrag „Ein Mann ist keine Altersvorsorge“ mit Helma Sick, Betriebswirtin, Finanzexpertin, Feministin, Buchautorin und langjährige Kolumnistin der Zeitschrift „Brigitte“.

[1] Quelle: Statistisches Bundesamt, 7/2023
[2] Quelle: DIW Berlin, 2019
[3] Quelle: Dritter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung 2021

Abbildung 4: Equal Pay Day Fahnenhissung

In 2022 hielt eine Finanzfrau für Kapitalmärkte einen Vortrag „Let´s talk about money!“. Wohin mit meinem Geld? Vorsorge, Geldanlage, Aktien, Fons, Sparbuch, EFT. Es gab einen ersten Überblick darauf, was frau in der Welt der Finanzen beachten sollte.

In 2020 hieß ein Workshop „Frauen, wir schließen die Gehaltslücke!“ Online wurde durch das Kompetenzzentrum der Universität, Sophia Kuhs vermittelt, wie Gehaltsgespräche rhetorisch erfolgreich und souverän geführt werden können.

In 2019 hieß es in Kooperation mit der VHS „Frauen leben länger-aber wovon?“ Eine Finanzexpertin erklärte, welche Lebensphasen sich ungünstig auf die Rente auswirken.

Veranstaltungsreihe FuMA

Mit der 2-jährlich, Im Herbst stattfindenden Reihe, mit 7 bis 10 Veranstaltungen, wollen wir Frauen Impulse und Informationen rund um das Arbeitsleben geben. Es werden flächendeckende Angebote der Region zu Themen von A –Z, wie Arbeitsleben bis Zeitmanagement gemacht.

In 2023 stand bei den Veranstaltungen die Existenzsicherung im Fokus. Die Reihe startete mit einem interaktiven Workshop ums Verhandeln innerhalb des beruflichen Handels. Gezeigt wurde, wie frau sich sowohl rhetorisch, strategisch und mental auf Gespräche mit Vorgesetzten vorbereiten können.

Ein Online-Seminar-Reihe hieß „Working Mums“. Hier wurde mit berufstätigen Müttern ein Perspektivwechsel erarbeitet. Im Mittelpunkt standen die Klarheit um den Spagat der täglichen Herausforderungen und Auseinandersetzungen unterschiedlicher Rollen und Erwartungshaltungen.

Es gelang uns hier, auch mit dem Einsatz von Online-Angeboten, ausgewählten Referentinnen, andere Formen der Ansprache, vermehrt die Wunschzielgruppe, das sind Frauen im Alter von 30 -40 Jahren zu erreichen.

Info-Messe zum beruflichen Wiedereinstieg

An dieser Aktion der Arbeitsagentur und der Jobcenter in Landau, sind wir jährlich, mit Ausnahme der Corona Jahre, beteiligt. Sie findet für Frauen und Männer statt, die nach einer Familienzeit wieder den Einstieg in die Arbeitswelt suchen. Besucher*innen erhalten Informationen, Kontakte und Beratung zum beruflicher Wiedereinstieg, Kinderbetreuung, Arbeitsmarkt, Stellensuche, Teilzeit, Mini-/Midijob, Teilzeit-Ausbildung, Qualifizierung, staatlichen Unterstützungsleistungen und Hilfsangeboten.

Bei der letzten Veranstaltung am 27. September 2023, die gut besucht nach der Corona Pause wieder startete, waren neben einem Bereich mit Stellenangeboten und Aus- und Umschulungsangeboten auch eine Ansprechpartnerin für Gesundheitsförderung und eine Bewerbungs-Coach anwesend.

Zusammenarbeit mit Bildungsträgern

Wir stehen in regelmäßigem Kontakt und im Austausch zu verschiedenen Bildungsträgern in Landau und dem Umland, die Frauen mit Projekten und Maßnahmen ins Berufsleben vermitteln. Im Einzelfall beraten wir auch Frauen, die in eine Maßnahme einsteigen möchten oder suchen zusammen mit den Trägern Anschlussalternativen.

6.3.3 Politik und Partizipation

Demokratie lebt davon, dass alle Geschlechter und Bevölkerungsgruppen dort angemessen vertreten sind, wo über sie entschieden wird. Frauen machen 50% des Bevölkerungsanteiles aus – und haben in Spitzenpositionen und Entscheidungsgremien, auch hier in Landau, immer noch Seltenheitswert!

Hier nehmen Frauen, nach wie vor, Außenseiterinnenrollen ein. In den Zentren der Macht sind sie nicht nur zahlenmäßig unterrepräsentiert, sie haben es auch schwerer, sich Gehör zu verschaffen und ihren Einfluss geltend zu machen. Öffentliche Räume, egal ob Parlamente oder die Topetagen von Unternehmen, sind, immer noch, von Männern dominierte Räume.

Dabei ist es nicht so, dass Frauen sich nicht engagieren. Sie tun es, traditionell in Ehrenämtern, in Elternausschüssen der Kitas und Schulen, in der Arbeit in den Kirchengemeinden, den Vereinen und Initiativen vor Ort. Unsere Stadtgesellschaft wäre ohne das aktive und meistens unentgeltliche Mittun von Frauen undenkbar.

Abbildung 5: Politischer Austausch mit der Ministerpräsidentin Malu Dreyer

Ziel aller Geschlechter muss es sein, Frauen Wege ebnen, sich mehr in unseren Kommunen und in politischen Gremien zu engagieren. Wir brauchen die Stimmen und das Knowhow von Frauen, wenn Entscheidungen getroffen werden, die unser alltägliches Leben und so das Leben von Männern UND Frauen betreffen.

6.3.3.1 Aktionsbeispiele

Bewerbung für das Aktionsprogramm des Bundes „Kommune – mehr Frauen in die Politik

Gemeinsam mit den Gleichstellungsstellen GER und SÜW haben wir 2020, mit der Unterstützung der Landräte und des Oberbürgermeisters, eine umfangreiche Bewerbung, mit Beschreibung und Darstellung der Ist-Situation, einer Zielsetzung sowie einen Maßnahmenkatalog, der die Struktur der Südpfalz berücksichtigt, eingereicht. Ziel war, Unterstützung sowie finanzielle Mittel für ländliche Räume durch ein Förderprogramm des Bundes zu erlangen. 10 Kommunen konnten berücksichtigt werden. Leider waren wir nicht dabei.

Ausschnittsweise stellen wir hier aus der Bewerbung die Zielbeschreibung dar, die wir für unsere Region wichtig erachten und die auch für Parteienlandschaften gelten:

- Frauen machen ihre Kommunen stärker, indem sie als hauptamtliche Gestalterinnen fungieren. Dazu bedarf es in den politischen Gremien einen Bewusstseinswandel, sowohl bei Männern als auch bei Frauen.
- Es braucht mehr Aufklärungsarbeit, auch in den Parteien, zu den strukturellen Benachteiligungen hier im ländlich geprägten Raum. Gründe und Faktoren warum sich Frauen nicht oder wenig in politischen Ämtern engagieren, sollen offengelegt, hinterfragt und gemeinsam beseitigt werden.
- Anliegen aller Beteiligten muss sein, Frauen spüren zu lassen, dass sie in ihren Kommunen durch politische Beteiligung nicht nur sich selbst aufwerten und verantwortungsvoll mit Macht umgehen können, sondern, dass sie auch aktiv Zukunft mitgestalten und zudem noch als weibliche Vorbilder für andere dienen können.
- Es gilt Frauen offensiver zu stärken, zu ermutigen und zu empowern, ihre Meinung frei, selbstbewusst und öffentlich mehr äußern zu können. Immer noch sind hier mehr Hemmungen als bei Männern zu erkennen. Stereotypen und Sozialisation, gerade im ländlichen Raum, aber auch unsachliche Anfeindungen allein aufgrund ihres Geschlechts spielen hier eine nicht unwesentliche Rolle.
- Durch eine funktionierende Vernetzung politisch aktiver Frauen und Männer und deren Erfahrungen sollte ein regelmäßiger Austausch und Rückhalt entstehen und gepflegt werden.
- Für Männer, Partner und andere männliche Familienmitglieder muss es selbstverständlich sein, ihre Anteile in Sorgearbeit und ähnlichem zu leisten, um Frauen Zeit und Rückhalt für politisches Engagement zu ermöglichen. „Rabenmutter“, „Schlechtes Gewissen“ und andere Stigmata müssen aufgebrochen werden. Das wiederum führt zu mehr Verständnis und Lösungsmöglichkeiten, z.B. auch bei Arbeitgebenden in der Region.
- Parteien sollten ihre Aufgabe als langfristige Wegbereiterinnen, Frauen innerhalb der Fraktion zu etablieren und sie nach außen bekannt und präsent zu machen, bewusster sehen und verantwortungsvoll wahrnehmen. Nur so kann ein Erfolg zur Wahl und auch darüber hinaus garantiert werden.
- Innerhalb der Parteien nehmen Frauen oft, den alten traditionellen Rollen gemäß, Aufgaben an, die mit sozialem Engagement verbunden sind. Damit werden nicht nur alte Rollenverhalten zementiert, sondern auch Synergieeffekte, vorhandene Möglichkeiten und Fähigkeiten vergeben. Hier müssen auch mehr Wege aufgezeigt werden, die eine stereotypenfreiere Aufgabenverteilung möglich machen.

Schwerpunkt der Veranstaltungsreihe: „Weil sie´s kann“ in 2022 mit dem Themenkomplex: Kompetent gegen Vorurteile und Klischees reagieren – Schlagfertigkeit in Beruf und Alltag.

Ausgangspunkt war, dass es vielen Frauen ein Bedürfnis ist, über abfällige Kommentare, unsachliche Vorwürfe oder über persönliche Angriffe, zu sprechen und nach Möglichkeiten eines adäquaten Entgegnens zu suchen. Die Diskussion darüber nahm in den Veranstaltungen großen Raum ein. Zwei Politikerinnen aus der Region nahmen teil und berichten vor allem über

ihre Erfahrungen in den sozialen Netzwerken. Angesprochen wurden frauenfeindliche Äußerungen im politischen Kontext, durch Bevölkerung, oder männliche Kollegen. Wie können sich Frauen besser vor verbalen Angriffen schützen? Deutlich wurde, dass die Belastung immens hoch ist, sich mit Anfeindungen allein aufgrund des Geschlechts auseinandersetzen zu müssen. Indes sind nicht nur Politikerinnen von Anfeindungen betroffen. Ebenso wurde deutlich, dass bereits viele Menschen, welche sich mit dem Thema Gleichstellung und Gleichberechtigung auseinandersetzen, angegriffen werden.

Workshop zum Thema Antifeminismus

Erfahrungen waren, dass Frauen vor allem in der Öffentlichkeit aber auch im privaten Raum vermehrt sexistisch angegriffen werden. Auf Artikel zu gleichstellungsrelevanten Themen in sozialen Netzwerken werden oft auch rechte Gruppierungen aufmerksam und kommentieren diese abfällig. Sie vertreten Rollenbilder von Frauen und Männern, die wir als überwunden glaubten. Respektloses Reden über Frauen in Führungspositionen, Hasskommentare z.B. über Gendergerechte Sprache, das Propagieren des althergebrachten traditionellen Familienbildes, bis hin dazu, dass Frauen aus der Politik gänzlich verschwinden sollen –übereinstimmend wurde beobachtet, dass diese Phänomene, auch in der Südpfalz zunehmen. In der Folge bestand auch Konsens darüber, dass dies für Frauen, die sich bereits politisch engagieren, oder dies tun wollen, auch hier in unserer Region, eine Hürde darstellen könnte.

Workshop „Wer braucht Feminismus?“

Hier wurde, die in ganz unterschiedlichen Facetten, sehr eindrücklich die Bedeutung aufgezeigt, die Feminismus haben kann und warum es sich für Frauen als auch Männer lohnt, dafür zu streiten. Die Komplexität von strukturellen Ungleichheiten, spart auch die Politik nicht aus. Durch das vorherrschende Ungleichgewicht von Männern und Frauen in der aktiven politischen Arbeit, aber auch durch rechte Gruppierungen, besetzt Gleichberechtigung und Gleichstellung nicht den Stellenwert, den wir gerne zuschreiben würden. Oder anders gesagt: Wir sind noch lange nicht da, wo wir glauben zu sein, war das Fazit. Politikerinnen sprachen offen an, dass sie sich als Frauen mehr Unterstützung durch Gleichgesinnte in ihren Parteien wünschen würden. Diese Solidarität sei aber nur schwer oder gar nicht erfahrbar. Einige Schülerinnen, die teilnahmen, zeigten, dass sich auch junge Menschen in unserer Region für Feminismus einsetzen. Klar wurde, dass vor allem diese Generation Veränderungen braucht und wünscht. Eine Schülerin, die sich bei „Fridays For Future“ engagiert, teilte mit, dass bei Treffen und Veranstaltungen explizit darauf geachtet werden würde, wie viel Redeanteil die jeweils sprechende Person habe. Festgestellt hatten sie, dass vor allem die Männer einen höheren Anteil aufwiesen. Gemeinsam haben Frauen und Männer dann an einem Ausgleich im Redeanteil gearbeitet.

Trinationaler Frauenkongress

Abbildung 6: Trinationaler Frauenkongress

Im November 2018 fand erstmals ein trinationaler Frauenkongress, des Netzwerkes am Oberrhein zur politischen Beteiligung von Frauen in den beteiligten drei Ländern in Straßburg, in den Räumen der Grand Est statt. Ziel war, neben der Vernetzung und Vorstellung von Angeboten, die Sensibilisierung und Aufmerksamkeit für die gendergerechte Beteiligung von Frauen in der Politik. Ebenso der Vergleich von Lebenswirklichkeiten von Frauen im Elsass, aus der Schweiz, aus Baden und der Pfalz zur Beteiligung an politischen Prozessen. Politikerinnen aus Frankreich, Deutschland und der Schweiz berichteten eindrücklich und vor großem Publikum über ihre Erlebnisse, Erfahrungen und Hürden, die sie zu nehmen hatten.

In den Räumen des schweizerischen Konsulats trafen sich, auf Einladung der Konsulin die beteiligten Akteurinnen zu einem Austausch und Kennenlernen beim Mittagessen, bevor es zur öffentlich moderierten Veranstaltung ging, die im Anschluss an den mehrsprachig moderierten Austausch mit einem Get-Together endete.

Andere Veranstaltungen folgten nach der Pandemie, wie z.B. ein länderübergreifender Austausch von Frauenverbänden in den Räumlichkeiten der IHK in Karlsruhe.

6.3.4 Gewaltschutz für Frauen- Strukturen schaffen, die der Gewalt entgegenwirken

Gewalt an Frauen und Mädchen ist eine Menschenrechtsverletzung, die für die Betroffenen psychische, physische und ökonomische Folgen hat und zudem hohe gesellschaftliche Kosten verursacht. Gewalt an Frauen und Mädchen hat viele Facetten: von sexistischer Anmache und frauenfeindlichen Witzen über sexualisierte Gewalt (Vergewaltigung und sexuelle Nötigung), sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, Stalking, Gewalt im Namen der „Ehre“ und Zwangsheirat, häusliche Gewalt sowie Menschenhandel und Ausbeutung im Bereich der Prostitution und in Arbeitsverhältnissen.

Geschlechtsspezifische Gewalt ist keine Privatsache, ihre Bekämpfung ist eine staatliche Verpflichtung. Dies umso mehr, als die sogenannte Istanbul-Konvention (Konvention des Europarates zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt) nach Ratifizierung Anfang Februar 2018 in Kraft trat. Damit wurde rechtlich verbindlich, dass

alle staatlichen Organe – darunter Gesetzgeber, Gerichte und Strafverfolgungsbehörden – die Verpflichtungen aus der Konvention umsetzen.

Den Ländern obliegt eine zentrale Rolle bei der Verwirklichung der Istanbul-Konvention in den Bereichen Gewaltprävention, Gewaltschutz und Unterstützung. Das Land Rheinland-Pfalz ist dabei einen Aktionsplan zu erstellen, um bereits bestehende Maßnahmen mit Blick auf die Anforderungen der Istanbul-Konvention zu analysieren, weiterentwickeln und zu ergänzen.

In diesem Prozess war ich, als Sprecherin der LAG Gleichstellung und als kommunale Gleichstellungsbeauftragte, seit 2020 regelmäßig eingebunden. Die Fertigstellung des Planes, der dann den Kommunen zur Verfügung gestellt wird, soll aller Voraussicht nach, 2025 erfolgen. Klar ist aber jetzt schon, das für die Umsetzung in den Kommunen keine Verbindlichkeit bestehen wird, was wir, die Landesgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten, außerordentlich bedauern.

Die Stadt Landau verfügt über eine gute Infrastruktur zum Schutz und zur Unterstützung von gewaltbetroffenen Frauen. Als Mittelzentrum verfügt die Stadt über viele Organisationen und Institutionen, wie das Interventionszentrum mit Täter- und Opferarbeit, Kriminal- und Polizeiinspektionen, Staatsanwaltschaft, das Frauenhaus Südpfalz, das Frauenzentrum sowie den Notruf-Einrichtung „Aradia“ für sexualisierte Gewalt. Diese vergleichsweise gute Struktur, darf nicht darüber hinwegtäuschen, dass geschlechtsspezifische Gewalt, auch hier in Landau allgegenwärtig ist.

Übergreifend berichten die Organisationen und Institutionen, die mit von Gewalt betroffenen Frauen und Kindern arbeiten, dass in den letzten Jahren eine Fallzunahme, als auch die Brutalität, die Gewalt betreffend, leicht zunimmt. Landau und die Südpfalz liegen damit leider auch bundesweit im Trend, trotz vermehrter Aufklärungsarbeit und Kampagnen.

Die Bekämpfung der Gewalt in all ihren Facetten, ist uns ein wichtiges Anliegen, dem wir uns mit allen uns zur Verfügung stehenden Mitteln, wie unsere gute Vernetzung, Kampagnen, Aktionen, Veranstaltungen, entgegenstellen. Neben der Öffentlichkeitsarbeit wird auch (anonyme) Beratung für Betroffene angeboten.

Strategische Ziele sehen wir in der Vernetzung und Optimierung, im Rahmen der Istanbul Konvention, der Geschäftsführung des Netzwerkes „STOPP- Interventionszentrum gegen häusliche Gewalt“ gemeinsam mit den Kolleginnen der Kommunen Germersheim und Südliche Weinstraße zwecks Koordination einer abgestimmten kommunalen Strategie und effektiveren Kooperationen aller darin beteiligten Akteur*innen in der Südpfalz, in der Implementierung relevanter aktueller Ansätze im Austausch mit den Akteur*innen vor Ort, bei der Sicherstellung der Schutz- und Beratungsstrukturen sowie zielgruppenspezifischer Angebote für betroffene Opfer und Täter*innen, in der Förderung und Forderung von Strukturen und präventiven Maßnahmen zur Bekämpfung von Gewalt an Frauen und Mädchen in privaten und in öffentlichen Bereichen.

Operative Ziele sind unter anderem, zielgruppenspezifische Aufklärung zwecks Hinführung an Hilfsangebote, Beispiel: Migrantinnen, Sensibilisierung und Wissensvermittlung für

verschiedene Berufsgruppen, Beispiel: Veranstaltungen für Multiplikator*innen zu relevanten Themen, Vernetzungsarbeit (zum Beispiel: „Interventionsprojekt-STOPP“) in der Bewusstseinsschärfung der Bevölkerung für Strukturen, die geschlechtsspezifische Gewalt begünstigen können, wie Öffentlichkeitsarbeit (Flashmob One Billion Rising, Fahnenhissung am Tag gegen Gewalt an Frauen).

6.3.4.1 Aktionsbeispiele

Jährlich wiederkehrende Aktionen

Jahr für Jahr setzen sich Menschen weltweit am 25. November, dem Internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen ein und machen mit Aktionen für ein Ende der Gewalt gegen Frauen aufmerksam. So auch in Landau.

Aktion „Orange the World“- Leuchtfeuer gegen Gewalt an Frauen

Im Jahr 2017 haben wir in Zusammenarbeit mit dem Zonta-Club Landau erstmals am Abend das Rathaus orange erstrahlen lassen. Verbunden wurde diese Aktion mit einer Kundgebung und Infotischen. In den Folgejahren beteiligten sich auch andere Frauenclubs, wie der Club Soroptimist International Landau und der Club Tangent Lady Circle an dieser Aktion.

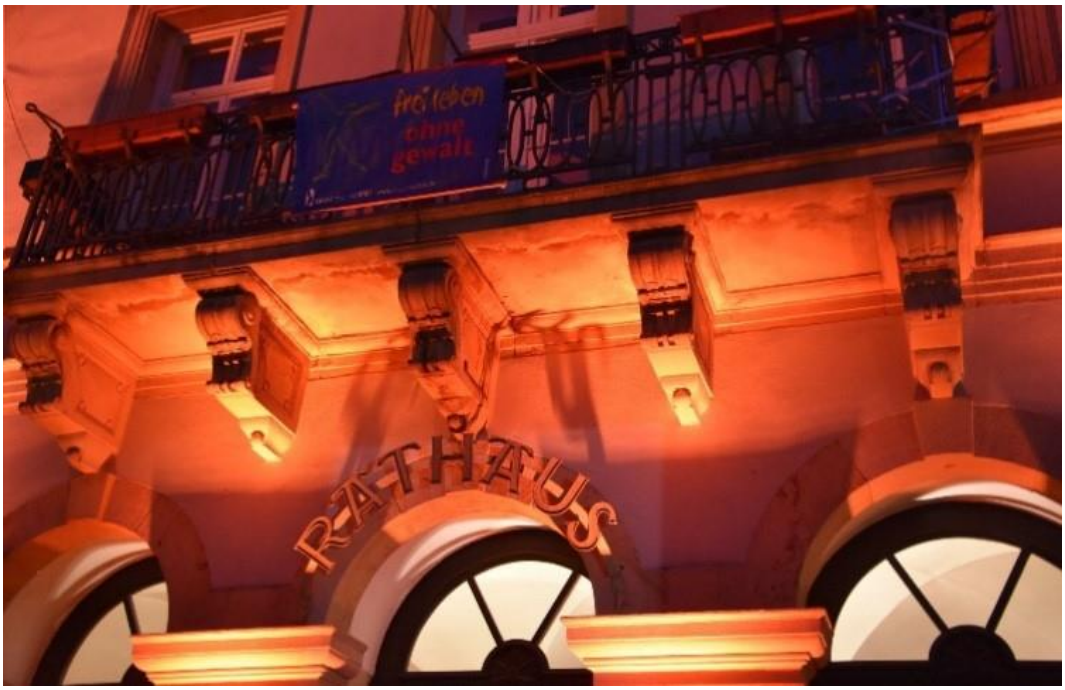

Abbildung 7: Aktion „Orange the World“

Anlässlich des 25.11., dem Internationalen Aktions- und Gedenktag gegen Gewalt an Frauen, wird seit mehr als 20 Jahren die Fahne der Frauenorganisation Terre de Femme am Rathaus gehisst.

In den Jahren 2015-2019 fand im Foyer des Rathauses die Aktion „Gewalt geht uns alle an“ statt. In einem Buch konnten Bürger*innen ihre Gedanken dazu niederschreiben. Begleitet wurden die Aktionen mit Statements von Frauen, die im Frauenhaus verweilten.

Abbildung 8: Fahnenhissung „Frei leben ohne Gewalt“

November 2022 fand die Online-Veranstaltung: Gewalt an geflüchteten Frauen und ihren Kindern: „Wie verhalte ich mich als unterstützende Person?“ statt. Hierzu lud das Netzwerk Stopp vor allem Ehrenamtliche ein. Sie konnten sich in virtuellen Räumen mit den verschiedenen Institutionen austauschen und erfahren an welche Stelle sie sich ggfls. wenden können.

November 2023 fand auch anlässlich des Tages gegen Gewalt an Frauen, eine Online-Veranstaltung zu institutionellen Schutzkonzepten und zu Interventionsplänen zum Schutz vor Machtmissbrauch und sexualisierte Gewalt statt. Die Veranstaltung richtete sich sowohl an Fachpersonal als auch an Interessierte.

Ausstellung mit Gedenkbuch im Rathaus

Von 2016-2019 fand in der Woche vom 25. November, dem Tag gegen Gewalt an Frauen, im Foyer des Rathauses die Aktion „Gewalt geht uns alle an“ statt. Bürger*innen konnten in einem Buch ihre Gedanken im Zusammenhang mit Gewalt niederschreiben. Begleitet wurde die Aktion mit Statements von Frauen, die im Frauenhaus verweilten sowie Informationen und Zahlen zu häuslicher Gewalt.

Fahnenaktion „Frei leben ohne Gewalt“

Abbildung 9: Tanzflashmob

Als sichtbares Zeichen gegen Gewalt an Frauen hängt am Rathaus am 25.November das Banner mit der Aufschrift „Frei leben ohne Gewalt“. Mitarbeiter*innen von Organisationen in Landau, die sich für die Rechte von Frauen einsetzen, unterstützten gemeinsam mit der Gleichstellungsstelle und dem Oberbürgermeister den Aufruf der Organisation TERRE DES FEMMES, die Öffentlichkeit zu sensibilisieren und ein Ende von Gewalt an Mädchen und Frauen zu fordern. Diese Aktion wird seit mehr als 20 Jahren ununterbrochen durchgeführt.

Weitere Aktionen, wie Selbstsicherheitstraining und Selbstverteidigung, führen wir für Frauen und Mädchen, an unterschiedlichen Örtlichkeiten und verschiedenen Organisationen durch. Auf Anfrage vermitteln wir anfragende Frauen und Mädchen zu Kursen und Seminaren.

Abbildung 10:Jugendförderung bei One Billion Rising

Unter dem Motto „One Billion Rising“ kommen seit 2012 Frauen aus aller Welt zusammen um gegen Gewalt und Ungleichheiten mit einem Tanz-Flashmob und einer Kundgebung auf dem Rathausplatz zu demonstrieren. In Landau sind wir zusammen mit vielen Organisationen, die mit von Gewalt betroffenen Frauen arbeiten, seit Anfang an dabei. Seit 2019 beteiligt sich auch die Mädchengruppe vom Haus der Jugend, die den Tanz einübt und präsentiert.

Um Tabus zu brechen und zu Zivilcourage ermutigen, informieren wir öffentlich, bei Infoständen, in Interviews etc., über strukturelle und häusliche Gewalt und zeigen Wege aus der Gewalt auf, die die Institutionen der Region bieten.

Abbildung 11: Organisationsteam des One Billion Rising

Plakataktion zum Tag gegen Gewalt mit dem Stadtrat (letzte Legislaturperiode)-Landau zeigt Gesicht gegen Gewalt an Frauen-

Öffentlichkeitswirksam und geschlossen hat sich der Stadtrat zusammen mit der Gleichstellungsbeauftragten, Oberbürgermeister, Bürgermeister und den Beigeordneten mit Statements gegen Gewalt ablichten lassen. Die Plakate wurden in der Stadt sichtbar angebracht und über Medien publiziert.

6.3.5 Geschlechtersensible Gesundheit

Lange hat die Medizin keine Unterschiede in der Behandlung von Frauen und Männern gemacht**.** Forschung und Pharmazie orientierten sich als Norm ausschließlich am männlichen Körper und blendeten bei der gesundheitlichen Versorgung die Bedürfnisse von Frauen aus.

Frauen und Männer erkranken und gesunden unterschiedlich, auch wenn es um die gleiche Krankheit geht. Geschlechterspezifische Symptome, brauchen andere Diagnosen und Therapien. Das Geschlecht, so wissen wir jetzt, zählt zu jenen Faktoren, die Gesundheit wesentlich beeinflussen. Dennoch sind diese Unterschiede immer noch nicht im Blick. Daraus kann sich für Frauen eine reelle Gefahr ergeben.

Darüber hinaus gibt es anatomische Besonderheiten oder Krankheitsbilder von Frauen, die in der medizinischen Betrachtung Jahrhunderte ein Nischendasein gefristet haben. Beispielhaft für den männlich geprägten Blick auf medizinische Forschung ist die Tatsache, dass es, nach wie vor, kein hormonelles Verhütungsmittel für Männer gibt. Verhütung ist demnach

Frauensache. Für Nebenwirkungen, die Pille oder Hormonspirale mit sich bringen, tragen Frauen das volle gesundheitliche Risiko.

Eine Rolle spielt auch, dass Frauen und Männer den eigenen Körper in verschiedener Weise wahrnehmen und oft unterschiedliche Vorstellungen von Gesundheit und gesunder Lebensweise haben. Die Frauengesundheitsforschung zeigt seit einigen Jahren auf, dass auch geschlechtsspezifische soziale Bedingungen, etwa unterschiedliche Lebenssituationen oder Lebensverläufe dafür mitverantwortlich sind.

6.3.5.1 Aktionsbeispiele

Themen, wie gesundheitliche Chancengleichheit, Körpernormen, und Körperbilder, Lebensphasen und reproduktive Gesundheit greifen wir u.a. in der 2-jährigen Reihe „Die Nächste bitte!“, den Frauengesundheitstagen zusammen mit den Gleichstellungsbeauftragten aus den Landkreisen SÜW und GER auf.

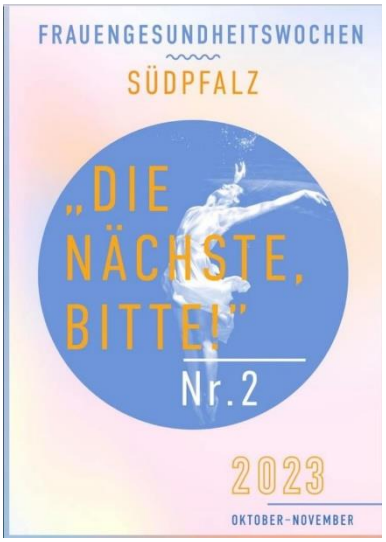

Abbildung 12: Deckblatt Frauengesundheitswoche

Wie z.B. in 2020/22 in Workshops zu Migräne. Frauen sind dreimal häufiger von Migräne betroffen als Männer. Was hilft Frauen bei monatlichen Attacken während der Regel, in Schwangerschaft, Stillzeit und den Wechseljahren, um weiter mitten im Leben zu stehen? Darüber und mehr referierte die Landauerin und Präsidentin der deutschen Migräneliga Veronika Bäcker.

In 2021 beschäftigte sich ein Vortrag mit der Frage, warum doppelt so viele Frauen sich seelisch beeinträchtigt fühlen wie Männer. Der Spagat zwischen Beruf und Familienarbeit scheint eine nicht wesentliche Rolle zu spielen. Hintergründe und Ursachen wurden beleuchtet und darüber informiert, was Frauen für sich tun können.

Abbildung 13: Workshop Gesundheitstage

Weiter beschäftigte sich die Veranstaltungsreihe „weil Sie´s kann!“ mit körperlicher Selbstbestimmung von Frauen. Leider für viele noch keine Selbstverständlichkeit. Frauen sollten über Sexualität, Verhütung und medizinische Versorgung selbst entscheiden können. Es folgten Veranstaltungen zu eigener Körperwahrnehmung, Gebären und Mutterschaft, Verhütungsmethoden, bis hin zu Frauenkörpern, die öffentlich diskutiert, zum Thema werden.

6.3.6 Migration und Integration

Die Themen Migration und Integration sind aktueller denn je. Es ist auch Aufgabe der Gleichstellungsarbeit, Frauen mit Zuwanderungsgeschichte in ihren Bedürfnissen wahrzunehmen und zu unterstützen. Strukturelle Diskriminierung und traditionelle Rollenbilder erschweren oftmals die Möglichkeit einer gelungenen gesellschaftlichen Teilhabe. Bildung im Zusammenhang mit Sprache ist essentiell für Integration und das Zusammenleben in unserer Gesellschaft. Für geflüchtet Frauen müssen hier dringend Wege und Zugänge gefunden werden, die gangbar sind. Nur über einen höheren Bildungsgrad ist Aufklärung, Unterstützung leistbar.
Wir haben nach Möglichkeiten der Umsetzung in Landau gesucht, um Frauen über Beziehungsarbeit, schrittweise, in ein mobileres, autonomeres und schließlich selbstbestimmteres Leben zu führen.

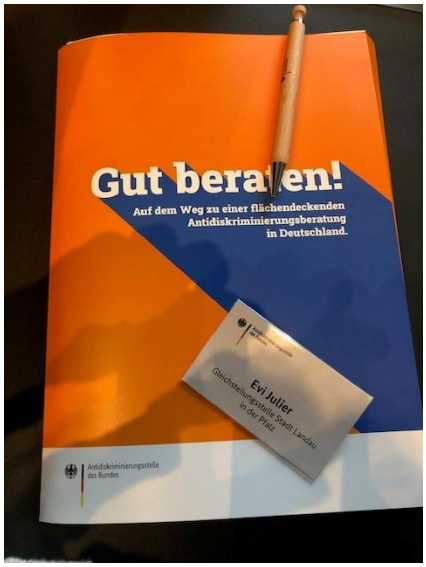

Abbildung 14: Tagung in der Antidiskriminierungsstelle Berlin

6.3.6.1 Aktionsbeispiele

Vorgestellt wird ein Integrationsprojekt, das in Zusammenarbeit mit dem Jugendamt – Gemeindesozialarbeit- und dem Deutschen Automobil Club (ADFC) entstanden ist:

Integrationsprojekt „Fit & Frei“ – Fahrradkurse für Frauen

Beobachtung: Unser Integrationsprojekt basiert im Wesentlichen auf einer Beobachtung. Nämlich, dass viele Ehemänner/Väter, den Besuch eines Fahrradkurses tolerieren. Eben darum, weil Frauen, die ihnen obliegenden tradtionellen Aufgaben, an Heim, Herd, Kind mit dem Rad besser organisieren können. Viele Frauen, die in Landau leben, sind wenig mobil. Das erschwert den Einkauf, Kinder in die Kitas zu bringen, an Deutschkursen teilzunehmen, in den Austausch zu gehen, neue soziale Kontakte zu knüpfen. Und letztendlich hindert es sie daran, selbstbestimmt am Leben teilnehmen zu können. Wir beobachten, dass die soziale Kontrolle vielfach von (männlichen) Familienmitgliedern ausgeübt wird. Vielen Frauen wird ein Ausgehen ohne akzeptablem Grund verweigert.

Intention: Mit wenigen Mitteln, haben wir mit unserer Idee, eine Möglichkeit der Umsetzung gefunden. Mit der „eingeholten“ Akzeptanz der männlichen Familienoberhäupter zum Fahrradfahren können wir Frauen einen Weg zu mehr Selbstbestimmtheit und Autonomie eröffnen. Somit haben wir mit unseren Fahrradkursen „Fit & Frei“, die wir 2018 in Landau gestartet haben, eine Konzeption hinter die Konzeption gestellt.

Gute Erreichbarkeit: Der Praxisteil, kann mitten in der Stadt, im Schulhof der Pestalozzi - Grundschule stattfinden. Unweit den Räumlichkeiten der Jugendförderung für den Theorieteil und das Bereithalten der Räder zum Üben außerhalb der Kurse.

Die Mitwirkenden: Ermöglichst werden die Kurse duch die kostenfreie Kursleitung durch den ADFC Kreisverband Landau-SÜW. Die Ansprache der Frauen erfolgt durch die Gemeindesozialarbeiterin des Jugendamtes, in der Presse und durch Flyer. Die Jugendförderung Landau stellt die Räumlichkeiten für den Theorieteil, die vom ADFC überholt wurden und schafft Unterbringungsmöglichkeiten für die Räder. Die Firma Interunion hat 10 Helme gespendet. Vom Etat der Gleichstellungsstelle wurden Fahrradschlösser und Klapppedalen angeschafft. Unterstützung erfuhren wir auch durch Mitarbeiterinnen der Stadtverwaltung, die, nach Bedarf, dolmetschend zur Seite standen. Die Projektkoordination liegt bei der Gleichstellungsstelle.

Wie funktionierts? Wir kommen mit der Aktivität, als Ausgangsbasis, mit den Frauen besser ins Gespräch. Kommunikationshürden werden schneller genommen. Die Freude über positive Erlebnisse beim Fahrradfahrenlernen, ist ein „Opener" und verbindet. Beziehungsarbeit funktioniert. Frauen bilden Freundschaften. Whats-up Gruppen entstehen, um sich zum Fahrradfahren zu treffen. Ein Austausch findet, auch über die Kurse hinaus, statt. In den Praxissequenzen erleben wir, das diese nicht nur dem Fahrradfahrenlernen dienen, sondern gleichzeitig vertrauensfördernde Maßnahmen sind. Frauen unterstützen und helfen sich gegenseitig. Weil auch viele ihre Kinder mitbringen, die in der Regel schon fahrradfahren können, wirken diese noch zusätzlich als Motivator. Neues lernen macht Mut auf mehr. Lust auf Wissen, auf Zusammenhänge zu erfahren. Auch darauf, das andere, die noch nicht so weit sind, daran teilhaben. Davon profitieren alle. Auch in der Kommunikation.

Beispiel: Eine Frau erscheint zum Kurs mit einem weiten langen Kleid. Der Kursleiter hat Bedenken, dass sich dieses im Rad verfängt. Eine andere Frau kramt zwei Wäscheklammern aus der Tasche. So ergibt sich schnell eine Lösung, die der Frau, ohne das Brechen von Traditionen, die Teilnahme ermöglicht. Im Theorieteil, d.h. in der Verkehrserziehung, setzt sich das fort. Wir erleben, dass die Frauen Wörter üben. Sie wollen alles richtig machen. Auch die Aussprache: „Leeeenkeeeer, ist das richtig?". Neben den Lektionen im Straßenverkehr, ergibt sich auch noch eine Deutschstunde. Die Frauen haben, außerhalb der Kurszeiten, unkomplizierten Zugang zu den Übungsfahrrädern, wenn sie noch kein eigenens Fahrrad haben. Diese sind mit Zahlenfahrradschlössern, deren Komination sie kennen, im Hof der Jugendförderung befestigt. Geübt werden darf jederzeit im Stadion. Allein oder mit anderen Frauen über Whats-up.

Integrationsziel erreicht? - nicht ganz, aber… wir kommen unserem Ziel Frauen stark zu machen für ein selbstbestimmtes freies autonomes Leben, ein Stück in Landau weiter.

6.3.7 Themenbereich Geschlechtervielfalt

Nur Frau und Mann hat ausgedient! Der Begriff „Geschlechtervielfalt“ beschreibt die vielfältigen Geschlechtsidentitäten und körperlichen Geschlechtsmerkmale von Menschen. Zusammen mit den verschiedensten Organisationen, wollen wir Inter-, transgeschlechtliche und nicht binäre Menschen in Landau und der Region eine Plattform bieten, sich in sozialen und politischen Fragen besser zu vernetzen und ihre Interessen vertreten zu können. Wir möchten dazu beitragen, Strukturen, die benachteiligen können, zu überprüfen und zu einem breiteren Verständnis von Geschlechtervielfalt und mehr Sicherheit und Selbstverständlichkeit im Umgang damit beitragen.

6.3.7.1 Aktionsbeispiele

Für ein buntes und vielfältiges Landau hissen wir am 17. Mai, dem Internationalen Tag gegen Homo-, Bi-, Inter- und Transphobie (IDAHOBIT), jährlich die Regenbogen Fahne am Rathaus. Ein deutliches Zeichen dafür, dass alle Menschen willkommen sind. Begleitet wird diese Aktion mit Veranstaltungen und Projekten mit Kooperationspartner*innen.

„Queer oder was?“ hieß ein Vortrag in 2021, indem Begrifflichkeiten wie LSBTIQ, Queer, IDAHOBIT geklärt und auf das Thema Coming-out eingegangen wurde. Durch mehr Transparenz, Wissen und der Klärung von Grundbegriffen und der verschiedenen geschlechtlichen Identitäten wächst auch mehr Verständnis und Toleranz und wir können queere Menschen besser unterstützen.

Abbildung 15: Hissung der Regenbogenfahne

2022 gab es eine Online-Veranstaltung zum Thema Transidentität. Menschen, deren Geschlechtsidentität nicht mit dem nach der Geburt zugewiesenen Geschlecht übereinstimmt, werden seit einigen Jahren immer sichtbarer. Anders als früher finden viele trans* Coming-outs heute schon im Kindes- und Jugendalter statt. Welche Lebenswege und Entwicklungsprozesse durchlaufen trans* Personen? Wie können Fachkräfte, Schule und Familie dabei unterstützen? Welche rechtlichen Herausforderungen gilt es zu meistern? Welche medizinischen Möglichkeiten gibt es für Transidente, die solche in Anspruch nehmen wollen? Und wo finden trans* Menschen und ihre Angehörigen Beratung und Austausch? Diese und andere Fragen beantwortete das Projekt Familienvielfalt von QueerNet Rheinland-Pfalz e.V.

In Zeiten von Corona fanden Veranstaltungen ausschließlich im digitalem Raum statt. Initiiert wurde unter anderem in Kooperation mit der Hochschulgruppe der Queerulanten eine Maskenaktion unter dem Hashtag #showyourface.

Abbildung 16: Flyer für IDAHOBIT

Kunst- und Kulturverständnis

Wir verstehen unter Kultur und Kunst auch intrakulturelle, interkulturelle und transkulturelle Dimensionen. Diese soziokulturellen Aspekte wollen wir neben den institutionellen Formen der Kultur und Kunst, wie Theater, Museen, Ausstellungen, usw. miteinbeziehen. So nehmen wir auch Formen des Kulturkontakts und des Kulturtransfers, wie Wertekultur, die Nachhaltigkeitskultur, Alltagskultur, in den Blick. Der Ideen-Transfer der Betrachtenden, den Schöpfenden sowie die unterschiedlichen kulturellen Wahrnehmungsweisen stellen eine unverzichtbare Voraussetzung zum Aufbau einer gendersensiblen Kultur dar.

6.3.7.2 Aktionsbeispiele

- Jährliche Stadtführungen aus Frauensicht in Landau in Kooperation mit der Stadtarchivarin und Museumsleiterin Christine-Kohl-Langer
- Kunst-Workshops mit der Künstlerin Susanne Wadle in 2018, 2019, 2023 mit nachhaltigen Materialien in deren Atelier in Landau, Teilnahme an Kunstaktionstagen
- Online-Veranstaltungsreihe „Nachhaltig leben“. In 2020 in Kooperation mit der VHS Landau. Achtsam sein, Ressourcen schonen, in Krisenzeiten Kraft und Energie schöpfen. Was hat Fairer Handel mit Frauenrechten zu tun?
- Zweijährige Ausstellungen mit Künstlerinnen der Region
  Im Bereich Fotografie, Skulptur, Kollage zu Frauenthemen, im Foyer der Stadtverwaltung und in der Stadtbibliothek

- Theatervorstellungen mit Chawwerusch 2016, 2017, 2018
- Sprechperformance mit den „Funny Girls“ in der Stadtbibliothek 2022, 2023
- Sommer- bzw. Winter-Kunst-Touren mit Führungen in Museumsausstellungen wie Frieder-Burda-Museum, Baden-Baden, Kunstgalerie Kaiserslautern, Wilhelm-Hack-Museum Ludwigshafen
- Teilnahme an Goetheparkplaudereien bis zu deren Einstellung.

Abbildung 18: Kunstausstellung im Frieder Burda Museum

6.3.8 Beeinträchtigung

Die Kategorie Geschlecht und Behinderung bewirken besonders bei Frauen intersektionale Benachteiligungen. In den letzten Jahren richtete sich das Augenmerk in der Geschlechtergleichstellung auf die Lebenssituation behinderter Frauen, die besonders in den Bereichen Bildung, Arbeit und der Thematik Körper und sexuelle Gewalt negativen Einflüssen ausgesetzt sind. Die Eigeninitiative die von solchen betroffenen Frauen ausgeht ist, im Vergleich zu anderen Gruppierungen gering. Sie bedürfen besonderer Begleitung und Unterstützung um hier professionell entgegenwirken zu können.

Seit 2023 stehen wir zusammen mit den Gleichstellungsbeauftragten der Landkreise SÜW und GER im regelmäßiger Austausch mit den Gleichstellungsbeauftragten, die für die Einrichtungen der Lebenshilfe in der Region in und um Landau zuständig sind. Gemeinsame Aktivitäten um dies ins Bewusstsein der Bevölkerung zu rücken, aber auch betroffene Frauen zu unterstützen sind für 2024 kommunenübergreifend in Planung.

Abbildung 19: Austausch mit den Gleichstellungsbeauftragten der Lebenshilfe

7 Zusammenarbeit in Arbeitsgruppen, Frauenverbänden, Netzwerken, sowie anderen gesellschaftlich relevanten Gruppen

7.1 Zusammenarbeit auf regionaler Ebene

Interventionsprojekt Südpfalz STOPP gegen Gewalt an Frauen und ihren Kindern – Regionaler Runder Tisch gegen Gewalt

Institutionen die mit von Gewalt betroffenen Frauen in der Region arbeiten, haben sich zu einem runden Tisch gegen Gewalt zusammengeschlossen. Dieses Netzwerk trägt den Namen „STOPP-Interventionsprojekt gegen Gewalt an Frauen und ihren Kindern“. Es besteht ununterbrochen seit 25 Jahren und setzt Maßstäbe im Kampf gegen geschlechtsspezifische Gewalt. Es zeichnet sich aus durch eine enge, konsequente Zusammenarbeit, regelmäßigen Austausch, gemeinsamen Aktionen und Veranstaltungen sowie Öffentlichkeitsarbeit. Die Koordinierungsgruppe trifft sich vierteljährlich zum Austausch. Jährlich finden im Plenum Veranstaltungen statt. So z.B. eine Online-Veranstaltung für Ehrenamtliche Personen die in der Flüchtlingshilfe Kontakt zu Frauen haben, die Gewalt erfahren, Cybermobbing aus Sicht der Polizei, SOLWODI eine Organisation, die ausschließlich mit Opfern von sexualisierter Gewalt arbeitet stellte sich dem Netzwerk vor. Die Koordination dieses Netzwerkes obliegt den Gleichstellungsbeauftragten der beteiligten Kommunen Stadt Landau, Kreis Germersheim und Kreis Südliche Weinstraße.

Abbildung 20: Virtueller Vortag zu Schutzkonzepten

Arbeitskreis Frauen und Mädchen am Arbeitsmarkt (FuMA)

Zusammenschluss von Arbeitsagentur, Jobcentern und hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten aus der Region mit vierteljährlichem Austausch und gemeinsamen Veranstaltungen, wie z.B. die Reihe: „Frau.Arbeit.Leben“.

Arbeitskreis „Flüchtlingsfrauen und Sexualität

Ein Zusammenschluss, gegründet 2015, zum regelmäßigem Erfahrungsaustausch von Vertreterinnen der Schwangerschaftskonfliktberatungsstellen, wie Caritas, Diakonisches Werk und Pro Familia Landau, Jugendamt, Sozialamt und Gleichstellungsstelle. Thematisch geht es um Gesundheitsversorgung, Schwangerschaftsverhütung, Genitalverstümmelung, etc. Entstanden ist hier auch die Idee zu den Fahrradkursen als Möglichkeit der Streuung von

Informationen im Rahmen von Beziehungsarbeit in hochsensiblen Bereichen. Die Gleichstellungsstelle koordiniert dieses Gremium.

Netzwerk Solidarität für die Frauenrevolution im Iran in Landau

Das Netzwerk besteht seit 2022 und ist ein Zusammenschluss aus engagierten Frauen und Männern, die im Austausch stehen und die in Landau über die Situation von Frauen im Iran in unregelmäßigen Zeitabständen die Bevölkerung, z.B. mit Infoständen informieren. 2 Frauen, die inzwischen federführend dieses Netzwerk leiten, meldeten sich unabhängig voneinander in der Gleichstellungsstelle um nach Möglichkeiten, die Öffentlichkeit zu sensibilisieren zu suchen. Die Basis dieses Zusammenschlusses war somit gelegt.

Präventionsrat der Stadt Landau

Der Rat besteht aus städtischen Einrichtungen und Kooperationspartnerinnen und -partnern, wie z.B. die Polizei, die über die aktuelle Gefahrenlage in der Stadt berichtet. Wir nehmen an jährlichen Sitzungen teil und berichten insbesondere über die Arbeit des Netzwerkes „Interventionsprojekt STOPP – Gewalt an Frauen“.

Beteiligungsrat der Stadt Landau

Der Beteiligungsrat ist ein städtisches Gremium, das die Bürgerbeteiligungsprozesse in der Stadt begleitet. Es setzt sich aus sechs Bürgerinnen und Bürgern, vier Stadtratsmitgliedern und zwei Vertreterinnen der Verwaltung zusammen. Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Funktion der zweiten Vorsitzenden mit den dazugehörenden Aufgaben.

Netzwerk Queer

Zusammenschluss von Queernet Rheinland-Pfalz e.V. mit den hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten der Südpfalz (SÜW/GER/LD) gegründet 2022 mit regelmäßigem Austausch, jährlicher Veranstaltungsplanung und – durchführung.

Frauenhaus Südpfalz

Informationsvermittlung vom Frauenhaus/Trägerverein an die Verwaltung und umgekehrt, Mitarbeit im Vorstand des Trägervereins mit 8-wöchigen Sitzungen, mit Bericht zur aktuellen Situation, Organisation von öffentlichkeitswirksamen Veranstaltungen, Spendenaktionen.

Abbildung 22: Infostand zum Frauenhaus

Abbildung 21: Geldübergabe an das Frauenhaus Südpfalz

Ortsansässige Frauenverbänden und weitere Frauenhilfsorganisationen

Austausch und Zusammenarbeit mit Club Soroptimist International Landau, Deutscher Frauenring Verband Landau, Zonta - Club Landau, (Befindet sich aktuell in der Auflösungsphase) Aradia Frauenzentrum, „Die Frau:innen“ aus LD-Queichheim, Ofemni-Gruppe, She-Her Landau, Interventionszentrum, Pro Familia Landau.

Abbildung 23: Kinoveranstaltung des Club Soroptimist

Abbildung 24: Rosenverkauf des Zonta Clubs

Institutionen/Organisationen zur Aus- und Weiterbildung, Gemeinwesenarbeit und Jugendbildung

Austausch mit Jobcom, Profess, Mehrgenerationenhaus, Mädchengruppe im Haus der Jugend, „Freitagsfrühstücks – Frauen“ aus allen Kulturen, Austausch mit den Gleichstellungsbeauftragten der Lebenshilfe

7.2 Zusammenarbeit auf überregionaler Ebene

Landesgemeinschaft kommunaler Gleichstellungsbeauftragten (LAG) in Rheinland-Pfalz

Die LAG, besteht aus derzeit 44 hauptamtlichen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten aus den 12 kreisfreien Städten, den 24 Landkreisen, dem Bezirksverband und einigen kreisangehörigen Städten und Gemeinden, die auf der Grundlage der Gemeindeordnung oder der Landkreisordnung arbeiten. Das Gremium dient dem frauen- und gleichstellungspolitischen Dialog sowie dem Wissenstransfer untereinander, ebenso wie dem Austausch von guten Praxisbeispielen. Geklärt werden auch Fragen des eigenen Berufsstandes. Es besteht ein regelmäßiger Austausch mit mindestens 2 Sitzungen pro Jahr mit enger Anbindung ans Frauenministerium. Organisiert werden Fortbildungen, bringen mit ihren die Sprecherinnen bringen ihren Expertisen in die entsprechenden politischen Landes- und oder Bundesgremien, Arbeitsgruppen und Verbände. Ebenso stehen sie den Kolleginnen für Informationen und Anfragen zur Verfügung. Von 2016-2023 nahm ich dort die Funktion einer Sprecherin wahr und vertat in dieser Eigenschaft Rheinland-Pfalz in der Bundesgemeinschaft der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten (BAG).

Abbildung 25: Gleichstellungsbeauftrage der Region Pfalz

Abbildung 26: Die Gleichstellungsbeauftragten in Rheinland-Pfalz

Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Gleichstellungsbeauftragten (BAG)

Die BAG vertritt die Interessen von Frauen auf Bundesebene. Mit den Sprecherinnen der Landesvertretungen steht sie im engen Austausch. Die im Abstand von 18 Monate stattfindende Bundeskonferenz ist das frauenpolitische Forum aller kommunalen Gleichstellungsbeauftragten.

Arbeitsgemeinschaft Gleichstellung des Rheinland-Pfälzischen Städtetages

Drei kreisfreie Städte mit Stellvertretungen bringen gleichstellungsrelevante Belange, durch ihre Gleichstellungsbeauftragten, in das Gremium des Städtetages ein. Ich bin seit 2013 Mitglied.

Abbildung 27: Wagen bei der Demonstration bei der Buko 2023 in Leipzig

Abbildung 28: Südpfälzer Gleichstellungsbeauftragte bei der Buko

Frauennetzwerk der Oberrheinkonferenz (ORK)

Dieses Netzwerk unter dem Dach der Oberrheinkonferenz besteht seit 2016. Frauen aus Wirtschaft, Politik und Wissenschaft der beteiligten Regionen der Länder Frankreich, Deutschland und der Schweiz treffen sich regelmäßig zum trinationalen Wissens- und Erfahrungsaustausch zu frauenrelevanten Themen. Ziel ist nicht nur die daraus resultierenden Erkenntnisse in die entsprechenden politischen Entscheidungsgremien zu tragen, sondern auch trinationale Bewusstseinsschärfung durch Aktionen und Veranstaltungsformate. Ich bin Gründungsmitglied und war Sprecherin dieses Gremiums bis 2021.

8 Beratungsarbeit ist unverzichtbar

Beratung ist unverändert fester Bestandteil der Gleichstellungsarbeit. Die Zahl der persönlichen und telefonischen Beratungen lag in den zurückliegenden Jahren, vor der Pandemie, bei jährlich durchschnittlich 80. In der Pandemie war die Anzahl der Beratungen verschwindend gering. Es fanden zwar Telefonberatungen statt, diese wurden aber wenig genutzt. Seit dem Jahr 2023, ist wieder ein langsamer Anstieg zu verzeichnen.

Es kamen Mitarbeiterinnen der Stadtverwaltung, in der Funktion als interne Gleichstellungsbeauftragte (bis März 2021), sowie Bürgerinnen der Stadt Landau. Die Frauen kommen aus allen sozialen Schichten, allen Altersstufen und der verschiedensten Nationalitäten. Männer wenden sich nur in Einzelfällen als Rat- und Informationssuchende an die Gleichstellungsstelle.

Häufige Beratungsanlässe sind Benachteiligungen im Berufsalltag und die Suche nach einer neuen beruflichen Perspektive, Probleme infolge von Trennung und Scheidung, z.B. materielle Nachteile und Existenzkrisen, Sorgerechts- und Unterhaltsstreitigkeiten oder Wohnungsnot. Letzteres nahm in den letzten Jahren signifikant zu.

Alleinerziehende suchen häufig um Rat bei der schwierigen Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Kindererziehung. Frauen mit Gewalt- und Misshandlungserfahrungen vermitteln wir an zuständigen Fachdienste.

Aus den einzelnen Lebenszusammenhängen der ratsuchenden Frauen lassen sich geschlechtsdiskriminierende Strukturen erkennen, die Anlass dafür sind, um im politisch-administrativen System auf lokaler, regionaler und überregionaler Ebene, zum Beispiel in den städtischen Strukturen vor Ort, oder zusammen mit der Landesarbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten landesweit, Handlungsbedarf anzumahnen.

Wir entwickeln aus Beratungsinhalten auch Schwerpunkte für Aktionen und Veranstaltungen, um frauendiskriminierende Strukturen aufzuzeigen, zu skandalisieren und abzubauen. In diesem Verständnis ist Beratung mehr als eine spezielle, soziale oder personenorientierte Beratung. Sie ist, so verstanden, auch als Wegbereiterin für frauenpolitische Interventionen und Innovationen zu sehen.

Beratungsarbeit für Frauen von Frauen ist demnach nicht nur parteiisch und vertraulich, sie ist auch unverzichtbar.

9 Fazit

Kommen wir voran mit der Gleichstellung? Seit Jahrzehnten kämpfen wir an vielen Fronten, wie Wirtschaft, Politik, Gesundheitswesen. Es gibt beachtliche Erfolge und trotzdem treten Frauen und Mädchen noch auf der Stelle, stehen hinten an oder sind unterrepräsentiert, wenn es um Existenzsicherung, wirtschaftliche und politische Teilhabe, um unsere Zukunft geht. Dabei stoßen sie, tagtäglich, den Wandel an, zu Hause, in ihrem Umfeld, in der Gesellschaft insgesamt. Oft sind sie ganz vorne dabei, wenn es etwa um Klimaschutz, eine bessere Gesundheitsversorgung geht. Kurzum: Frauen und Mädchen verändern die Welt.

Was hemmt uns also? Wenn wir uns die die Strukturen, in die wir eingebettet sind, anschauen, wird deutlich, dass wir in einer Gesellschaft leben, die jahrhundertelang auf Männer im Außenraum gesetzt hat. Geschlechtergleichstellung, kann wie eingangs erwähnt, nur gelingen, wenn wir komplex und mehrdimensional denken, um alle parallel stattfindenden Prozesse in Einklang zu bringen. Bereiche dürfen nicht mehr nur isoliert betrachtet werden. Nur dann kommen wir zu Lösungen, die mehr sind, als die Summe ihrer Einzelteile.

Gendergerechtigkeit und Fortschritte auf dem Weg dorthin betreffen also alle Aspekte unseres Lebens, wie sie ineinandergreifen und insgesamt unsere Erfahrungen prägen und bestimmen. Wir sind noch lange nicht da, wo wir glauben zu sein und es braucht einen tiefen Wandel auf allen Ebenen.

Dazu kommt, das einmal errungene Rechte, kein Garant für Bestand sind. Die Strömungen, die, von weit rechts, immer mehr versuchen, auf Gesellschaften, Einfluss zu nehmen und demokratische Grundrechte mit Füßen treten, werden sich auch auf Lebenswelten von Frauen auswirken. Wir müssen, mit allen uns zur Verfügung stehenden demokratischen Mitteln dagegen steuern. Die Fragilität des als erreicht gelobten Fortschritts in der Geschlechtergleichstellung, hat uns auch die Zeit der Pandemie vor Augen geführt, die Unterschiede in Windeseile wieder größer gemacht hat.

Gleichberechtigung und soziale Fairness sind kein Frauen- oder Männerthema. Als „Menschenthema“ sind sie für alle Geschlechter wichtig. Nur gemeinsam können wir Schritte gehen um unsere Gesellschaft zu verändern.

Gerne blicke ich auf mehr als 10 intensive, spannende und ereignisreiche Jahre in der Gleichstellungsstelle der Stadt Landau zurück. Ich habe erlebt, dass meine Arbeit als Gleichstellungsbeauftragte, im Gefüge verwobener, komplexer Zusammenhänge unseren gesellschaftlichen Strukturen, tatsächlich einen Unterschied machen kann in der Machtverteilung der Geschlechter. Dank enger und guter Kooperationen mit Kolleg*innen, und vielen unzähligen anderen Akteur*innen und Unterstützer*innen, konnten wir zusammen vor Ort einiges erreichen. Wir haben an fortschrittlichen Initiativen gearbeitet, konnten operativ und übergreifend beraten und Hilfe leisten, haben auf Missstände aufmerksam gemacht, konnten unsere Expertisen in politische und gesellschaftliche Diskurse einbringen, haben zahlreiche und wichtige Veranstaltungen organisiert, mit dem Ziel, die erreichte Gleichstellung und Frauen- und Mädchenrechte zu bewahren, weiter zu stärken und voranzutreiben.

Ich bin froh und dankbar für diese gewinnbringende Zeit im Einsatz für mehr Geschlechtergerechtigkeit, mit vielen Denkanstößen und Perspektiven, die meinen Blick auf vorherrschende Strukturen und Möglichkeiten eines gesellschaftlichen Wandels zu offeneren und unabhängigeren Lebensformen erweitert haben. Vieles konnte erreicht werden, ist sichtbarer geworden, täuscht aber nicht darüber hinweg, dass Geschlechtergleichstellung final wohl Utopie bleiben wird, weil sie dem Wandel unterliegt, immer wieder neu definiert wird und prozesshaft ist. Die Fragilität der erreichten Rechte, muss uns immer als Mahnung dienen. Wir können uns nicht darauf ausruhen, sondern sie vielmehr als Ansporn sehen, immer weiter an einer Angleichung des bestehenden Macht- und Entscheidungsgefälles zu arbeiten. Nur so können wir nicht nur Rückschritte vermeiden, sondern auf dem Weg zu mehr Gleichstellung der Geschlechter bleiben.

Ich bin sicher, die Stadt Landau setzt sich mit ihren Gremien und vielen engagierten Frauen und Männern weiterhin für mehr Geschlechtergerechtigkeit ein und arbeitet gemeinsam daran für alle Menschen gleiche Chancen zu ermöglichen.

Ich wünsche allen in ihrem Handeln gutes Gelingen und viel Erfolg.