



Auskunft erteilt:	Frau Hallermann	Amt/EB: 07-Gleichstellungsstelle
Tel.:	0261 129 1050	e-mail: marion.hallermann@stadt.koblenz.de
Koblenz,	12.08.2021	

An alle Mitglieder des Gleichstellungsausschusses

Ich lade hiermit zu einer Sitzung des Gleichstellungsausschusses am

Mittwoch, den 01.09.2021, 16:00 Uhr,

im Kaisersaal des Kurfürstlichen Schlosses, Neustadt 24, 56068 Koblenz, ein.

Tagesordnung

Öffentliche Sitzung:

Punkt 1:	Verpflichtung neuer Ausschussmitglieder Vorlage: UV/0270/2021
Punkt 2:	Informationen der Fachdienststelle für Kommunalstatistik und Stadtforschung Vorlage: UV/0282/2021
Punkt 3:	Gendergerechte Sprache: Status Quo Handreichung Vorlage: UV/0272/2021
Punkt 4:	Möglichkeiten für die Umsetzung eines „Mentoring-Programms für Frauen in der Kommunalpolitik“ Vorlage: UV/0274/2021
Punkt 5:	Ziele und Kennzahlen - Anpassungen ab Haushaltsplanung 2022 Vorlage: UV/0275/2021
Punkt 6:	Kurzbericht der Queerbeauftragten Vorlage: UV/0276/2021
Punkt 7:	Mitteilungen der Verwaltung und Verschiedenes Vorlage: UV/0277/2021

Wenn Sie im Hinblick auf Ihren Teilnahmewunsch aufgrund einer Einschränkung Unterstützungsbedarf haben, melden Sie sich bitte unter der genannten Telefon-, Faxnummer oder Emailadresse. Verwaltungsseitig wird dann versucht, das zur Unterstützung Erforderliche und Umsetzbare in die Wege zu leiten.

Mit freundlichen Grüßen
In Vertretung

Ulrike Mohrs
Bürgermeisterin



Unterrichtungsvorlage

Vorlage: UV/0270/2021		Datum: 29.07.2021			
Dezernat 1					
Verfasser:	07-Gleichstellungsstelle			Az.: 07/GSS	
Betreff: Verpflichtung neuer Ausschussmitglieder					
Gremienweg:					
01.09.2021	Gleichstellungsausschuss	<input type="checkbox"/>	einstimmig	<input type="checkbox"/>	mehrheitl.
		<input type="checkbox"/>	abgelehnt	<input type="checkbox"/>	Kenntnis
		<input type="checkbox"/>	verwiesen	<input type="checkbox"/>	vertagt
		<input type="checkbox"/>	Enthaltungen	<input type="checkbox"/>	Gegenstimmen
	TOP		öffentlich		

Unterrichtung:

Mit Beschluss der öffentlichen Sitzung des Stadtrates am 11.03.2021 wurde auf Vorschlag der CDU-Fraktion, anstelle von Frau Susanne von Wnuk-Lipinski Frau Anna-Carina Saneternik in den Gleichstellungsausschuss gewählt.

Mit Beschluss der öffentlichen Sitzung des Stadtrates am 20.05.2021 wurde auf Vorschlag der SPD-Fraktion, anstelle von Frau Yasmin Khabbازه Frau Shabnam Ahmadshahi in den Gleichstellungsausschuss gewählt

Mit Beschluss der öffentlichen Sitzung des Stadtrates am 15.7.2021 wurde auf Vorschlag der Ratsfraktion Bündnis 90/ DIE GRÜNEN anstelle von Frau Ulrike Bourry Frau Patricia Pederzani in den Gleichstellungsausschuss gewählt.

Auswirkungen auf den Klimaschutz: keine



Unterrichtungsvorlage

Vorlage: UV/0282/2021		Datum: 05.08.2021			
Dezernat 1					
Verfasser:	07-Gleichstellungsstelle			Az.: 07/GSS	
Betreff:					
Informationen der Fachdienststelle für Kommunalstatistik und Stadtforschung					
Gremienweg:					
01.09.2021	Gleichstellungsausschuss	<input type="checkbox"/>	einstimmig	<input type="checkbox"/>	mehrheitl.
		<input type="checkbox"/>	abgelehnt	<input type="checkbox"/>	Kenntnis
		<input type="checkbox"/>	verwiesen	<input type="checkbox"/>	vertagt
		<input type="checkbox"/>	Enthaltungen	<input type="checkbox"/>	Gegenstimmen
	TOP		öffentlich		ohne BE
					abgesetzt
					geändert

Unterrichtung:

Frau Daniela Schüller (Amt für Personal und Organisation, Abteilung Kommunalstatistik und Stadtforschung) informiert zu statistischen Gleichstellungsaspekten in Bezug auf die weiblichen Beschäftigten in der Stadtverwaltung Koblenz.

Auswirkungen auf den Klimaschutz: keine



Unterrichtungsvorlage

Vorlage: UV/0272/2021		Datum: 29.07.2021			
Dezernat 1					
Verfasser:	07-Gleichstellungsstelle			Az.: 07/GSS	
Betreff:					
Gendergerechte Sprache: Status Quo Handreichung					
Gremienweg:					
01.09.2021	Gleichstellungsausschuss	<input type="checkbox"/>	einstimmig	<input type="checkbox"/>	mehrheitl.
		<input type="checkbox"/>	abgelehnt	<input type="checkbox"/>	Kenntnis
		<input type="checkbox"/>	verwiesen	<input type="checkbox"/>	vertagt
		<input type="checkbox"/>	Enthaltungen	<input type="checkbox"/>	Gegenstimmen
	TOP		öffentlich		

Unterrichtung:

Die Gleichstellungsstelle arbeitet an einem Entwurf für eine Handreichung gendergerechte Sprache in der Stadtverwaltung. Ziel ist eine wertschätzende, diskriminierungsfreie Verwaltungskommunikation, mit der sich alle Menschen gleichermaßen respektvoll angesprochen fühlen. Die Handreichung soll den Mitarbeitenden Unterstützung, Tipps und Anregungen geben, sowohl mündlich als auch schriftlich, geschlechtergerecht zu formulieren. Nach dem internen Abstimmungsprozess wird die Gleichstellungsstelle dem Gleichstellungsausschuss die Handreichung gendergerechte Sprache voraussichtlich in seiner Sitzung im Frühjahr 2022 (spätestens in der Sitzung Herbst 2022) vorstellen. Für uns als Verwaltung sind die in Rheinland-Pfalz gültigen Regelungen der „Geschlechtergerechten Amts – und Rechtsprache“ der Verwaltungsvorschrift des Ministeriums für Kultur, Jugend, Familie und Frauen, des Ministeriums des Innern und für Sport und des Ministeriums der Justiz vom 5. Juli 1995 (MKJFF – AZ 942-5540-9/ 95) maßgebend. In der Verwaltungsvorschrift wird den kommunalen Gebietskörperschaften empfohlen, entsprechend den Regelungen der Verwaltungsvorschrift zu verfahren.

Die Verwaltungsvorschrift aus dem Jahr 1995 wurde bisher nicht novelliert. Es ist weder die aktuelle höchstrichterliche Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes noch die Änderung des Personenstandsrechts berücksichtigt. So sind sprachliche Kurzformen wie Gendergab, Genderstern oder Genderdoppelpunkt noch nicht vom Regelungsinhalt erfasst.

Ergänzend zur Verwaltungsvorschrift aus dem Jahr 1995 hat das Referat für Gleichgeschlechtliche Lebensweisen und Geschlechtsidentität des Ministeriums für Familie, Integration und Verbraucherschutz Rheinland-Pfalz eine Handlungsempfehlung (Stand Dezember 2020) ausgesprochen: „es könne sinnvoll und notwendig sein, eine Ausnahme von der grundsätzlichen Anwendung der VV zu machen, wenn es sich um einen Gebrauchstext handelt“.

Ergebnisse eines interkommunalen Vergleichs:

Um sich über den Stand zur Verwendung gendergerechter Sprache in anderen Verwaltungen im nördlichen Rheinland-Pfalz zu informieren, hat die Gleichstellungsstelle einen interkommunalen Vergleich durchgeführt.

Insgesamt haben wir 21 Behörden angefragt im nördlichen Rheinland-Pfalz sowie die kreisfreien Städte Trier, Mainz und Ludwigshafen. Von rund der Hälfte der angefragten Behörden haben wir eine Rückmeldung erhalten. Es ergibt sich ein sehr unterschiedliches Bild.

Im Westerwaldkreis, im Kreis Bitburg-Prüm, im Kreis Bernkastel-Wittlich und im Kreis Ahrweiler ist die Verwendung geschlechtergerechter Sprache kein Thema bzw. nicht geregelt.

Die Kreisverwaltung Altenkirchen und die Kreisverwaltung Mayen-Koblenz praktizieren die Anwendung der gendergerechten Sprache nach der Verwaltungsvorschrift aus dem Jahr 1995 und verwenden

ausschließlich Paarformeln oder neutrale Formulierungen. Ebenso wird im Rhein-Lahn-Kreis verfahren.

Die Stadtverwaltung Mainz hat neu die Festlegung getroffen, den Gender-Doppelpunkt zu verwenden.

In der Stadtverwaltung Trier liegt ein Leitfaden für die Mitarbeiter*innen vor, der als Empfehlung und Hilfestellung dient. Eine Dienstanweisung zur Verwendung liegt (noch) nicht vor. Die Stadtverwaltung Trier folgt der Empfehlung des Ministeriums.

Für die Stadtverwaltung Ludwigshafen wurde im Jahr 2019 ein Genderleitfaden erstellt. Die Verwendung ist in einer Verwaltungsanordnung festgeschrieben. Hiernach ist der sogenannte Genderstern (*) zu verwenden oder eine neutrale Formulierung. Sollte dies nicht möglich sein (zum Beispiel bei Stellenausschreibungen), ist die entsprechende Bezeichnung in der männlichen Form mit Klammerzusatz (m/w/d) zu verwenden.

Für die Stadtverwaltung Koblenz ist folgende Vorgehensweise beabsichtigt:

Die Stadtverwaltung Koblenz schließt sich der Handlungsempfehlung des Referats für gleichgeschlechtliche Lebensweisen an, die Verwendung einer nicht rechtschreibkonformen Abkürzung wie Gender-Doppelpunkt in der Verwaltungskommunikation nicht grundsätzlich zu untersagen.

Bei weniger formalen Gelegenheiten kann als Abbildung der Vielfalt der Geschlechter die nicht rechtschreibkonforme Abkürzung alternativ verwandt werden, z.B. Informelle Texte, Emails, Einladungen.

Das Amt für Personal und Organisation hat in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsstelle den Entwurf der Dienst – und Geschäftsordnung neu gefasst.

Rechtschreibkonforme Formen der geschlechtergerechten Sprache, die mit der korrekten deutschen Rechtschreibung und Grammatik übereinstimmen, werden gewählt in der Auseinandersetzung mit juristischen Texten, in amtlichen Formularen, in amtlichen Texten wie Rechts- und Verwaltungsvorschriften, Rundschreiben, Satzungen und Bekanntmachungen, schriftlichen Arbeitsleistungen wie Abschlussarbeiten, Seminararbeiten, Praktikumsberichte etc. (hier: Anwendung der Verwaltungsvorschrift).

Um mehr als zwei Geschlechter in einem Text sichtbar zu machen, hatte die Gleichstellungsstelle als weniger formale Sprachform immer den Genderstern vorschlagen und verwandt.

Allgemein wurden im Sprachgebrauch verschiedene Sprachformen erprobt, die immer wieder hinterfragt und weiterentwickelt wurden: Beispiele: Binnen –I: LeserInnen, Genderstern: Leser*innen, statischer Unterstrich/ Gender-Gap: Leser_innen oder Doppelpunkt: Leser:innen.

Aktuell gibt es Bestrebungen auf Landesebene, die veraltete VV aus 1995 neu zu fassen:

Aus dem Koalitionsvertrag S. 144: Gendergerechte Sprache

Basis einer erfolgreichen Gleichstellung, Sichtbarkeit und Akzeptanz ist auch eine sprachliche Gleichbehandlung der Geschlechter. Hierzu werden wir die Verwaltungsvorschrift „Geschlechtsgerechte Amts- und Rechtssprache“ aus dem Jahr 1995 an die Erfordernisse des Urteils des Bundesverfassungsgerichts zum „dritten Geschlecht“ anpassen, um auch Menschen, die sich nicht den Kategorien Mann oder Frau zuordnen, in Formularen, Behördenschreiben und Gesetzen adäquat anzusprechen bzw. zu benennen.

Im Text des Koalitionsvertrages wird der Doppelpunkt verwandt.

Vorteil gegenüber dem Genderstern:

Es handelt sich nicht um ein Sonderzeichen.

Der Doppelpunkt ist im Gegensatz zum Genderstern barrierefrei.

Er ist besser für Suchmaschinen.

Das Referat für Gleichgeschlechtliche Lebensweisen und Geschlechtsidentität des rheinland-pfälzischen MFFJIF weist in seiner Handlungsempfehlung Stand Dezember 2020 auf den Gender-Doppelpunkt als mögliche Form des Genderns hin.

Es ist davon auszugehen, dass auf Landesebene die Verwendung des Doppelpunktes in einer Neufassung der VV empfohlen wird. Wir wollen daher zukünftig nicht den Genderstern, sondern ebenfalls den Gender-Doppelpunkt verwenden. Die Entwurfsfassung der Dienst- und Geschäftsordnung wurde entsprechend angepasst.

Auswirkungen auf den Klimaschutz: keine



Unterrichtungsvorlage

Vorlage: UV/0274/2021		Datum: 29.07.2021	
Dezernat 1			
Verfasser:	07-Gleichstellungsstelle	Az.: 07/GSS	
Betreff:			
Möglichkeiten für die Umsetzung eines „Mentoring-Programms für Frauen in der Kommunalpolitik,,			
Gremienweg:			
01.09.2021	Gleichstellungsausschuss	<input type="checkbox"/> einstimmig	<input type="checkbox"/> mehrheitl.
		<input type="checkbox"/> abgelehnt	<input type="checkbox"/> Kenntnis
		<input type="checkbox"/> verwiesen	<input type="checkbox"/> vertagt
		<input type="checkbox"/> Enthaltungen	<input type="checkbox"/> Gegenstimmen
	TOP		ohne BE abgesetzt geändert
	öffentlich		

Unterrichtung:

In der Sitzung des Gleichstellungsausschusses vom 17.03.2021 wurde die Verwaltung beauftragt, in der nächsten Sitzung des Gleichstellungsausschusses Möglichkeiten für die Umsetzung eines „Mentoring-Programms für Frauen in der Kommunalpolitik“ vorzustellen.

Gründe:

Frauen – nicht nur eine soziale Gruppe, sondern die Hälfte der Bevölkerung – sind in politischen Gremien proportional eklatant unterrepräsentiert; insbesondere in den kommunalpolitischen: In Rheinland-Pfalz waren bei der Kommunalwahl am 26.05.2019 gerade einmal 29,2% der Bewerber*innen um ein Ratsmandat in den verschiedenen Gremien weiblich.¹

Diese überproportionale Unterrepräsentanz lässt also vermuten, dass es neben persönlichen auch verschiedene strukturelle Ursachen geben muss, die die Masse der Frauen von der Wahrnehmung eines Mandats fernhalten. Da jedoch das Land Rheinland-Pfalz sich der Verwirklichung des gesetzlichen Gleichstellungsauftrags verschrieben hat (vgl. Ministerratsbeschluss November 2000), sollte es auch im Interesse der öffentlichen Verwaltung sein, Strukturen zu schaffen, die es Frauen erleichtern bzw. ermöglichen, ein (kommunal)politisches Mandat wahrzunehmen. Denn dies ist ein Bürgerrecht – und das sogar schon seit mehr als 100 Jahren.²

Im April 2021 hat die Stadtverwaltung eine Ausschreibung für die Erstellung einer Bachelor- oder Masterarbeit zu der folgenden Fragenstellung veröffentlicht: „Welche personellen und strukturellen Ursachen sind Grundlage dafür, dass Frauen in politischen - insbesondere in den kommunalpolitischen Gremien der Stadt Koblenz - proportional eklatant unterrepräsentiert sind?“. Im Rahmen dieser Abschlussarbeit sollen Ursachen für die Unterrepräsentanz von Frauen in politischen Gremien - insbesondere in den kommunalpolitischen Gremien der Stadt Koblenz - ermittelt und eine Handlungsempfehlung mit geeigneten Maßnahmen entwickelt werden, um den Anteil an Frauen in der Kommunalpolitik in der Stadt Koblenz zu erhöhen. Diese soll der Stadtverwaltung zur Umsetzung übergeben werden. Interessierte Studierende konnten sich bis zum 01.07.2021 mit der Gleichstellungsstelle der Stadtverwaltung Koblenz in Verbindung setzen. Idealerweise sollten die Ergebnisse der Bachelor- oder Masterarbeit bis 31.03.2022 vorliegen, späteste Vorlage der Ergebnisse sollte der 30.06.2022 sein.

¹ vgl. Lambrich; Statistisches Landesamt, <https://www.wahlen.rlp.de/de/kw/auswertung-wahlvorschlaege/>

² vgl. Lambrich

Um das Engagement von Frauen in der Kommunalpolitik zu fördern, wurde in der Sitzung des Gleichstellungsausschusses vom 17.03.2021 im Rahmen von TOP 2 ergänzend zu der o. g. Ausschreibung vorgeschlagen, ein Mentoring-Programm für Frauen im Vorfeld für die nächste Kommunalwahl (2024) aufzustellen. Die Verwaltung wurde beauftragt, in der nächsten Sitzung des Gleichstellungsausschusses Möglichkeiten für die Umsetzung eines Mentoringprogramms vorzustellen.

Sachstand/ aktuelle Erkenntnisse:

Im Zeitraum 2010 – 2014 wurde in Rheinland-Pfalz ein Mentoring-Programm „Mehr Frauen in die Kommunalpolitik“ durchgeführt. Im Folgenden werden das Mentoring-Programm kurz beschrieben und die Ergebnisse zusammengefasst.³

Auszug aus „Mehr Frauen in die Kommunalpolitik - Über das Engagement der Landesregierung zur politischen Teilhabe von Frauen in der Kommunalpolitik“:

„Primäres **Ziel** des rheinland-pfälzischen Mentoring-Programms war es, den Anteil von Frauen in der Kommunalpolitik zur Kommunalwahl 2014 zu erhöhen. Sekundär sollte das Programm politische Verantwortliche sensibilisieren und die Wählerinnen und Wähler über das Erfordernis für eine gleichberechtigte politische Teilhabe von Frauen in der (Kommunal-)Politik informieren.

Folgende **Arten der Zusammenarbeit** standen beispielsweise zur Verfügung:

- Mitnahme der Mentee zu Sitzungen, Terminen
- Einführung in politische Netzwerke
- Einbindung in ein laufendes Projekt

Grundsätzlich war es hilfreich, organisatorische Fragen zu Beginn der **Mentoring-Beziehung** zu klären und abzustimmen.

Die folgende Grafik zeigt die Programmstruktur des Mentoring.

MIT MENTORING VOR ORT – MEHR FRAUEN IN DIE KOMMUNALPOLITIK

Programmstruktur MENTORING



Folgende Ergebnisse konnten aus dem Mentoring-Programm gewonnen werden.

Institutionelle Mentoring-Programme, wie etwa für Führungskräftenachwuchs in Unternehmen und in der Verwaltung oder für Studierende, richten sich an Zielgruppen, die nicht für jedermann zugänglich sind. Anders ist dies bei offenen Mentoring-Programmen. So kann sich beispielsweise im politischen Mentoring jede Frau bewerben. Dieser entscheidende Unterschied in der Zielgruppe macht die Planung und Organisation des politischen Mentoring aber auch um einiges schwieriger, da es sich um

³ Quelle: „Mehr Frauen in die Kommunalpolitik - Über das Engagement der Landesregierung zur politischen Teilhabe von Frauen in der Kommunalpolitik“; Ministerium für Familie, Frauen, Jugend, Integration und Verbraucherschutz des Landes Rheinland-Pfalz

keine heterogene Zielgruppe handelt. Gleichzeitig verfolgt das offene Mentoring eine andere Zielsetzung als etwa berufliche Mentoring-Programme. Deshalb ist eine noch größere Eigeninitiative der Mentees gefragt, da es keine gemeinsamen Strukturen gibt, auf die die Beteiligten zurückgreifen können. Auch die Verbindung von ehrenamtlichem Engagement, Berufs- und Privatleben stellt hohe Anforderungen an die Mentees und sollte im Vorfeld gut bedacht werden. Diese entscheidenden Unterschiede setzen auch die **Grenzen für ein politisches Mentoring**.

(Handlungs-)Empfehlungen:

Sich auf die Rückschlüsse aus dem Evaluationsbericht des Zentrums für Qualitätssicherung und -entwicklung der Johannes Gutenberg-Universität Mainz und des Ersten Paritätsberichts stützend, empfiehlt das Frauenministerium, die Handlungsempfehlungen des Ersten Paritätsberichtes vom 15. Juli 2015, umzusetzen. **Nur wenn die Gründe für die geringe Frauenbeteiligung in den Versammlungen zur Aufstellung der Listen der Parteien und Wählergruppen untersucht werden, können entsprechende Strategien entwickelt und Empfehlungen abgegeben werden.**“ (Auszug Ende)

Auszug aus dem Ersten Paritätsbericht; Politische Teilhabe von Frauen und Männern bei den allgemeinen Kommunalwahlen am 25. Mai 2014 in Rheinland-Pfalz (§ 73 Abs. 3 Kommunalwahlgesetz):

„Zielsetzung der im Jahr 2013 in das Kommunalwahlgesetz eingefügten Paritätsbestimmungen⁴ ist es, das Bewusstsein der Verantwortlichen in den Parteien und Wählergruppen (§ 15 Abs. 4 KWG) sowie der Wahlberechtigten für eine höhere Beteiligung von Frauen in der Kommunalpolitik (§§ 24 Abs. 5, 25 Nr. 3 KWG) zu schärfen und zu verbessern. **Auch dieser Ansatz führte bei den Kommunalwahlen am 25. Mai 2014 zu keiner grundlegenden Verbesserung des Frauenanteils.** Eine Begründung hierfür kann sein, dass solche Maßnahmen mehr Zeit benötigen, um wirksame Erfolge zu zeigen.

Insgesamt zeigen die Erfahrungen der letzten Kommunalwahlen die tatsächlichen und verfassungsrechtlichen Grenzen von Fördermaßnahmen auf. **Der geringe Anteil von Frauen wird dabei als strukturelles Phänomen gesehen, sodass individuelle und punktuelle Maßnahmen nicht erfolgsversprechend sind, wenn nicht zuvor die Gründe für die Unterrepräsentanz der Frauen weiter näher und vertieft untersucht werden.** Dabei wird nicht verkannt, dass es eines übergreifenden Ansatzes bedarf, um eine wirkungsvolle Erhöhung des Frauenanteils zu erreichen.

Die Paritätsstatistik belegt, dass die wesentlichen Ursachen für die geringen Frauenanteile nicht im Aufstellungsverfahren, sondern zeitlich davorliegen. Negativ ist festzustellen, dass landesweit Frauen nur rund ein Viertel aller Versammlungsteilnehmerinnen und Versammlungsteilnehmer stellen. Dabei besteht zwischen dem niedrigen Anteil von Frauen in den Versammlungen und dem niedrigen Frauenanteil in den kommunalen Vertretungskörperschaften ein unmittelbarer Zusammenhang. **Den politischen Parteien und den Wählergruppen kommt hierbei eine Schlüsselfunktion zu, da sie die Bewerberinnen und Bewerber für die Kommunalwahlen aufstellen.** So müssen in den politischen Parteien und Wählergruppen auch ausreichend Frauen bereit sein, sich als Bewerberinnen bei den Kommunalwahlen aufstellen zu lassen.“ (Auszug Ende)

Im Folgenden sind Ausführungen und Lösungsansätze von Benjamin Höhne⁵ bezüglich innerparteilicher Herausforderungen für die größere Präsenz von Frauen im Bundestag zusammengefasst. Diese können eventuell auch auf die Kommunalpolitik übertragen werden:

- die Bedingungen des Parteiengagements schrecken vor allem Frauen ab

⁴ Die Paritätsbestimmungen wurden durch das Sechzehnte Landesgesetz zur Änderung des Kommunalwahlgesetzes vom 8. Mai 2013 (GVBl. S. 139) in das Kommunalwahlgesetz eingefügt.

⁵ Frauen in Parteien und Parlamenten: innerparteiliche Hürden und Ansätze für Gleichstellungspolitik / Höhne, Benjamin. - In: Aus Politik und Zeitgeschichte. - 70. 2020, H. 38, S. 32 – 40

- innerparteiliche Frauenquoten sind ein wirkungsvolles Instrument zur Schließung des parlamentarischen Gender Gaps
- fehlende Geschlechtergerechtigkeit gilt als eine der größten Herausforderungen für die gegenwärtigen Demokratien
- die männerdominierte Mitgliederstruktur der Parteien ist einer der wichtigsten Gründe für die Unterpräsenz von Frauen im Bundestag
- um für Neumitglieder attraktiver zu werden, sollte Parteiarbeit grundlegend modernisiert werden – längst nicht nur mit Blick auf die Geschlechterfrage. Eine Reform müsste deshalb unten ansetzen, also beim Parteibeitritt und den Partizipationsangeboten für die Mitglieder. Hierbei ist nicht nur die Vielfalt der Gesellschaft insgesamt zu berücksichtigen, sondern auch die der Frauen. Denn Frauen sind in den Parteien zwar eine Minderheit, aber gewiss keine homogene Gruppe.

Erkenntnisse aus dem Frauenbüro Mainz:

Die Ergebnisse der letzten Jahre haben deutlich ergeben, dass **die Mentoring-Programme nicht den gewünschten Effekt hatten, da die strukturelle Benachteiligung diesen leider verhindert**. Auch ließ sich bei größeren Städten beobachten, dass Frauen ohne Parteizugehörigkeit quasi chancenlos waren. Eine Förderung innerhalb einer Partei wäre allerdings Aufgabe der Parteien.

Empfehlung für die Stadt Koblenz zur Umsetzung eines „Mentoring-Programms für Frauen in der Kommunalpolitik“:

Die Stadtverwaltung Koblenz schließt sich der Empfehlung des Frauenministeriums an. Denn nur wenn die Gründe für die geringe Frauenbeteiligung in den Versammlungen zur Aufstellung der Listen der Parteien und Wählergruppen untersucht werden, können entsprechende Strategien entwickelt und Empfehlungen abgegeben werden.

Vorschlag für die weitere Vorgehensweise:

Neben persönlichen muss es auch verschiedene strukturelle Ursachen geben, die die Masse der Frauen von der Wahrnehmung eines Mandats fernhalten. Bisherige Mentoring-Programme auf Landes- und Kommunalebene hatten nicht den gewünschten Effekt, da die strukturelle Benachteiligung diesen leider verhindert. Auch ließ sich bei größeren Städten beobachten, dass Frauen ohne Parteizugehörigkeit quasi chancenlos waren.

Um der Unterrepräsentanz von Frauen in politischen Gremien entgegenzuwirken, schlägt die Gleichstellungsstelle daher vor:

1. Zunächst darauf hinzuwirken, dass eine Bachelor- oder Masterarbeit zu der Fragenstellung „Welche personellen und strukturellen Ursachen sind Grundlage dafür, dass Frauen in politischen - insbesondere in den kommunalpolitischen Gremien der Stadt Koblenz - proportional eklatant unterrepräsentiert sind?“ erstellt wird. Sodass dann die Ursachen für die Unterrepräsentanz von Frauen in politischen Gremien ermittelt sind und eine Handlungsempfehlung mit geeigneten Maßnahmen vorliegt.
2. Nach Vorlage der Arbeit wird diese im Ausschuss vorgestellt und weitere Schritte besprochen

Auswirkungen auf den Klimaschutz: keine



Unterrichtungsvorlage

Vorlage: UV/0275/2021		Datum: 02.08.2021	
Dezernat 1			
Verfasser:	07-Gleichstellungsstelle	Az.: 07/GSS	
Betreff:			
Ziele und Kennzahlen - Anpassungen ab Haushaltsplanung 2022			
Gremienweg:			
01.09.2021	Gleichstellungsausschuss	<input type="checkbox"/> einstimmig	<input type="checkbox"/> mehrheitl.
		<input type="checkbox"/> abgelehnt	<input type="checkbox"/> Kenntnis
		<input type="checkbox"/> verwiesen	<input type="checkbox"/> vertagt
		<input type="checkbox"/> Enthaltungen	<input type="checkbox"/> Gegenstimmen
	TOP	öffentlich	ohne BE abgesetzt geändert

Unterrichtung:

Der Stadtvorstand hat am 07.06.2021 beschlossen, dass

1. die Kennzahl Nr. 2 „Gender-Index der Stadt Koblenz in %“ entfällt (Verzicht auf Kennzahlen zu den allgemeinen Rahmenbedingungen der Leistungserbringung)
2. die Kennzahl Nr. 3 „Anteil sozialversicherungspflichtiger Frauen im Alter von 30-49 Jahren (Stadt Koblenz / Arbeitsagenturbezirk Koblenz) in %“ entfällt (Verzicht auf Kennzahlen zu den allgemeinen Rahmenbedingungen der Leistungserbringung)

Die Gleichstellungsstelle schlägt vor, dass über die im Haushaltsplan nicht mehr dargestellten Kennzahlen zukünftig im GSA informiert wird.

Zu 1.: Die Gender-Indexwerte werden vom BBSR (Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung im Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung) ermittelt. Die letzten Werte sind für 2019 ermittelt worden. Da der Gender-Index auf einer hochkomplexen Datenbasis beruht, muss auch weiterhin mit mehrjährigen Verzögerungen der Verfügbarkeit aktueller Werte gerechnet werden. Daher wird diese Kennzahl (allgemeine Rahmenbedingungen der Leistungserbringung) zukünftig im Haushalt nicht mehr dargestellt, sondern im GSA über den aktuellen Stand informiert.

Eine aktuelle Erhebung liegt nicht vor, der letzte erhobene Wert ist aus 2019 und beträgt für die Stadt Koblenz 62,90%. 2019 beträgt der Gender-Index im Durchschnitt aller Stadt- und Landkreise 61,6 Prozent. Das heißt, bis zur vollständigen Gleichstellung in den Regionen fehlen noch rund 38 %-Punkte. Der Index wird in den sechs Domänen / Beobachtungsbereichen Arbeit, Einkommen, Wissen, Gesundheit, Zeitverwendung und Einflussnahme erhoben.¹

Zu 2.: Die Planung und das Ergebnis der Zahlen werden durch die Fachdienststelle "Kommunalstatistik und Stadtforschung" mitgeteilt. Im Rahmen des Verzichts auf Kennzahlen zu den allgemeinen Rahmenbedingungen der Leistungserbringung, wird diese Kennzahl zukünftig im Haushalt nicht mehr dargestellt, sondern im GSA über den aktuellen Stand informiert.

Das Ergebnis für 2020 lag bei: 61,32%. Für die nächsten Jahre gibt es die folgende Trendextrapolation: 2022: 62,21%; 2023: 62,73%; 2024: 63,24%; 2025: 63,75%.

Auswirkungen auf den Klimaschutz: keine

¹ Quelle: <https://www.bbsr.bund.de/BBSR/DE/forschung/raumbeobachtung/gender-index/gender-index-node.html>



Unterrichtungsvorlage

Vorlage: UV/0276/2021		Datum: 02.08.2021
Dezernat 1		
Verfasser:	07-Gleichstellungsstelle	Az.: 07/GSS
Betreff: Kurzbericht der Queerbeauftragten		
Gremienweg:		

Unterrichtung:

In der Stadtratssitzung vom 30.9.2020 wurde Ruby Nilges für die Amtszeit der verbleibenden Ratsperiode 2019-2024 zur ehrenamtlichen Queerbeauftragten der Stadt Koblenz gewählt. Sie wird zukünftig in den Sitzungen des Gleichstellungsausschusses über ihre Arbeit berichten und für Fragen zur Verfügung stehen. (Ruby Nilges, ehrenamtliche Queerbeauftragte der Stadt Koblenz)

Auswirkungen auf den Klimaschutz: keine



Unterrichtungsvorlage

Vorlage: UV/0277/2021		Datum: 02.08.2021			
Dezernat 1					
Verfasser:	07-Gleichstellungsstelle			Az.: 07/GSS	
Betreff: Mitteilungen der Verwaltung und Verschiedenes					
Gremienweg:					
01.09.2021	Gleichstellungsausschuss	<input type="checkbox"/>	einstimmig	<input type="checkbox"/>	mehrheitl.
		<input type="checkbox"/>	abgelehnt	<input type="checkbox"/>	Kenntnis
		<input type="checkbox"/>	verwiesen	<input type="checkbox"/>	vertagt
		<input type="checkbox"/>	Enthaltungen	<input type="checkbox"/>	Gegenstimmen
	TOP		öffentlich		ohne BE
					abgesetzt
					geändert

Unterrichtung:

Die Gleichstellungsstelle informiert über aktuelle Themen.

Auswirkungen auf den Klimaschutz: