Tätigkeitsbericht

Gleichstellungsstelle

2019 bis 2021

nibelungenstadt worms

Gleichstellungsstelle

Stadtverwaltung Worms
Bereich 7 - Stadtentwicklung
Gleichstellungsstelle
Jasmine Olbort und Melanie Schiedhelm
https://www.worms.de/neu-de/buerger-unterstuetzen/gleichstellung
Mail: gleichstellungsstelle@worms.de
30.03.2022

Vorwort

Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes stellt fest: Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Männern und Frauen und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.
Für die Kommunen des Landes Rheinland-Pfalz wird dieser Auftrag in §2 der Gemeindeordnung aufgegriffen und die Schaffung hauptamtlich besetzter Gleichstellungsstellen in allen kreisfreien Städten des Landes festgeschrieben.

Demnach müssen alle Planungen der Kommunalverwaltung, die die Lebensbereiche von Frauen anders oder in stärkerem Maße berühren als Männer, der Gleichstellungsstelle vorgelegt und mit ihr erörtert werden. Ihr ist Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben, welche Auswirkungen die geplanten Maßnahmen auf das Verfassungsziel Gleichberechtigung haben.
Damit besitzt die Gleichstellungsstelle einen Expertinnenstatus in der Verwaltung. Sie hält Wissen zu den Themen Gleichstellung, Geschlechtergerechtigkeit, Gender Mainstreaming und Frauenförderung vor und hat die Aufgabe, alle Bereiche der Verwaltung zu diesen Themen zu beraten.

Aus diesem Grund muss Gleichstellungsarbeit als Querschnittsaufgabe verstanden werden, die die gesamte Verwaltung betrifft und ihr Handeln insgesamt beeinflusst. Als Expertinnen können wir Impulse setzen und unsere Fachkompetenz einbringen. Die Verantwortung für geschlechtersensibles Handeln liegt jedoch bei der Verwaltungsspitze und den Führungskräften.

Deshalb benötigt kommunale Gleichstellungsarbeit eine strukturelle Verankerung, das heißt eine gesamtstädtische Strategie mit konkreten gleichstellungspolitischen Zielen und Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele sowie einem Monitoring. Voraussetzung hierfür ist die Entwicklung einer Haltung der Gesamtverwaltung zur Gleichstellung, die von einer selbstverständlichen Verantwortungsübernahme für Geschlechtergerechtigkeit als Querschnittsaufgabe geprägt ist. Eine solche Haltung ist zurzeit nicht strukturell verankert, sondern abhängig vom Einsatz einzelner Personen und deren Einstellung zur Bedeutung von Gleichberechtigung.

Um eine Haltung und eine strukturelle Verankerung von Gleichstellung als leitende Handlungsmaxime für die Zukunft auch in der Breite zu erreichen, verfolgen wir weiter die proaktive Anwendung von bereits vorhandenen Maßnahmen, arbeiten auf diese Weise eng mit Schlüsselstellen zusammen (Oberbürgermeister, Bürgermeisterin, 1.03, Stakeholder aus Politik, Wirtschaft und Gesellschaft) und verfolgen fortlaufend eine Kommunikationsstrategie, die deutlich macht, dass die Berücksichtigung von Fragen der Geschlechtergerechtigkeit zu besseren Entscheidungen führt.

Als Gleichstellungsbeauftragte bilden wir in der Stadt Worms aber auch das Scharnier zwischen Bürgerinnen und Verwaltung, sind Kontrollinstanz und gleichzeitig Kooperationspartnerinnen in verschiedenen Netzwerken. Wir initiieren Maßnahmen zu verschiedenen gleichstellungsrelevanten Themen und leisten mit öffentlichkeitswirksamen Aktionen einen Beitrag zu einem gesell-

schaftlichen Bewusstseinswandel zur Durchsetzung der Gleichberechtigung der Geschlechter.
Wir engagieren uns im Netzwerk der Landes- und Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Gleichstellungsbeauftragten.

Im Jugendhilfeausschuss ist die Gleichstellungsbeauftragte beratendes Mitglied kraft Amtes. Sie hat den Vorsitz des Runden Tisches des Wormser Interventionsprojektes gegen Gewalt in engen sozialen Beziehungen (WIP), ist im Beirat für Arbeit, bei Demokratie Leben! und dem örtlichen Beirat zur Weiterbildung vertreten. Sie ist Mitglied der AG Gleichstellung im Städtetag Rheinland-Pfalz.

In den Berichtsjahren war unsere kommunale Arbeit stark von der Covid-19 Pandemie geprägt. Die Frage, wie sich die Pandemie auf die Geschlechterverhältnisse ausgewirkt hat, wird uns als Gesellschaft noch Jahre beschäftigen. Die Auswirkungen der Pandemie auf beispielsweise Lohn- und Rentenlücke, Aufteilung von Sorgearbeiten, Bezahlung von Care-Berufen, Gewalt gegen Frauen und Gesundheit wird für die künftige Arbeit der Wormser Gleichstellungsstelle mit Sicherheit prägend sein. Aus diesem Grund haben wir dem Thema einen eigenen Abschnitt gewidmet und Stimmen für Sie aus Worms gesammelt.

Zusätzlich zu diesem Aufgabengebiet obliegt uns auch die Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten nach dem Landesgleichstellungsgesetz. Dieses Gesetz widmet sich der Förderung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern, die in der öffentlichen Verwaltung tätig sind. Die Mitwirkung bei der Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zählt ebenfalls zu unseren Aufgaben nach dem LGG. In dieser Funktion sind wir vor allem mit Fragen der Personal- und Organisationsentwicklung sowie der Personalauswahl befasst. Auch hier hat die Gleichstellungsstelle wieder eine Doppelfunktion und soll einerseits die Einhaltung des Landesgleichstellungsgesetzes überwachen und andererseits ihre Expertise zur Verbesserung von Entscheidungen in alle personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen einbringen. Im Kapitel zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes in der Stadtverwaltung Worms erläutern wir diesen Gesetzesauftrag und seine Schwierigkeiten ausführlich.

Für die Erledigung ihrer Aufgaben ist die Gleichstellungsstelle mit insgesamt 1,75 Stellen ausgestattet, wobei 0,75 Stellenanteile auf die kommunale Gleichstellungsarbeit entfallen. Jeweils 0,25 Stellenanteile stehen für die Gleichstellung nach dem Landesgleichstellungsgesetz sowie für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zur Verfügung. Weitere 0,5 Stellenanteile umfassen eine Assistenzstelle, die die Gleichstellungsbeauftragten in allen Tätigkeitsfeldern unterstützt.

Mit dem vorliegenden Tätigkeitsbericht möchten wir ihnen einen Überblick über unsere Arbeit in den Jahren 2019 bis 2021 geben. Hierfür haben wir exemplarisch Themen und Arbeitsschwerpunkte aufgeführt, mit denen wir in den vergangenen drei Jahren unser Aufgabengebiet mit Leben gefüllt haben.

Wir bedanken uns für das Interesse an unserer Arbeit.

Einleitung

„Wir sind doch alle längst gleichberechtigt“, so heißt der Titel des neu erschienenen Buches im Ullstein-Verlag von Alexandra Zykunov, die prägnant diesen und viele weitere Sätze entlarvt und unsere patriarchal geprägten Denkmuster schonungslos vor Augen führt.

So aktuell wie der Titel nun in den (sozialen) Medien kursiert und diskutiert wird, so prägt dieser auch unsere tägliche Arbeit im hohen Maße. Diese Haltung begegnet uns häufig und blendet gravierende Unterschiede in den bestehenden Geschlechterverhältnissen aus, wie z.B. das Armutsrisiko von Frauen, ihre Unterrepräsentanz in wichtigen Entscheidungspositionen in Wirtschaft und Politik sowie das höhere Risiko (sexualisierte) Gewalt zu erleben. Auch wenn diese Fakten noch immer auf der Hand liegen, statistisch untermauert sind und unsere Arbeit auf gesetzlich verankerten Grundsätzen fundiert, wird die Notwendigkeit weiter an der Gleichberechtigung von Männern und Frauen zu arbeiten täglich in Frage gestellt. Aber dort, wo es um Geld, Macht und Gewalt geht, entscheidet sich, welchen Stellenwert wir als Gesellschaft der Gleichberechtigung von Frauen und Männern einräumen.

Gleichstellung beginnt vor allem im Kopf. Es geht darum Rollen- und Denkmuster in den Köpfen aller zu verändern, denn diese prägen unser Denken und Handeln. Geschlechterklischees werden in der Werbung und im Alltag nur zu häufig noch reproduziert und verfestigen so alte Rollenbilder. Aus diesem Grund sehen wir es als unsere Aufgabe das Thema Gleichstellung immer wieder und unermüdlich in den Vordergrund zu rücken und auf Ungleichheiten und unhinterfragte Privilegien aufmerksam zu machen. Denn nur wenn wir uns der Ungleichbehandlung bewusst werden, kann sich etwas ändern. Bloßes Engagement und Aufklärung reicht leider oftmals nicht aus. Um unsere Rechte und Anliegen als Gleichstellungsbeauftragte zufriedenstellend erreichen zu können, sind Ressourcen und wirkungsvolle Sanktionen bei gleichstellungswidrigen Entscheidungen und Maßnahmen der Dienststelle erforderlich.

Gleichstellungsarbeit – so können wir aus Erfahrung sprechen – braucht Beharrlichkeit und einen langen Atem. Sie braucht aber auch Unterstützer*innen, Thementreiber*innen und einen politischen Willen, Frauenrechte auf die Agenda zu setzen. Die bekannte Soziologin Prof. Jutta Allmendinger ist sich sicher, dass die Pandemie die ungleichen Geschlechterverhältnisse weiter zementiert hat. Der Titel ihres neuen Buches lautet „Es geht nur gemeinsam“ und es geht darum, wie wir endlich als Gesellschaft Geschlechtergerechtigkeit erreichen können. Diesen Titel möchten wir als Appell an Sie richten und gerne mit Ihnen gemeinsam für ein geschlechtergerechtes Worms eintreten.

Frauen und Corona – Zur Situation in Worms

Die mittlerweile zwei Jahre andauernde Corona-Pandemie hat das Zusammenleben der Menschen grundlegend verändert. Ein Blick auf die Situation von Frauen in Deutschland zeigt, dass sich die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern seit Beginn der Pandemie verschärft hat. Frauen reduzieren häufiger ihre Arbeitszeit und ihr Anteil an Sorgearbeit nimmt noch weiter zu.

Eine Umfrage des WSI-Instituts zeigt, dass aktuell so viele Mütter wie seit dem ersten Lockdown nicht mehr ihre Arbeitszeit reduziert haben – und das trotz offener Schulen und Betreuungseinrichtungen. Und wer seine Arbeitszeit reduziert, verdient auch weniger. Womit sich die finanzielle Ungleichheit zwischen den Geschlechtern weiter verschärft. Vor allem Alleinerziehende und Eltern mit geringem Einkommen empfinden die Pandemie als besonders belastend.

Als Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Worms ist es uns ein Anliegen, diese allgemeinen Feststellungen zu konkretisieren und die Situation der Frauen in Worms sichtbar zu machen. Dafür haben wir verschiedene Einrichtungen befragt und wollten wissen, wie sich ihre Arbeit und die Lebenssituation der Frauen und Mädchen, mit denen sie arbeiten, durch die Pandemie verändert haben.

Die Antworten, die uns erreichten, können lediglich ein Ausschnitt sein. Sie zeigen aber eindrücklich, dass die Pandemie massive Auswirkungen auf die Situation von Frauen hat, deren Folgen uns noch lange beschäftigen werden.

Tatjana Erben, Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt im Jobcenter Worms

Kundinnen sind, insbesondere bei bestehenden Sprachbarrieren, schwerer zu erreichen, da keine persönlichen Termine stattfinden konnten. Telefonische Beratungen sind teilweise oberflächlicher und Strategien können – auch aufgrund der fehlenden Planungssicherheit – nicht besprochen/fixiert werden,- z.B. können Arbeitsaufnahmen, Weiterbildungen, Maßnahmen in Präsenz etc. nur sehr reduziert angeboten werden, wenn die Kinderbetreuung, deren Organisation pandemiebedingt noch zusätzlich erschwert wird, nicht sicher abgedeckt werden kann. Meine Angebote konnte ich teilweise nicht in Präsenz durchführen, so dass auch hier eine Umstellung auf z.B. postalische Anschreibaktionen erfolgte. Die positive Entwicklung der Chancengleichheit wurde durch die Pandemie gebremst.

Oftmals sind die Frauen verunsichert/ängstlich und haben große Probleme mit der Kinderbetreuung (teilweise auch bedingt durch die gestiegene Unsicherheit), weshalb manche resignieren. Angebote mit Kinderbeaufsichtigung konnten ebenfalls nicht durchgeführt werden. Oftmals fehlt der Zugang zu digitalen Angeboten, so dass diese Frauen „abgehängter“ sind, gerade wenn Sprachbarrieren dazukommen.

Veronik Heimkreitner, Beauftragte für Migration und Integration

Durch das Homeoffice und die Beschränkungen durch Corona blieb wieder mehr Zeit für die konzeptionellen Arbeiten und Planungen. Der erzwungene Stopp der bisherigen Arbeit hat im ersten Moment Raum geschaffen für Arbeiten, die sonst oft zu kurz kommen. Zeitgleich wurde die Vernetzung untereinander sowie der direkte Kontakt zur Zielgruppe erheblich schwieriger. Man kann sagen, Licht und Schatten.

Die meisten Projekte und Angebote basierten auf dem direkten Kontakt – interkulturelles Frauenfrühstück, mehrsprachige Vorleseveranstaltungen etc. All diese Projekte konnten unter Pandemiebedingungen gar nicht oder nur erschwert umgesetzt werden. Gerade der Kontakt zu Frauen, die noch nicht lange in Deutschland leben, ist somit wesentlich weniger und wesentlich schwieriger geworden. Geknüpfte Kontakte sind oftmals verloren gegangen, sodass mit dieser Arbeit zum Teil komplett neu gestartet werden muss.

Rückmeldung aus der Personalabteilung der Stadtverwaltung

Meine persönliche Erfahrung aus der Corona-Zeit:
Gerade im Lockdown musste die Kinderbetreuung parallel zur Arbeit geregelt werden. Ich selbst war ca. 3 Monate komplett zuhause im Homeoffice, ebenso mein Mann und unser Kind war aufgrund der Kita-Schließung ebenfalls mit uns zuhause. Ich habe diese Zeit als sehr belastend wahrgenommen. Das Arbeiten komplett von Zuhause hat natürlich ermöglicht, unseren Sohn „nebenbei“ mit zu betreuen. Dennoch muss die Arbeit natürlich gewissenhaft und richtig erledigt werden, was teilweise schwierig zu vereinbaren war. Neben dem „normalen“ Tagesgeschäft hat Corona uns in der Personalabteilung natürlich zusätzlich extrem belastet. Denn wir mussten immer auf dem neuesten Stand sein um Anfragen bearbeiten zu können. Es gab viele Rundschreiben und Informationen, die verarbeitet werden mussten (Anfragen zu Quarantäne-Regelungen als Kontaktperson/ Erkrankter/ Reiserückkehrer, Anfragen zum Thema Dienstbefreiungen und möglichen Ersatzleistungen wie z.B. nach dem Infektionsschutzgesetz oder ggf. der Krankenkasse; Anfragen von Schwangeren insbesondere aus dem Kita-Bereich bzgl. Risiko am Arbeitsplatz; Ausstellung von Bescheinigungen zur Notbetreuung,…). Auch jetzt nach fast 2 Jahren ist uns Arbeitsalltag noch immer teilweise von Corona stark geprägt, da es immer noch wiederkehrende Problematiken oder auch neue Fragestellungen aufkommen, aufgrund der Pandemie.
Mein persönliches Fazit zu dieser Zeit (komplett zuhause alle drei): in dieser Art und Weise würden wir das so wahrscheinlich nicht mehr handhaben; sollte so ein Fall nochmal auftreten, dann würde ich wahrscheinlich meine Stunden reduzieren/Sonderurlaub beantragen – im Interesse der Familie

Es kamen natürlich viele Anfragen auf uns zu. Schwerpunkt waren hierbei natürlich die Frage nach möglichen

Freistellungen zur Regelung der Kinderbetreuung. Tatsächlich wurden diese Anfragen auch größtenteils von unseren Mitarbeiterinnen gestellt. Die Situation war für die Mitarbeiter/innen belastend, da man einerseits die Kinderbetreuung regeln musste und anderseits auch seine Arbeit erbringen wollte und musste. Meiner persönlichen Einschätzung nach, waren Frauen auch eher im Rahmen der Kinderbetreuung gefordert als die Männer im Sinne von Nutzung der Freistellungsmöglichkeiten. Man hat definitiv gemerkt, wie belastend die Situation ist.

Annette Mayer-Möbius, Gleichstellungsbüro Hochschule Worms

Seit der Corona-Pandemie und insbesondere während des Lockdowns hat sich unser Aufgabengebiet verändert.
Anstelle von z. B. der Planung und Durchführung von Veranstaltungen oder der Mitarbeit in Arbeitskreisen ist die Beratung (telefonisch und per Email) von Hochschul-Beschäftigten und Studierenden in den Vordergrund getreten.
Notwendige Konferenzen und Tagungen fanden und finden online statt, manchmal auch als Hybrid-Veranstaltungen. Geplante Projekte, deren Durchführung nur in Präsenz Sinn machen, wurden abgesagt oder verschoben, dafür neue Veranstaltungsformen kreiert.
Besonders häufig nutzten und nutzen Kolleginnen und Studierende mit Kindern, insbesondere Alleinerziehende, unser Beratungsangebot. Kinderbetreuung und Beruf bzw. Studium unter einen Hut zu bekommen, stellt während der Pandemie eine wesentlich größere Herausforderung dar. Besonders schwierig ist das Finden von Tagesmüttern für gerade erst nach Worms gezogene Familien.
Ein weiteres Problem ist die psychische Belastung von Studierenden, die während des Online-Betriebes der Hochschule vom gesellschaftlichen Leben abgeschnitten sind.

Regina Mayer, Frauennotruf Worms

Auch wenn die Diskussion über sexualisierte Gewalt in den letzten Jahren öffentlicher geführt wird: Für betroffene Frauen ist die Hürde Hilfe in Anspruch zu nehmen aufgrund von Tabuisierung, Schuldzuweisung und Scham weiterhin sehr hoch. Die Vernetzungsarbeit mit anderen Fachstellen ist oft notwendig, damit Frauen durch Weiterverweisung die spezialisierte Beratung des Frauennotrufes in Anspruch nehmen. Die mangelnden Kontaktmöglichkeiten durch die Corona-Pandemie haben diese Vernetzungsarbeit und folglich den Zugang für Frauen (zum Frauennotruf) erschwert. Der Mehraufwand für die Anpassung des Angebotes während der Pandemie hat die personelle Unterbesetzung des Frauennotrufes noch deutlicher gemacht.

Die Corona-Pandemie wirkt auch für betroffene sexualisierter Gewalt als Brennglas. Durch die Lockdown-Situation zeigte sich oft eine Zunahme individueller Folgen der sexualisierten Gewalt wie Ängsten, Isolation und Flashbacks und gleichzeitig gab es wenig Möglichkeiten zur Entlastung und Unterstützung. Aber

auch die sozialen Folgen wie mangelnde gesellschaftliche Teilhabe und Armut als Folge sexualisierter Gewalt haben sich aufgrund der wirtschaftlichen Situation verstärkt und oftmals zu Instabilität im Leben der Frauen geführt.

Sandra Noppenberger, Frauenhaus DRK Worms

Corona hat den Arbeitsalltag im Frauenhaus verändert, die vorhandenen Angebote mussten immer wieder dem Infektionsgeschehen angepasst werden. Aufnahmen im Frauenhaus und Beratungen in der Frauenberatungsstelle aufrechtzuerhalten hatten größte Priorität. So ist es uns trotz der hohen Anforderungen und zusätzlichen Arbeitsbelastung gelungen, uns flexibel auf die neue Situation einzustellen, um die Qualität unserer Beratung und Unterstützung für gewaltbetroffene Frauen auch unter den gegebenen Umständen sicherzustellen.

Eine Auswirkung der Corona-Pandemie ist, dass sich die materielle und räumliche Abhängigkeit von Frauen gegenüber Männern verschärft hat. Diese Situation begünstigt Macht- und damit Gewaltverhältnisse. Das Risiko häuslicher Gewalt hat sich insbesondere während den Phasen des Lockdowns mit sozialer Isolation, finanziellen Sorgen, räumlicher Enge und weiteren Stressfaktoren erhöht, während gleichzeitig wichtige Außenkontakte und Frühwarnsysteme weggefallen sind. Die Nachfrage nach Beratungsangeboten für gewaltbetroffene Frauen ist in den vergangenen Monaten gestiegen.

Heike Sohl, frauenspezifische Suchtberatung Caritas

Unsere Arbeit hat sich seit der Zeit des Lockdowns und der Pandemie stark verändert. Der Lockdown hatte erstmal zu einem Stopp der persönlichen Beratungsgespräche vor Ort geführt. Wir haben zunächst versucht über das Telefon Kontakt zu halten. Leider sind uns trotzdem einige Klientinnen abgesprungen, vor allem auch Frauen und Mädchen die zum ersten Mal Kontakt suchten. Mit erhöhtem Zeitaufwand haben wir dann auch persönliche Treffen im Freien, bspw. durch Spaziergänge oder Treffen im Park durchgeführt. In Ausnahmefällen wie Krisen und andere sensiblen Problemlagen haben wir auch persönlich in der Beratungsstelle beraten. Schließlich konnten wir über das Ministerium Gelder beantragen zur digitalen Verbesserung unserer Beratungsstelle. Nun konnten wir digital per Video Gespräche durchführen.

Bei einigen Klientinnen war der digitale Zugang aber nicht möglich, da sie entweder nicht die technischen Möglichkeiten oder nicht das technische Know-how hatten. Auch gab es den Wunsch einiger Frauen das persönliche Gespräch im geschützten Raum vorziehen, insbesondere bei emotional schwierigen Problemlagen.

Rückblickend lässt sich heute feststellen, dass es in unserem Arbeitsfeld durch die Pandemie eine rasante Veränderung hin zur Digitalisierung gab. Angefangen von Arbeitskreisen, Fachtagungen bis hin zur Einzel- und Gruppenarbeit in der Beratungsstelle.

Grundsätzlich hat die Pandemie zu einer immensen Verunsicherung geführt. Beim Lockdown sanken zunächst unsere Beratungsanfragen ab. Erst als sich alles etwas beruhigt hatte, nahmen die Kontakte wieder zu.
Bei vielen unserer Frauen und Mädchen kam es zur Verschärfung ihrer psychischen Probleme und auch vermehrt zur Rückfälligkeit, selbst nach Jahren stabiler Abstinenz. Dieser Trend ist aus meiner Sicht bis heute anhaltend. Insbesondere auch dann wenn Existenzängste, Einsamkeit, fehlende Besuche z.B. der Selbsthilfegruppen etc. hinzukommen.
Besonders schwer hatten und haben es Frauen mit Kindern. Zum Lockdown waren sie durch das Schließen der Schulen und dem Homeschooling sehr gefordert. Frauen mit Kleinkindern kamen in Betreuungsnot. Das aufeinander Hocken hat familiäre Probleme auflodern lassen, was nicht selten in verbaler oder körperlicher Gewalt endete und den Suchtmittelkonsum ansteigen ließ.

Anika Hapke,
Kinderschutzdienst des ASB Worms

Im Rahmen der Kinderschutzdienstarbeit haben sich durch die Corona-Pandemie die Möglichkeiten der virtuellen und telefonischen Arbeit erweitert und wir haben (wann immer möglich) das ,,Arbeiten im Grünen“ als Alternative zur Arbeit im geschlossenen Raum etabliert. Gespräche im Freien (z.B. im Rahmen eines Spaziergangs mit Abstand) reduzieren nicht nur des Infektionsrisiko, sondern werden von unseren Klient:innen auch generell als positiv bewertet, so dass wir planen, diese neuen Arbeitsformen auch nach Ende der Pandemie in bestimmten Fällen beizubehalten.

Aufgrund der Schließung von Schulen, Kindergärten und Angeboten der offenen Jugendarbeit entfielen diese zeitweise als Unterstützungssysteme für von Gewalt betroffene Kinder und Jugendliche. Der Kinderschutzdienst war während der gesamten Pandemie durchgängig im Dienst und für viele Klient:innen eine der wenigen, verbleibenden Anlaufstellen. Wir erlebten und erleben einen deutlich gesteigerten therapeutischen Bedarf bei Kindern und Jugendlichen, der jedoch kaum zu versorgen ist, da die niedergelassen Therapeut:innen lange Wartelisten haben. Hier wäre eine Ausweitung der therapeutischen Versorgung wünschenswert, um die erlebte Belastung durch die Pandemie besser auffangen zu können.

Darleen Burgey,
Jugendtreff Pfeddersheim

Wir konnten nicht speziell feststellen, dass es Mädchen während der Pandemie schlechter ging als Jungen oder dass sich ihre Situation auf eine andere Weise verändert hat als die Situation von Jungen.
Der Pfeddersheimer Jugendtreff war während des Lockdowns zeitweise komplett geschlossen. In dieser Phase war es für uns besonders schwierig, einen Erstkontakt zu Kindern und Jugendlichen herzustellen sowie den Kontakt zu bereits bekannten Teilnehmenden aufrechtzuerhalten. Teilweise konnten

Online-Angebote geschaffen werden, doch insbesondere der Vertrauensaufbau ist von einem persönlichen Kontakt zur Zielgruppe abhängig. Weiterhin lebt unsere Arbeit davon, dass wir Kinder und Jugendliche dazu befähigen, miteinander in Kontakt zu treten und sich zu vernetzen. Da unsere Arbeit über einen langen Zeitraum nur in Einzelbetreuung stattfinden konnte, entfiel diese Chance komplett.

Wir konnten bei vielen Kindern und Jugendlichen eine enorme Verschlechterung der schulischen Leistungen feststellen. Darüber hinaus beobachteten wir als Folge der Pandemie und der Beschränkung sozialer Kontakte eine erhöhte Tendenz zum Konsum sozialer Medien (insbesondere TikTok und Instagram). Bei einer kurzen Befragung der Jugendlichen über ihre Einschätzung zum Jahr 2021, wurde dieses als „Verschwendung“ oder „unnötig“ beschrieben, da viele Veranstaltungen und die damit einhergehenden aufregenden Erfahrungen entfallen sind.

Schwangerschafts(-konflikt)beratung Worms des Diakonischen Werks Rheinhessen

Auffallend war der z.T. fehlende persönliche de-facto-Zugang der Klient:innen zu Sozialleistungsträgern, den wir Berater:innen zum großen Teil durch das Angebot von Präsenzberatungen abgefangen haben. Dieses Präsenzangebot haben wir durchgängig aufrechterhalten, wobei wir selbstverständlich die jeweils geltenden Hygiene- und Kontaktvorschriften beachtet haben. Dies hat den Beratungsalltag komplexer werden lassen. Wir sind aber auch neue Beratungswege gegangen, wie bspw. Video-Online-Beratungen, Beratungsspaziergänge, ausführliche Telefonkontakte. Gerade Frauen, die der deutschen Sprache nicht so mächtig sind, viel es sehr schwer, telefonisch ihre Bedürfnisse zu äußern, so dass wir davon ausgehen können, dass manche, unseren Klient:innen zustehende Leistungsansprüche, nicht realisiert wurden. Wir stellten auch fest, dass immer wieder der Mann den Kontakt zur Beratungsstelle gesucht hat, da dieser über bessere Deutschkenntnisse verfügte. Dies hat aber zur Folge, dass der Kontakt zu den Frauen und deren Bedürfnissen auf der Strecke geblieben ist. Für uns Berater:innen heißt das, andere Zugangswege zu den Frauen zu finden und die Beratungssituation per se anzupassen – Sprechstunden im Wohnumfeld der Klient:innen installieren, Informations-veranstaltungen über Kindertagesstätten anbieten, einfach damit die Frauen nicht aus dem Fokus unseres Beratungsangebotes geraten.

Im Kontext der Schwangeren- bzw. gerade auch der Schwangerschafts-Konfliktberatungen wurden in der Coronazeit für uns Berater:innen bestehende Gefährdungen sichtbarer – wie bspw. finanzielle Notlagen oder Zukunftsängste der zu beratenden Frauen, die in die Entscheidung für einen Schwangerschaftsabbruch einflossen bzw. immer noch einfließen.
Im Rahmen unserer präventiven Gruppenangebote wie Mütter-Väter-Treffs für

Kinder bis drei Jahre mussten die Treffen in Präsenz immer wieder – je nach Infektionslage - eingestellt werden. Die durch die Pandemie ausgelöste grundsätzliche Verunsicherung findet sich im konkreten in der tatsächlichen Lebenswelt der Eltern wieder.
Auch das Alternativangebot des Video-Treffs konnte die Frauen nicht so begleiten wie es bei persönlichen Treffen möglich ist. Bei einigen Frauen fehlte die technische Ausrüstung, andere wiederum hatten größere Kinder zu betreuen, die nicht den Kindergarten oder die Schule besuchen konnten. D.h. die Frauen konnten nicht ungestört ihre Fragen zur Erziehung stellen oder mit den Kleinsten spielen. Den Berater:innen auf der anderen Seite fehlten wichtige Parameter zur Einschätzung der Lebenssituation und der damit verbundenen passgenauen Hilfen.
Unter anderem konnte das Babybedenkzeitprojekt an Schulen mangels Präsenzunterricht nicht stattfinden. In diesem Projekt werden jugendliche Mädchen an die Aufgaben, die eine Elternschaft mit sich bringt mit einer Real-Care-Babypuppe herangeführt. Die begleitende Fachkraft steht für alle Fragen während der Durchführung zur Verfügung und erarbeitet mit den Jugendlichen Themen, die im Zusammenhang mit dem Projekt stehen, z.B. Zukunftsplanung, Partnerschaft, Elternschaft, Sexualität und Verhütung, Schwangerschaft, Gesundheitspflege. Diese gesellschaftlich wichtige Präventionsarbeit konnte nicht geleistet werden.

Pia Müller, Motherhood e.V.

Unsere Arbeit in Worms hat sich durch die Pandemie überwiegend in den virtuellen Raum verlagert. Zahlreiche unserer regelmäßigen Veranstaltungen in Worms wie die Vorführung des Kinofilms „Die sichere Geburt“ mit Podiumsdiskussion oder das Hausgeburts-Erzählcafé konnten in den letzten zwei Jahren nicht stattfinden. Die verstärkte virtuelle Arbeit hat auch positive Seiten: so finden nun regelmäßig digitale Austauschtreffen zwischen den verschiedenen Aktiven-Gruppen aus Rheinland-Pfalz statt.

Die Corona Pandemie trifft auf seit Jahren bestehende Missstände in der geburtshilflichen Versorgung. Die Leidtragenden sind Schwangere und ihre Familien.
Als bundesweit tätige Elterninitiative haben wir seit fast zwei Jahren zu Corona und Schwangerschaft/ Geburt hunderte Emails und Nachrichten schwangerer Frauen und werdender Vätern erhalten. So verschieden die Nachrichten und Fragen bis heute sind, gibt es doch eine Gemeinsamkeit: (Werdende) Eltern sind verunsichert und verängstigt. Die Maßnahmen der Kliniken zur Eindämmung der Pandemie bringen sie an ihre Grenzen und darüber hinaus. Jedes Krankenhaus setzt eigene Regelungen fest, die oft nicht ausreichend kommuniziert werden und sich zudem ständig ändern. Frauen und Familien werden mit ihren Ängsten allein gelassen. Verbindliche Regelungen und Unterstützungsangebote fehlen. Die Belastungen und die Folgen etwa einer Geburt ohne Vertrauensperson werden in der Öffentlichkeit wenig thematisiert.

Frauen sind in einer besonders sensiblen Phase ihres Lebens allein. Einer Phase, in der viele Frauen eigentlich sehr viel Unterstützung und emotionalen Beistand brauchen: bei den Vorsorgeuntersuchungen in der gynäkologischen Praxis, bei medizinischen Komplikationen in der Klinik, während der Geburt und auf der Wöchnerinnenstation oder wenn das Baby stationär auf der Neugeborenenstation behandelt werden muss. Väter, Partnerinnen oder andere vertraute Personen werden weitestgehend ausgeschlossen und damit wichtige Gelegenheiten des Bindungsauf- und ausbaus verpasst, der Start ins Familienleben deutlich gestört.

Gewalt gegen Frauen

Gewalt gegen Frauen ist noch immer einer der wichtigsten Arbeitsbereiche kommunaler Gleichstellungsarbeit.
Die Zahlen sind lange bekannt und bedauerlicherweise seit Jahren unverändert.

- Jede dritte Frau in Deutschland wird mindestens einmal in ihrem Leben Opfer physischer und/oder sexualisierter Gewalt
- Jede vierte Frau erlebt mindestens einmal in ihrem Leben körperliche und/oder sexualisierte Gewalt durch ihren Partner oder Ex-Partner
- Jede siebte Frau erlebt mindestens einmal in ihrem Leben Formen sexualisierter Gewalt
- Zwei von drei Frauen erleben in ihrem Leben sexuelle Belästigung
- Jeden Tag gibt versucht ein Mann seine (Ex-)Partnerin zu töten – jeden dritten Tag gelingt es

Mädchen und Frauen mit Behinderungen sind überproportional häufig von allen Formen von Gewalt betroffen. Fast die Hälfte von ihnen hat sexualisierte Gewalt in Kindheit, Jugend oder im Erwachsenenalter erlebt.
Immer häufiger beobachten Expert*innen auch geschlechtsbezogene digitale Gewalt.
Sie geht oft mit analoger Gewalt einher und bietet Tätern neue (anonyme) Räume und eine große Öffentlichkeit, um Frauen zu bedrohen, ihnen nachzustellen oder sie zum Schweigen zu bringen.
Frauen, die in der Öffentlichkeit stehen, sind sexualisierten Beschimpfungen und (Vergewaltigungs-)Drohungen in sozialen Netzwerken ausgesetzt – immer häufiger sind auch Kommunalpolitikerinnen betroffen.

Leider fehlt es an (gesellschaftlicher) Solidarität mit betroffenen Frauen, weswegen viele Delikte von den Betroffenen gar nicht erst öffentlich gemacht werden. Die Hälfte der von sexualisierter Gewalt betroffenen Frauen wird nie über ihre Erlebnisse sprechen.

Gewalt gegen Frauen und Mädchen ist allgegenwärtig und gleichzeitig ein Tabuthema.

Als kommunale Gleichstellungsstelle ist es Teil unseres Auftrages, Politik und Gesellschaft für dieses Thema zu sensibilisieren, bestehende Unterstützungsangebote bekannt zu machen und mit-

einander zu vernetzen, um Zugänge zu Hilfseinrichtungen zu ermöglichen und wirksame Verfahrensabläufe zu schaffen, wenn sich Betroffene Hilfe holen wollen.
Das alles leisten wir in einem seit viele Jahren bestehenden Netzwerk – dem Wormser Interventionsprojekt gegen Gewalt an Frauen, kurz WIP genannt. Die Gleichstellungsstelle hat die Geschäftsführung des Netzwerks inne.

WIP ist ein runder Tisch, zu dem alle Institutionen eingeladen sind, die mit gewaltbetroffenen Frauen in Kontakt kommen und/oder Teil des Hilfesystems sind. Über die Jahre ist so ein stabiles Netzwerk entstanden, das trotz der aktuell fehlenden persönlichen Kontakte bei Präsenzsitzungen, vertrauensvoll zusammenarbeitet. WIP veranstaltet öffentlichkeitswirksame Aktionen rund um den Internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen im November jeden Jahres. Der regelmäßige Austausch im Gremium leistet außerdem einen wichtigen Beitrag, um die Prozessabläufe in der Interventionskette zu optimieren und Versorgungslücken aufzuzeigen.

WIP ist nicht zuletzt auch das zentrale kommunale Expert*innengremium zum Thema Gewalt gegen Frauen in Worms, das Empfehlungen für Politik und Verwaltung ausspricht.

Anlässlich des Internationalen Tages gegen Gewalt an Frauen 2020 hat WIP drei Forderungen an Politik und Gesellschaft entwickelt und in einer Fotoaktion öffentlich gemacht. Diese Forderungen sind noch immer aktuell und zielen auf einen umfassenden Wandel im Umgang mit geschlechtsspezifischer Gewalt wie auch mit den betroffenen Frauen.
Sie lauten:

Jede Frau hat das Recht auf Unterstützung nach Gewalt.

Wir fordern ein flächendeckendes und finanziertes Netzwerk an Unterstützungseinrichtungen für Frauen und ihre Kinder.

Gewalt an Frauen und Mädchen verhindern.

Wir fordern vielfältige und ganzheitliche Präventionsmaßnahmen gegen (sexualisierte) Gewalt.

Am Anfang von Gewalt steht Sexismus.

Wir fordern eine Auseinandersetzung mit gesellschaftlichen Machtverhältnissen und stereotypen Rollenbildern von Frauen und Männern.

Die aufgestellten Forderungen orientieren sich dabei an den Zielen der Istanbul Konvention, einem europäischen Vertragswerk zur Beendigung und Verhütung geschlechtsspezifischer Gewalt, das 2018 auch von Deutschland ratifiziert wurde.

Mit der Istanbul Konvention wird das Machtungleichgewicht zwischen den Geschlechtern erstmals als Ursache geschlechtsspezifischer Gewalt benannt. Gewalterfahrungen von Frauen sind also kein individuelles, sondern ein strukturelles Problem, das es auch auf struktu-

reller Ebene zu bekämpfen gilt.
Die Verantwortlichkeit für die Finanzierung und Umsetzung dieses Veränderungsprozesses liegt bei den staatlichen Stellen – bei Politik und Verwaltung.
WIP befasst sich seit 2019 mit der Istanbul Konvention und diskutiert Möglichkeiten einer Umsetzung auf kommunaler Ebene. Der Deutsche Städtetag hat hierzu ebenfalls Empfehlungen herausgegeben.

Im September 2022 soll es eine Tagung geben, die sich nicht nur an Fachkräfte richtet, sondern auch kommunalpolitisch aktive Menschen einbeziehen will, um über die Istanbul Konvention zu informieren und Handlungsoptionen und Verantwortlichkeiten auf politischer Ebene zu diskutieren.
Denn eines ist klar: Es braucht dringend ein Umsetzungskonzept für die Gesamtverwaltung, um die Istanbul Konvention im Umgang mit geschlechtsspezifischer Gewalt auf allen Ebenen und in allen Arbeitsbereichen der Verwaltung zu verankern. Dies könnte durch eine politisch beauftragte Bestandaufnahme mit anschließender Bedarfsanalyse geschehen.

WIP wird sich weiterhin mit der Istanbul Konvention befassen und lädt auch die kommunalpolitischen Mandatsträger*innen ein, ihre Verantwortung für die Umsetzung der Istanbul Konvention anzunehmen und gemeinsam für eine Verbesserung der Situation gewaltbetroffener Frauen und Mädchen einzutreten.

Frauen in der Politik

Die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in Politik und Gesellschaft, die Überwindung von Rollenstereotypen und der Kampf gegen Sexismus sind wesentliche Aufgabenfelder der Wormser Gleichstellungsarbeit. Eine gleichberechtigte politische Repräsentation ist noch nicht erreicht und insbesondere in der Kommunalpolitik sieht es schlecht aus. Von 52 Stadtratsmitglieder sind zwölf (12) Frauen. Der aktuelle Frauenanteil im Wormser Stadtrat beträgt somit 23% und ist so niedrig wie in keiner der anderen kreisfreien Städte in Rheinland-Pfalz. Worms ist im Vergleich somit Schlusslicht.
Frauen sind aber nicht nur in Worms, sondern in der gesamten Bundespolitik unterrepräsentiert. Die Ursachen für die Unterrepräsentanz sind verschieden. Sie ist unter anderem auf die Parteikulturen, Vereinbarkeitsfragen sowie auf einen Mangel an Vorbildern zurückführen. Frauen in politischer Verantwortung sind wichtig, weil Frauen oft noch andere Lebensrealitäten und eine andere Sozialisierung erleben als Männer, die zu anderen Einsichten und Lösungsvorschläge führen können.
Um den gesetzlichen Forderungen nach Gleichstellung nachzukommen ist es deshalb bedeutsam, dass sich alle politischen Vertreterinnen und Vertreter in Worms – unabhängig von ihrem Geschlecht - für das Thema Gleichberechtigung stark machen. Dies gelingt beispielsweise, indem sie interessierte Frauen auf dem Weg in die Kommunal-

politik unterstützen und sich für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie in den Parteien stark machen. Die Gleichstellung in Worms kann von allen Verantwortlichen in Worms vorangetrieben werden, sofern bei allen politischen Vorhaben die unterschiedlichen Auswirkungen auf die Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern berücksichtigt werden. Männer und Frauen können in sehr unterschiedlicher Weise von politischen und administrativen Entscheidungen betroffen sein.
Aus diesem Grund benötigen Gleichstellungsbestrebungen einen politischen Willen und Multiplikator*innen, die sich für Veränderungen einsetzen, Strukturen sowie Machtverhältnisse hinterfragen und somit aktiv an dem gesetzlichen Auftrag mitarbeiten.

Neben unterschiedlichen Maßnahmen in den vergangenen Jahren wie zum Beispiel Mentoring, lag der Fokus in den Jahren 2019 bis 2021 auf der Bewusstseinsbildung und Netzwerkarbeit. Es entstand das Konzept „frauenpolitischer Abend“ mit dem Ziel frauenpolitische Maßnahmen zu diskutieren, neue Themen für Worms anzustoßen, Expert*innen zu hören und verschiedene Akteur*innen untereinander zu vernetzen.
Der erste frauenpolitische Abend fand im Januar 2019 statt und hatte die Streitfrage „Sind Frauen demokratischer?“ in den Mittelpunkt gestellt. Auf dem Podium diskutierten die geladenen Expertinnen Antje Schrupp sowie Judith Rahner darüber, ob Politik auch am Küchentisch stattfinden oder der Frauenanteil in Parteien lediglich durch Quoten reguliert werden kann. Der Abend fand im Wormser Kultur- und Tagungszentrum statt und wurde mit einem großen Presseartikel in der Wormser Zeitung gewürdigt.
Im Mai 2019 fand „Politik zum Anfassen“ mit einem „Wahlfun-Stand“ am Obermarkt als Straßenaktion in Zusammenarbeit mit der Koordinierungsstelle Demokratie Leben statt. Mit der gemeinsamen Aktion war das Ziel für die politische Beteiligung zu werben und die Themen Demokratie, Gleichberechtigung sowie Europawahl spielerisch näher zu bringen. Die Bürger*innen konnten an verschiedenen Quizstationen ihr Wissen testen und mit den Veranstalterinnen ins Gespräch kommen.

Die politische Beteiligung von jungen Frauen wurde auf dem zweiten frauenpolitischen Abend im März 2020 unter dem Motto „Wenn ich Oberbürgermeisterin von Worms wäre …“ diskutiert. Das Ziel dabei war, jungen Frauen in Worms eine Stimme zu geben. Auf dem Podium des frauenpolitischen Abends saßen vier Jugendliche, darunter die Schülersprecherinnen der Nibelungen-Realschule sowie Mitglieder des Jugendparlaments. Diese diskutierten gemeinsam mit den geladenen Expertinnen Linda Kagebauer aus Frankfurt und Elisabeth Kachel aus München über Mädchenräume, Mitbestimmung, Politikverdrossenheit und Sicherheit.

Das Schwerpunktthema Mädchenpolitik wurden 2020 und 2021 intensiv mit verschiedenen Aktionen – insbesondere in Zusammenarbeit mit der Kinder- und Jugendbücherei, der Nibelungen Realschu-

le sowie dem Jugendtreff Pfeddersheim, weiter intensiviert. Alle Aktionen sind auf der Seite www.mädchenstärken-worms.de zu finden. Der Kampagnenauftakt fand mit einem Pressegespräch gemeinsam mit dem Oberbürgermeister statt.

Vielfalt

In der modernen Gleichstellungsarbeit wird schon länger eine sogenannte „intersektionale Perspektive“ eingenommen und Mehrfachdiskriminierung thematisiert (z.B. Frauen mit Behinderung, Frauen mit Migrationshintergrund). Die Themenfelder „Diversity“ sprich „Vielfalt“ oder sogar „Diversity Management“ basieren auf der Tatsache, dass „Geschlecht“ immer auch im Zusammenspiel mit anderen Kategorien gesehen werden muss.
Aus diesem Grund gründete die Gleichstellungsstelle 2018 nach einem Kick-Off Workshop mit der Arbeit & Leben GmbH den Arbeitskreis Diversity. Dieser besteht unter der Leitung der Gleichstellungsbeauftragten Melanie Schiedhelm und Jasmine Olbort aus den Beauftragten für Migration und Integration vertreten durch Veronik Heimkreitner und Sabine Müller, der Fachstelle für Senioren und Inklusion vertreten durch Sabine Steffens, dem Bildungsbüro vertreten durch Sladjana Möller und der Beauftragten für Demografie und Demoskopie vertreten durch Daniela Schwartzmann.
Durch die Vernetzung entstehen neue Impulse für die eigene Arbeit und der kollegiale Austausch wird gepflegt. Langfristiges Ziel ist es, einen partizipativen Prozess anzustoßen, um Synergien zu heben und ein konsistentes Diversitykonzept für die Gesamtverwaltung zu entwickeln.
Der Arbeitskreis trifft sich zwei bis viermal jährlich und hat vorerst zum Ziel, Mitarbeiter*innen sowie Führungskräfte für das Thema Vielfalt zu sensibilisieren. Bisherige gemeinsame Aktionen waren unter anderem ein digitaler „Diversity Parcours“ mit dem Titel „Vielfalt kennenlernen“ für alle Beschäftigten im Rahmen des Fortbildungsprogramms der Stadtverwaltung. Speziell an Führungskräfte wurden Literaturpakete und Informationsbroschüren adressiert sowie Impulsvorträge im Rahmen von „Lunch & Learn“ zum Umgang mit unbewussten Denkmustern angeboten.

Der Umgang mit heterogenen Teams ist eine wesentliche Herausforderung für die Führungskräfte der Stadtverwaltung – insbesondere im Hinblick auf den demografischen Wandel. Um Vielfalt in der Verwaltungskultur zu fördern braucht es künftig jedoch gezielte Diversity-Maßnahmen, die über eine Sensibilisierung hinausgehen wie z.B. ein Leitbild, eine diversitysensible Sprache sowie eine entsprechende Führungs- bzw. Organisationskultur.
Wir hoffen, mit unserer „Politik der kleinen Schritte“ diese notwendigen Veränderungen anstoßen zu können.

Das Thema „Vielfalt“ findet in Worms kommunal rund um den sogenannten IDAHOBIT am 17. Mai, dem Internationalen Tag gegen Homo-, Bi-, Inter- und

Transphobie, Beachtung. Auch wenn es immer wieder Diskussionen über den genauen Namen (IDAHOT, IDAHIT oder eben IDAHOBIT) gibt, ist die Idee hinter dem Aktionstag dieselbe: Gegen Ausgrenzung protestieren und Solidarität zeigen. Aus Angst vor Benachteiligung, Diskriminierung und Angriffen verbergen viele Menschen in Deutschland ihre sexuelle Orientierung oder geschlechtliche Identität. Umfragen zufolge outen sich Jugendliche und junge Erwachsene nur ungern im nahen Umfeld, wie Schule, Freundeskreis oder Familie, da sie Angst vor Zurückweisung und Benachteiligungen haben. Viele Menschen erleben nach ihrem Coming Out Hass im Netz und es wird ihnen sogar Gewalt angedroht.

Die Wormser Gleichstellungsstelle hisst seit 2016 die Regenbogenfahne vor dem Rathaus und betreibt öffentliche Aufklärungsarbeit zu diesem Thema, wie z.B. mit der virtuellen Mitmachaktion „Worms zeigt Flagge“. Fester Kooperationspartner für gemeinsame Veranstaltungen ist zudem der rheinlandpfälzische Verein Queernet e.V.

Frauen in der Arbeitswelt

Noch immer verdienen Frauen im Durchschnitt achtzehn Prozent weniger als Männer. Die Ursachen für die Lohnlücke liegen unter anderem darin begründet, dass viele Frauen Berufe erlernen, die schlechter bezahlt sind, häufiger unbezahlte Sorgearbeit erledigen, sowie seltener in Führungspositionen und häufiger in Teilzeit oder in Minijobs arbeiten. Würde nur die Qualifikation bei der Personalauswahl eine Rolle spielen, würden Frauen trotz hoher Qualifikationen nicht noch immer an die „gläserne Decke“ stoßen. Die zeitlichen Anforderungen im Beruf, welche die Vereinbarkeit einer beruflichen Karriere mit Familie erschweren, aber auch gesellschaftliche Rollenbilder und Rahmenbedingungen sind Hindernisse für den beruflichen Aufstieg von Frauen. Wenn Frauen Kinder haben, liegt in der Regel die Hauptverantwortung für die Fürsorge bei ihnen, so dass sie im Erwerbsleben finanzielle Nachteile erfahren. Zudem gibt es immer noch Vorurteile gegenüber Frauen in Führungspositionen. Eigenschaften von Frauen werden häufig anders bewertet. Rollenklischees sind in vielen Köpfen noch immer präsent und Vorurteile können ernstzunehmende Hindernisse für den beruflichen Aufstieg von Frauen sein.

Nicht nur in der Wirtschaft, sondern auch in der Verwaltung herrscht in den Führungsetagen eine Unterrepräsentanz von Frauen. Bei der Stadtverwaltung Worms liegt der Frauenanteil in Führungspositionen bei etwa 33 Prozent und dass, obwohl mehrheitlich Frauen beschäftigt sind. Darum etablierte die Gleichstellungsstelle eine eigene Rubrik und Plattform im Intranet für Kolleginnen. Dort sind Zahlen und Fakten zu finden, aber auch gängige Karriere-Mythen werden erläutert. Zusätzlich sind unter dem Motto „so hab ich´s gemacht“ Interviews von Kolleginnen in Führungspositionen zu lesen. Die Interviews zeigen,

wie ein beruflicher Aufstieg gelingen kann und es wird deutlich: es gibt nicht den einen Weg, sondern unterschiedliche Möglichkeiten, Personalführung zu gestalten und zu leben.

Auf kommunaler Ebene leistet die Gleichstellungsstelle zum Equal Pay Day „dem Tag für Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen“ regelmäßig Öffentlichkeitsarbeit in Form von Pressemitteilungen und Aktionen mit verschiedenen Kooperationspartnerinnen.

Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes in der Stadtverwaltung Worms

Das rheinland-pfälzische Landesgleichstellungsgesetz (LGG) hat die Verwirklichung der verfassungsrechtlich garantierten Gleichberechtigung von Frauen und Männern, und den Abbau von Benachteiligungen von Frauen im öffentlichen Dienst zum Ziel.

Diese Ziele verfolgt das Landesgleichstellungsgesetz vor allem durch

- Schutz vor Diskriminierung
- Fördermaßnahmen zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst
- Verbesserung beruflicher Zugänge durch interne und externe Stellenausschreibungen, die Frauen ausdrücklich ansprechen und zur Bewerbung ermutigen
- Fortbildung als Instrument der Frauenförderung
- Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Der Gleichstellungsbeauftragten kommt laut Gesetz eine Beratungs- und Kontrollfunktion innerhalb der Verwaltung zu.
Sie unterstützt und berät Dienststellenleitung, Personalabteilung und auf Wunsch auch Führungskräfte als Expertin für Gleichstellungsfragen.
Gleichzeitig fällt ihr die Aufgabe einer Kontrollinstanz zu, die an allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen der Verwaltung zu beteiligen ist und diese auf ihre Vereinbarkeit mit den Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes überprüft. Das bedeutet, die Gleichstellungsbeauftragte ist bei der Umsetzung einer Maßnahme so frühzeitig zu beteiligen, dass das Ergebnis Verhandlungen noch von ihr beeinflusst werden kann. Eine bloße Vorlage bereits getroffener Entscheidungen reicht nicht aus.
Außerdem ist die Gleichstellungsbeauftragte Ansprechperson für weibliche Beschäftigte in allen Angelegenheiten.

Das Beanstandungsrecht der Gleichstellungsstelle ist in § 29 LGG geregelt. Es gibt zwei Formen der Beanstandung:

Beanstandung wegen Nichtbeteiligung

Durch eine Beanstandung wegen Nichtbeteiligung verpflichtet die Gleichstellungsstelle die Dienststelle dazu, die Be-

teiligung schnellstmöglich nachzuholen und die geplante Maßnahme bis zum Abschluss der Gespräche nicht umzusetzen.

Beanstandung wegen Verstoßes gegen das LGG

Erfolgt eine Beanstandung wegen des Verstoßes gegen die Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes, muss auf Grundlage der Argumentation der Gleichstellungsbeauftragten innerhalb von vier Wochen neu über die Maßnahme entschieden werden. Die Gleichstellungsstelle wird über das Ergebnis der Entscheidung schriftlich informiert.

Die Verantwortung der Umsetzung des LGG liegt ausdrücklich bei den Führungskräften. Diese müssen auf die Ziele des Gesetzes hinwirken, also beispielsweise bei der Personalführung und bei der Personalentwicklung. Die Schaffung und Verankerung von Strukturen, die die Gleichberechtigung von Frauen und Männern innerhalb der Organisation fördern, ist als Top Down Prozess angelegt, der von den Führungskräften angestoßen, begleitet und eingefordert werden muss.

Wie gestaltet sich die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes bei der Stadtverwaltung Worms?

Die Zusammenarbeit mit der Abteilung Personal- und Organisationsmanagement ist vertrauensvoll und von gegenseitiger Wertschätzung geprägt.
Die Einladung zu Vorstellungsgesprächen und die Information über Personalauswahlverfahren erfolgen ebenso wie die Einbindung in Prozesse zur (Weiter-) Entwicklung von Maßnahmen der Personal- und Organisationsentwicklung in aller Regel frühzeitig und zuverlässig.

Seit 2018 gibt es einen regelmäßigen Austausch mit Oberbürgermeister Kessel in Form von Vierteljahresgesprächen. Bei Bedarf ist die Dienststellenleitung auch anlassbezogen immer für die Anliegen der Gleichstellungsstelle ansprechbar. Die Gesprächsatmosphäre ist vertrauensvoll und von Offenheit für unsere Argumente sowie gegenseitiger Wertschätzung geprägt.
Dennoch kann die Arbeit der Gleichstellungsstelle auf Grundlage des rheinland-pfälzischen Landesgleichstellungsgesetzes in den vergangenen Jahren als äußerst mühevoll beschrieben werden.

Vor allem drei Gründe sind hierfür verantwortlich:

Zunahme an personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen

Demografischer Wandel, Fachkräftemangel und steigende Personalfluktuation sorgen dafür, dass die Zahl der Stellenbesetzungsverfahren in den vergangenen Jahren enorm angestiegen ist. Hinzu kommen die Beratung von Kolleg*innen sowie Projekte der Personal- und Organisationsentwicklung, die unsere Mitwirkung erforderlich machen.

Dazu gehören z.B. Organisationsuntersuchungen, die Weiterentwicklung des Führungskräftenachwuchsprogrammes oder organisatorische Umstrukturierungen wie die Neubildung des Bereichs 8.
Der Gleichstellungsstelle stehen für ihre Arbeit nach dem Landesgleichstellungsgesetzes insgesamt 0,25 Vollzeitäquivalente zu. Mit diesen Stundenanteilen sind die von uns wahrzunehmenden Aufgaben nicht zu bewerkstelligen, so dass andere Projekte aus den Bereichen kommunale Gleichstellung und Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht im wünschenswerten Umfang bearbeitet werden können.
Um so erfreulicher ist es, dass im aktuellen Stellenplan eine 0,5 Stelle für die Wahrnehmung der Aufgaben nach dem Landesgleichstellungsgesetzes geschaffen wurde. Mit den dann zur Verfügung stehenden 0,75 Vollzeitäquivalenten nähert sich die Stadtverwaltung Worms der Empfehlung der Landesregierung zur Freistellung von Gleichstellungsbeauftragten an, die für eine Verwaltung dieser Größe eine Vollzeitstelle vorsieht.

Hohes Konfliktpotential aufgrund der Tätigkeit im Spannungsfeld zwischen Beratungs- und Kontrollfunktion

Als Gleichstellungsbeauftragte nach dem Landesgleichstellungsgesetz sind wir einerseits Teil der Verwaltung (wenn auch von fachlichen Weisungen frei) und haben andererseits den Auftrag, die Arbeit der Verwaltung zu kontrollieren, ohne jedoch Sanktionsmöglichkeiten zu besitzen.
Dies sorgt im Alltag für enorme Spannungen, richtet sich doch unser gesetzlicher Auftrag potentiell gegen die eigene Verwaltung, in dem wir Versäumnisse und Gesetzesverstöße anmahnen und althergebrachte Handlungsmuster in Frage stellen.
Das Einholen gleichstellungspolitischer Expertise bei der Gleichstellungsstelle wird nicht als Angebot verstanden, mit dem Ergebnisse verbessert werden können, sondern leider zu oft als unnötige Verzögerung von Entscheidungsprozessen empfunden. Ursächlich hierfür ist auch die gesetzlich konstruierte Doppelfunktion als Beratungs- und Kontrollinstanz.

Mangel an struktureller Verankerung der Dimension Gleichstellung innerhalb der Organisation

Gleichstellung von Frauen und Männern ist keine strukturell verankerte Dimension der Verwaltungskultur bei der Stadtverwaltung Worms. Welche Wichtigkeit dem Thema bei Einzelentscheidungen zuerkannt wird, ist abhängig von den persönlichen Einstellungen und Überzeugungen der zuständigen Sachbearbeitung bzw. der/dem zuständigen Fachentscheider*in.
Ein Gleichstellungsplan für die Stadtverwaltung Worms, wie ihn das Landesgleichstellungsgesetz seit seiner Neufassung im Jahr 2015 gem. §14 vorsieht, existiert bis heute nicht. Seine Erstellung und Umsetzung böte die Chance, die Gleichstellung der Geschlechter und, mit ihr verbunden, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu

zentralen Zielen der Personal- und Organisationsentwicklung zu machen.
Dies wäre auch ein dringend notwendiger Schritt, um dem in Teilen der Verwaltung deutlich spürbaren Fachkräftemangel entgegenzuwirken und die Attraktivität der Stadtverwaltung als Arbeitgeberin zu steigern.
Wir hoffen, dass diese Chance baldmöglichst erkannt wird und würden uns freuen, an diesem Ziel mitzuarbeiten.

Weitere Schwierigkeit ist die Besetzung so genannter Funktionsstellen. Diese Funktionsstellen sind Positionen, deren Übernahme für eine Führungsposition qualifiziert und so den Stelleninhaber*innen einen Vorteil bei zukünftigen Bewerbungen um Führungspositionen sichert. Das sind z.B. stellvertretende Abteilungs- oder Bereichsleitungen, mit denen kein Wechsel eines Aufgabengebietes oder eine Veränderung der Eingruppierung verbunden sind. Das Landesgleichstellungsgesetz sieht eine Ausschreibungspflicht gem. § 7 Absatz 1 in Verbindung mit § 3 Absatz 5 vor.
Bei Funktionsstellen, für die kein Stundenkontingent hinterlegt ist, konnten sich Gleichstellungsstelle und Personalbereich zwischenzeitlich auf die Durchführung eines abteilungsinternen Interessenbekundungsverfahrens einigen. So soll sichergestellt werden, dass alle Kolleg*innen über die anstehende Besetzung informiert sind und die Möglichkeit haben, bei ihrer Führungskraft ihr Interesse deutlich zu machen.
Diese Regelung ist ein Schritt in die richtige Richtung, schafft aus unserer Sicht allerdings nicht die dringend notwendige Transparenz bei der Stellenbesetzung, zumal die Durchführung der Interessenbekundungsverfahren in den einzelnen Bereichen und Abteilungen unterschiedlich ernst genommen wird, wie wir in Beratungsgesprächen mit Kolleginnen erfahren haben.
Stellen zur Führungsunterstützung, für die ein Stundenkontingent definiert wurde und die im Stellenplan ausgewiesen sind, sollen zukünftig offiziell ausgeschrieben werden, wie es das Landesgleichstellungsgesetz vorschreibt.

Zusammengefasst ist unser Auftrag nach dem Landesgleichstellungsgesetz sehr konfliktbehaftet und oftmals von Vorbehalten und Vorurteilen geprägt. Aber gleiche Chancen für Frauen und Männer im öffentlichen Dienst sind kein Arbeitsfeld, dem man sich erst widmen sollte, wenn alle anderen vermeintlich wichtigeren Themen bearbeitet wurden. Sie muss vielmehr integraler Bestandteil einer weitsichtigen Personal- und Organisationsentwicklung sein, um sich als Verwaltung zukünftig als moderne, familienfreundliche und zukunftsfähige Arbeitgeberin zu positionieren.
Der drohende Fachkräftemangel macht dies heute wichtiger denn je.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist seit der Neufassung des Landesgleichstellungsgesetzes 2015 ein weiteres Tätigkeitsfeld der Arbeit der Gleichstellungsstelle, dem wir uns widmen.

Zunächst wurde im Jahr 2019 eine Befragung der Kolleg*innen der Stadtverwaltung durchgeführt, um zu erfahren, welche Defizite es gibt und wo evtl. Ansatzpunkte für Veränderungen wären.
Die Ergebnisse der Befragung wurden im Oktober in Informationsveranstaltungen für interessierte Kolleg*innen vorgestellt und auch in der Bereichsleitungsrunde diskutiert.
Die Mehrheit der Befragten gab an, dass die Stadtverwaltung Worms ihnen die Möglichkeit bietet, Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren. Dennoch gaben fast 40% der Befragten an, sich häufig überlastet zu fühlen und familiäre Aufgaben regelmäßig zugunsten beruflicher Verpflichtungen zu vernachlässigen. Damit zeigt sich ein typisches Bild: Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist grundsätzlich möglich, kostet jedoch Kraft und benötigt ein hohes Maß an Organisationsaufwand.

Die Befragung zeigt deutlich, dass sich Kolleg*innen nur unzureichend über bereits existierende Angebote der Stadtverwaltung Worms informiert fühlen. 73% der Befragten gaben an, ihnen fehle es an Informationen, einige Angebote der Stadtverwaltung waren nur einer Minderheit der Befragten bekannt. Hinzu kommt, dass nur 38% wissen, wen sie bei Fragen zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie ansprechen können.

Auf die Frage, was hilfreich wäre, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern, wurden vor allem vier Maßnahmen genannt: Eine weitere Flexibilisierung der Arbeitszeiten, die Einführung von Jahresarbeitszeitkonten, regelmäßige Informationen zu den Themen Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege sowie die Einrichtung einer Ferienbetreuung für schulpflichtige Kinder städtischer Beschäftigter.

Als erster Schritt wurde im Intranet eine Rubrik Beruf und Familie geschaffen, um Informationen zu bündeln und an zentraler Stelle zur Verfügung zu stellen.
Die Möglichkeiten der Heim- und Telearbeit wurden – auch pandemiebedingt – immens ausgeweitet, so dass eine weitere Flexibilisierung von Arbeitszeit- und Arbeitsort entstanden ist, die zukünftig noch weiter ausgebaut werden soll.

Die Befragung zur Vereinbarkeit zeigt deutlich, dass der Anteil der Kolleg*innen, die unmittelbar nach dem Ende der Kinderbetreuung vom Thema Angehörigenpflege betroffen sind, stetig steigt. Zukünftig werden auch immer mehr Beschäftigte der Stadtverwaltung nicht nur doppelt sondern auch dreifach belastet sein, d.h. sie sind neben ihrer beruflichen Tätigkeit mit der Betreuung und Pflege von Angehörigen belastet und haben gleichzeitig noch Kinder in einem Alter, in dem diese ebenfalls noch intensiv betreut werden müssen.

Zusätzlich zu dem bereits seit 2018 bestehenden Beratungsangebot „Eltern-Guide“ für werdende Eltern hat deshalb die Assistenz der Gleichstellungsstelle Frau Menrath im Jahr 2021 die Weiterqualifizierung zum „Pflege-Guide“ abgeschlossen und wird zukünftig Kolleg*innen, die Fragen rund um das Thema Ange-

hörigenpflege haben, beraten sowie Informationsveranstaltungen zum Thema organisieren.
In 2022 sollen diese Angebote weiter bekannt gemacht und verstetigt werden.

Die Planungen eines Ferienangebotes für schulpflichtige Kinder wurden von der Corona-Pandemie jäh gestoppt, sollen aber baldmöglichst wieder aufgenommen werden.

Insgesamt lässt sich sagen, dass die Notwendigkeit, die Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie auszubauen, bei der Stadtverwaltung Worms gesehen wird und auch zukünftig an dem Thema gearbeitet werden soll, um kontinuierliche Verbesserungen zu erreichen.

Abschluss

Der vorliegende Bericht zeigt, dass noch viel zu tun ist, bis die Gleichstellung der Geschlechter tatsächlich erreicht ist.
Worms bildet dabei keine Ausnahme.
Unsere vorgestellten Themenfelder zeigen:
Als Gleichstellungsbeauftragten arbeiten wir an vielen Themen und haben den Anspruch, immer wieder neue Schwerpunkte zu setzen und in den Fokus der Öffentlichkeit zu rücken.
Die Verbesserung der Situation für gewaltbetroffene Frauen und die Erhöhung des Frauenanteils in politischen Gremien sowie die Zusammenarbeit mit bereits politisch aktiven Frauen stehen dauerhaft im Zentrum unseres Engagements.
Aus diesem Grund wird ein Schwerpunkt unserer Arbeit nächstes Jahr sowohl auf der Fortführung des frauenpolitischen Abends liegen, aber auch auf der Verbesserung der Interventionskette für gewaltbetroffene Frauen.
Zukünftig möchten wir uns zusätzlich verstärkt mit der Frage beschäftigen, wie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Mitarbeiter*innen der Stadtverwaltung besser gelingen kann.
Die Sichtbarkeit und Vernetzung von Frauen in Führungspositionen stehen ebenfalls als Thema auf unserer Agenda.
Darüber hinaus liegt der Fokus auf dem Auf- und Ausbau sowie Pflege der neu gewonnenen Netzwerke und Multiplikator*innen zu dem Thema „Mädchen Stärken Worms“.

Gleichstellungsarbeit ist Personalentwicklung mit besonderem Fokus.
Die Erstellung des längst überfälligen, gesetzlich vorgeschriebenen Gleichstellungsplans ist Grundvoraussetzung für ihren Erfolg.
Deshalb werden wir unsere Mitwirkungspflicht weiter ernst nehmen, auf die konsequente Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes hinwirken und unsere Expertise bei der Implementierung einer strategischen Personalentwicklung einbringen.

Wenn wir in den vergangenen Jahren eines gelernt haben, dann das:
Die Annahme einer gewissermaßen evolutionären Entwicklung der Gleichstellung hin zu vollständiger Gleichberechtigung ist ein Trugschluss. Vielmehr muss sie immer wieder neu erkämpft und ge-

gen rückwärtsgewandte Bestrebungen verteidigt werden.

Wichtig ist, das Ziel nicht aus den Augen zu verlieren: Die Schaffung einer gleichberechtigten Gesellschaft, die Menschen als Individuen wahrnimmt und wertschätzt ohne sie in Schubladen zu stecken und ihre Neigungen und Fähigkeiten nach bestimmten Merkmalen wie Geschlecht oder Hautfarbe zu beurteilen.
Der Einsatz für Geschlechtergerechtigkeit geht daher nur intersektional.
Weitere Diskriminierungsdimensionen wie

- Alter
- Religion
- Herkunft
- Hautfarbe
- Behinderung
- sexuelle Orientierung
- Geschlechtsidentität
- Klasse

müssen bei dem Engagement für die Gleichberechtigung der Geschlechter mitgedacht werden. Die Verschränkung dieser Dimensionen und die sich daraus ergebenden Mehrfachdiskriminierungen sind daher ein wichtiger Teil unserer Arbeit.
Was braucht es nun ganz konkret auf kommunaler Ebene in der Stadt Worms, um diesem Ziel näher zu kommen?

Genderkompetenz muss selbstverständlicher Teil von Führungskompetenz innerhalb der Stadtverwaltung werden, so dass alle Planungen und Maßnahmen von Beginn an geschlechtersensibel gestaltet werden können.

Wir sind der Überzeugung: Ergebnisse, die geschlechtersensibel – noch besser: intersektional – geplant wurden, sind bessere Ergebnisse. Sie orientieren sich an den tatsächlichen Bedürfnissen einer immer diverser werdenden Gesellschaft. Sie sorgen dafür, dass sich alle Menschen repräsentiert, angesprochen und wertgeschätzt fühlen. Sie erhöhen die Lebenszufriedenheit der Bürger*innen und die Attraktivität der Stadtverwaltung Worms als Arbeitgeberin.
Dafür braucht es jedoch Wissen über eigene Privilegien, mögliche (strukturelle) Diskriminierungspotentiale und ein Bewusstsein für die unterschiedlichen Lebenswirklichkeiten und die daraus folgenden Bedarfe von Männern und Frauen*. Führungskräfte der Stadtverwaltung Worms sollten idealerweise dieses Wissen vorhalten, es in Handeln übersetzen können und an ihre Mitarbeiter*innen weitergeben.

Moderne Gleichstellungsarbeit braucht ein rechtliches Fundament, einen politischen Willen und eine strukturelle Verankerung.

Als Gleichstellungsbeauftragte ist es unser gesetzlicher Auftrag, Politik und Verwaltung auf dem Weg hin zur Etablierung dieser Strukturen zu begleiten, zu beraten und zu unterstützen. Wir möchten mit unserer täglichen Arbeit zu einer lebenswerten Stadt und zu einer Verwaltung als attraktive Arbeitgeberin beitragen.

Auf die weitere gemeinsame Arbeit an diesen Zielen gemeinsam mit Ihnen freuen wir uns!