

# Umsetzung und Fortschreibung 2015 - 2017

## des Ersten Gleichstellungsaktionsplans der Stadt Nürnberg

im Rahmen der Europäischen Charta zur  
Gleichstellung von Männern und Frauen auf  
lokaler Ebene



## Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,  
liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

im Oktober 2010 hat der Rat der Stadt Nürnberg die „Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“ unterschrieben. Die Charta betont die besondere Bedeutung der lokalen Behörde bei der Beförderung von Geschlechtergerechtigkeit, da sie die den Menschen am nächsten stehende Verwaltungsebene und dadurch am besten geeignet ist, Ungleichheit zu bekämpfen und sinnvolle Maßnahmen für eine demokratische und gerechte Gestaltung des alltäglichen Lebens zum Wohl aller Bürgerinnen und Bürgern zu treffen.

Die Stadt Nürnberg nimmt diese Aufgabe schon seit Jahrzehnten sehr ernst und hat mit der Etablierung einer Frauenbeauftragten, mit der Berücksichtigung und Anwendung des Gender Mainstreaming-Prinzips bei der Personal- und Organisationsentwicklung und bei den kommunalen Dienstleistungen und zuletzt mit der Umsetzung des 2012 durch den Stadtrat verabschiedeten Gleichstellungsaktionsplan in allen Geschäftsbereichen wichtige Schritte zu einer gendergerechten Stadtgesellschaft gemacht.

Der nun vorliegende Bericht zur Umsetzung und geplanten Fortschreibung des Ersten Gleichstellungsaktionsplans der Stadt Nürnberg wurde von der Frauenbeauftragten mit den Vertreterinnen und Vertretern der Referate und Dienststellen erarbeitet und am 30.09.2015 zustimmend vom Stadtrat zur Kenntnis genommen. Die 2012 ausgewählten Bereiche werden beibehalten: die Stadt als gendergerechte Arbeitgeberin, gendergerechte Stadtgesellschaft, gendergerechte Gesundheit und gendergerechte Erziehung, Bildung und Kultur.

Sie sind und bleiben zentrale und wichtige Bereiche für noch eine ganze Reihe von künftigen Gleichstellungsaktionsplänen. Die Herausforderung, diese fortzuschreiben und umzusetzen und so die demokratische Gestaltung der Geschlechterverhältnisse zu befördern, nimmt die Stadt Nürnberg gerne an.

Nürnberg, im Oktober 2015



Dr. Ulrich Maly  
Oberbürgermeister

## Inhaltsverzeichnis

Einführung .....	8
<b>1. Die Stadt als gendergerechte Arbeitgeberin.....</b>	<b>9</b>
1.1 Personalentwicklung .....	9
1.1.1 Mehr Frauen in Führungspositionen .....	9
1.1.2 Ausbau von Genderkompetenz und Interkultureller Kompetenz auf allen Ebenen .....	10
1.1.2a Entwicklung und Umsetzung einer Fortbildungseinheit zur gendergerechten Sachbearbeitung im Sozialamt.....	11
1.1.3 Steigerung des Anteils von männlichen und weiblichen Nachwuchskräften mit Migrationshintergrund bei der Stadt Nürnberg .....	12
1.2 Mehr Väter in Elternzeit.....	12
1.2.1 Direkte Ansprache von Männern zum Thema Männer und Elternzeit .....	12
1.2.2 Vernetzung/Väternetzwerk .....	12
1.3 Arbeiten und Führen in Teilzeit .....	12
1.3.1 Kontinuierlicher Bericht .....	12
1.3.2 Sensibilisierung der Führungskräfte zum Thema Arbeiten und Führen in Teilzeit .....	13
1.3.3 Rahmenbedingungen für Leitung in Teilzeit entwickeln.....	13
1.3.4 Fortbildungen teileitfreundlicher gestalten.....	13
1.4 Verbesserung der Vereinbarkeit Privatleben und Beruf: Telearbeit .....	13
1.5 Rollenstereotype abbauen .....	14
1.5.1 Beteiligung am Girls´ und Boys´ Day .....	14
1.5.2 Abbau der Geschlechterstereotype bei der Ausbildungswahl .....	14
1.5.3 Diskriminierungsfreie und geschlechtergerechte Sprache, Texte und Bilder .....	14
1.6 Prüfen von Prozessen, Abläufen und Instrumenten .....	15
1.6.1 Leitfäden für Mitarbeiter/innengespräche.....	15
1.6.2 Diskriminierungsfreie Vergabe der Leistungsbezahlung (vorher: Prämien).....	15
1.6.3 Verbesserung der Anwendung des Gender-Checks.....	16
1.6.4 Schrittweise Umsetzung von Gender Budgeting im Produkthaushalt.....	16
1.6.5 Paritätische Besetzung von Gremien .....	16
1.6.6 Ausgewogenes Geschlechterverhältnis bei der Vergabe von Preisen und Ehrungen .....	17
1.6.7 Überprüfung und ggf. Ergänzung der Mitarbeiter/innenumfrage .....	17

<b>2.</b>	<b>Gendergerechte Stadtgesellschaft .....</b>	<b>18</b>
2.1	Gendergerechte Stadtgesellschaft.....	18
2.1.1	Beratung in Fällen von Diskriminierung .....	18
2.1.2	Stärkung des bürgerschaftlichen Engagements von Männern und Frauen.....	18
2.1.3	Planung und Gestaltung einer kulturellen Einrichtung im Sinne einer Teilhabe- gerechtigkeit .....	19
2.1.4	Erstellung einer Checkliste für Angebote im Kulturbereich .....	20
2.1.5	Beteiligung von Seniorinnen und Senioren .....	20
2.1.6	Austausch mit Städtepartnerschaften .....	20
2.2	Gendergerechte Bau- und Stadtplanung/Stadtentwicklung .....	20
2.2.1	Präsentation zu gendergerechtem Planen und Wohnen .....	20
2.2.2	Gendergerechte Planung in Auslobungstexten.....	21
2.2.3	Überprüfung der Gender-Checkliste des Stadtplanungsamts .....	21
2.2.4	Gender-Checkliste für die Hochbau- und Gebäudeplanung .....	21
2.2.5	Zusammenstellung von Planungskriterien im U-Bahnbereich .....	21
2.2.6	Ungehinderte Zugänglichkeit und Nutzung des öffentlichen Raums .....	22
<b>3.</b>	<b>Gendergerechte Gesundheit .....</b>	<b>23</b>
3.1	Kommunaler gendergerechter Gesundheitsbericht .....	23
3.2	Betriebliche Gesundheitsförderung für Männer .....	23
3.3	Durchführung von Veranstaltungen zur gendergerechten Gesundheit. ....	24
3.4	Überprüfen der Bildungsangebote und Sensibilisierung der Männer für das Thema Gesundheit .....	24
3.5	Leichter Zugang von Menschen ohne Krankenversicherung zu Angeboten der gesundheitlichen Versorgung.....	25

<b>4. Gendergerechte Bildung und Erziehung.....</b>	<b>26</b>
4.1 Förderung einer nichttraditionellen Berufswahl (siehe auch 1.6).....	26
4.2 Lernförderung für Schüler/innen .....	27
4.3 Erhöhung der Genderkompetenz bei Lehrkräften (siehe auch 1.1.) .....	27
4.4 Erhöhung der Genderkompetenz bei Führungskräften in Schulen (siehe 1.1) .....	27
4.5 Bereitstellung und bedarfsgerechte Entwicklung der ganztägigen Schulkinderbetreuung.....	28
4.6 Förderung der Zusammenarbeit der Schulen (insbesondere der Schulen mit Ganztagsangeboten) mit Sport-, Freizeit und Kultureinrichtungen .....	28
4.7 Ausbau der Tagesbetreuung in Nürnberg.....	29
4.8 Männer in Kindertagesstätten .....	29
<b><u>Anlage 1:</u> Stadtratsbeschluss</b>	<b>30</b>
<b><u>Anlage 2:</u> Zusammenfassung EU-Charta</b>	<b>31</b>

## Einführung

Die Stadt Nürnberg setzt sich bereits seit Jahrzehnten für die Gleichstellung von Männern und Frauen ein. Die Einrichtung des Frauenbüros 1986 führte zur intensiven Beschäftigung mit gleichstellungspolitischen Fragen: die Verabschiedung des Ersten Frauenförderplanes 1989 und dessen Fortschreibungen und die Verankerung von Gleichstellung im Leitbild der Stadt Nürnberg 2002. Nach einer mehrjährigen Pilotphase hat der Stadtrat 2007 die Einführung von Gender Mainstreaming als Organisations- und Personalentwicklungsinstrument zur Verbesserung der Geschlechtergerechtigkeit in der gesamten Stadtverwaltung beschlossen.

Die Unterzeichnung der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene durch den Stadtrat im Oktober 2010 sowie die Festschreibung von dafür erforderlichen Zielen und Maßnahmen im ersten Gleichstellungsaktionsplan (GAP) 2012-2014 war daher die folgerichtige Fortsetzung einer frauen- und gleichstellungspolitischen Tradition.

Über die Umsetzung der Maßnahmen des ersten Gleichstellungsaktionsplans für die Stadtverwaltung und Stadtgesellschaft wird hier berichtet und zugleich eine Fortschreibung von Maßnahmen für einen weiteren Aktionsplan 2015-2017 vorgeschlagen. Der erste wie der zweite GAP wurde von der Frauenbeauftragten mit den Vertreterinnen und Vertretern der Referate und Dienststellen in der Koordinierungsgruppe Gender Mainstreaming erarbeitet und bei der Umsetzung begleitet. Die vier Handlungsfelder für den GAP: die Stadt als gendergerechte Arbeitgeberin, die gendergerechte Stadtgesellschaft, gendergerechte Gesundheit und gendergerechte Erziehung, Bildung und Kultur werden beibehalten.

Der Prozess mit dem Ziel der gleichberechtigten Teilhabe von Männern und Frauen in allen Bereichen und auf allen Ebenen der Kommune ist allerdings noch längst nicht abgeschlossen. Geschlechterstereotype prägen den Alltag. Noch immer sind Erwerbs- und Fürsorgearbeit in den meisten Partnerschaften traditionell organisiert, noch immer gibt es ausgeprägte geschlechtsspezifische Interessen von jungen Erwachsenen. Vermeintlich individuelle Entscheidungen zur Aufgabenteilung in privaten Beziehungen und Familien stehen in enger Wechselwirkung mit den Strukturen von Erwerbsarbeit, so dass es nach wie vor typische Frauen- und Männerberufe gibt, Teilzeit überwiegend von Frauen in Anspruch genommen wird und Männer noch immer nur eingeschränkt Elternzeit wahrnehmen. Um Rollenstereotype aufzubrechen, bedarf es kontinuierlicher Anstrengungen und Veränderungen innerhalb der Stadtverwaltung und in der Stadtgesellschaft.

Gleichstellungsarbeit hinterfragt bestehende Privilegien und stellt damit auch eine Verteilungsfrage. Eine gerechte Verteilung von finanziellen Mitteln und gerechte soziale Partizipation sind jedoch unabdingbar für sozialen Fortschritt. Gleichstellung bringt also nicht nur ein kritisches Überdenken der bestehenden Praxis mit sich, sondern kostet zudem auch Geld.

Bei der Umsetzung von Gleichstellungsarbeit müssen Beschäftigte wie Führungskräfte am gleichen Strang ziehen. Ein deutliches Bekenntnis zur Gleichstellung und ein ausgeprägter politischer Wille sind unerlässlich. Veränderung der Stadtkultur, innerhalb und außerhalb der Verwaltung, braucht viele Fürsprecher und Fürsprecherinnen, die für das Gleichstellungsthema werben und es als Querschnittspolitik verankern.

Inhaltlicher wie methodischer Schwerpunkt bleibt auch für die Fortschreibung des Gleichstellungsaktionsplans 2015-2017, bestehende Planungen und Prozesse aus der gleichstellungspolitischen Perspektive anhand von Checklisten kritisch zu prüfen und gegebenenfalls zu ändern.

In der unverändert tabellarischen Darstellung wird über die jeweiligen Umsetzungsergebnisse (Stand 2014) sowie über beabsichtigte Fortschreibungen berichtet.

## 1. Die Stadt als gendergerechte Arbeitgeberin

Kommunen wirken nach außen, beispielsweise mit Angeboten für ihre Bürgerinnen und Bürger, sie wirken aber auch nach innen, zum Beispiel über Prioritätensetzung in der Personal- und Organisationsentwicklung. Ziel muss es sein, die Stadt zu einer fairen und gendergerechten Arbeitgeberin zu machen und damit auch die Qualität der kommunalen Dienstleistungen der Kommune zu verbessern.

Bestehende Ungleichheiten müssen abgebaut werden. Mit dem Frauenförderplan und der Einführung von Gender Mainstreaming hat die Stadtverwaltung längst eine geschlechtergerechte Personal- und Organisationsentwicklung auf die Tagesordnung gesetzt. Schwerpunkt bleibt die Steigerung des Anteils von Frauen in Führungspositionen bzw. der leichtere Zugang zu diesen Positionen für Teilzeitbeschäftigte. Mit dem neu gestarteten Mentoring-Programm für Frauen, die an Führung interessiert sind sowie dem geplanten Projekt zum Führen in Teilzeit sollen hier konkrete Anreize gesetzt und Modelle entwickelt werden. Nicht zuletzt werden weiterhin Väter gezielter angesprochen, um ihnen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern.

Mit Hilfe des neu zu etablierenden Begriffs „Diversity“ werden u.a. Genderkompetenz und interkulturelle Kompetenz weiterhin gefördert. Dazu wird zunächst ein „Diversity-Check“ für Stadtrats- und Ausschussunterlagen den bisherigen Gender-Check erweitern und ablösen. Ebenso bleiben die diskriminierungsfreie und geschlechtergerechte Sprache und Bilder sowie der Abbau von Rollenstereotypen bei der Ausbildungswahl ein Anspruch nicht nur der Querschnittsämter. Die Annäherung an Gender Budgeting im Rahmen des Produkthaushalts wird mit der nötigen Sensibilität für die Komplexität dieser Aufgabe fortgeführt, ebenso wie die geschlechtersensible Besetzung von Gremien und die geschlechterbewusste Vergabe von Preisen und Ehrungen.

### 1.1 Personalentwicklung

#### 1.1.1 Mehr Frauen in Führungspositionen

Maßnahme	Stand der Umsetzung / Ergebnisse 2014	Fortschreibung bis 2017 / Indikatoren zur Zielerreichung	Zuständigkeit
Konzeption eines Mentoringprogramms für die Personalentwicklung, um mehr Frauen (auch Frauen mit Migrationshintergrund) für Führungspositionen zu gewinnen	Start des Programms für 10 Mentees und 10 Mentorinnen und Mentoren im Herbst 2014	Evaluation und ggf. Differenzierung (bspw. auch für den kommunalen Schulbereich) und Verstetigung	PA, Fb
Konzeption von Begleitseminaren für das Mentoringprogramm zur Vermittlung von Gender- und interkultureller Kompetenz und zur Sensibilisierung für Geschlechterstereotype, Führen in Teilzeit, Vereinbarkeit von Familie und Beruf	In Planung	Basierend auf den Erfahrungen und Auswertungen des ersten Mentoringprogramms werden Begleitseminare konzipiert.	PA, Fb

### 1.1.2 Ausbau von Genderkompetenz und interkultureller Kompetenz auf allen Ebenen

Maßnahme	Stand der Umsetzung / Ergebnisse 2014	Fortschreibung bis 2017 / Indikatoren zur Zielerreichung	Zuständigkeit
Ausdehnung der Fortbildungen zu Gender- und Interkultureller Kompetenz auf mehr Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen (auch im Rahmen von Xenos Profil Plus)	2013 und 2014 wurden im Rahmen von XENOS PIK 30 Workshops angeboten, die von 275 Teilnehmenden besucht wurden.  Das Qualifizierungskonzept wurde dauerhaft in das gemeinsame Fortbildungsprogramm der Städte Erlangen, Fürth, Nürnberg und Schwabach übernommen.	Regelmäßige Evaluation des Konzeptes  Anzahl der Teilnehmenden	PA, alle Referate
Entwicklung und Umsetzung einer Fortbildungseinheit für die Fachkräfte im Bereich Hilfen zur Erziehung	Eine eigene Fortbildungseinheit wurde nicht konzipiert. Gleichstellungsrelevante Aspekte werden aber durchgängig in Personalentwicklungsmaßnahmen von J/B3 berücksichtigt, u.a. im ESF-Projekt „Prävention und gute Arbeitsbedingungen in der Sozialen Arbeit / Gesundheitsförderung in der Sozialen Arbeit“ (2012-2014).		J
Integration eines Bausteins zu Gender- und Interkultureller Kompetenz bei den Führungskräftelehrgängen	Der Baustein ist seit 2014 Bestandteil des Moduls „Personalentwicklung im Dienststellenalltag“.	Die Weiterentwicklung des Moduls ist geplant.  Anzahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer	PA
Konzeptionsentwicklung für Trainings zur interkulturellen Qualifizierung	Seit 2014 finden für die Nachwuchskräfte verpflichtende Trainings / Workshops statt. In 20 Trainings / Workshops nahmen insgesamt 240 Auszubildende teil.	Regelmäßige Evaluation des Konzeptes.  Anzahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer	PA
Seminar zu Gender und Beteiligung	Im Juli 2012 wurde der Workshop für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Ämter des Baureferates und anderer Baudienststellen durchgeführt.	Das DLZ Bau als Dienststellenbündelung der Baubehörden ist besucherfreundlich für alle Gruppen (z.B. wurde ein Kinderplanungstisch aufgebaut)  E- Partizipation für Planungen Bürgerbeteiligungen und „Runde Tische“ werden aufgebaut; Think-Tanks mit Stadtteilbezug; Auswertung der Beteiligungen unter Gender-Aspekt und Vertretung der nicht am Prozess Beteiligten sowie Abbau von „Barrieren“ (Sprache...)	Ref. VI, Stpl, BOB



### 1.1.2a Entwicklung und Umsetzung einer Fortbildungseinheit zur gendergerechten Sachbearbeitung im Sozialamt

Maßnahme	Stand der Umsetzung / Ergebnisse 2014	Fortschreibung bis 2017 / Indikatoren zur Zielerreichung	Zuständigkeit
Evaluation der Gender-Fortbildungen bei SHA	Erfahrungen konnten nur bedingt auf andere Dienststellen übertragen werden.		SHA
Evaluationsparameter festlegen, Möglichkeiten der Evaluierung anhand vorhandener Bewertungsbögen der SHA-Gender-Fortbildungen und anhand neu zu erstellender Fragebögen durch externe Anbieter (Institute / Hochschulen) prüfen	Umgesetzt		SHA
Durchführung der Evaluation, Auswahl des geeigneten Instituts/der geeigneten Hochschule und Mittelbeantragung bei Fb	Umgesetzt	Die abgeschlossene Evaluation dient als Basis für die Fortbildung 2015.	SHA
Planung der Fortbildungen, Auswahl des geeigneten Instituts / der geeigneten Hochschule und Mittelbeantragung bei Fb		Die Fortbildungen werden aktuell geplant.	SHA
<b>neu:</b> Einsetzen einer Arbeitsgruppe, die unter Berücksichtigung der Evaluation der Gender-Fortbildungen in SHA, die in den letzten Jahren für alle Mitarbeitenden stattfanden, zukünftige Schulungsprogramme unter neuen Aspekten entwickelt.		Entwicklung und Durchführung von Seminaren für alle Führungskräfte im Bereich Ref. V bis Ende 2016, basierend auf den Empfehlungen der Evaluationsstudie. Bei den Seminaren soll ein hoher Praxisbezug im Vordergrund stehen und Gender nicht als abstraktes Thema verstanden werden. Künftig Einbindung in das Bildungsprogramm der Fachstelle PEF:SB des Referats V.	SHA, Ref. V

### 1.1.3 Steigerung des Anteils von männlichen und weiblichen Nachwuchskräften mit Migrationshintergrund bei der Stadt Nürnberg

Maßnahme	Stand der Umsetzung / Ergebnisse 2014	Fortschreibung bis 2017 / Indikatoren zur Zielerreichung	Zuständigkeit
Umsetzung des EU-Projektes „XENOS Profil Plus“ unter Berücksichtigung der Genderperspektive	Das XENOS PIK Projekt wurde zum 31.12.2014 erfolgreich beendet, vgl. Nr. 1.1.2		PA

## 1.2 Mehr Väter in Elternzeit

### 1.2.1 Direkte Ansprache von Männern zum Thema Männer und Elternzeit

Maßnahme	Stand der Umsetzung/ Ergebnisse 2014	Fortschreibung bis 2017 / Indikatoren zur Zielerreichung	Zuständigkeit
Ausbau des Informationsportals zu „Elternzeit“ im Intranet; dabei direkte Ansprache und Ermutigung von Vätern, Elternzeit zu nehmen; Flyer	Die Maßnahmen wurden mit Blick auf das neue Elterngeld Plus zunächst zurückgestellt.  .	Die Wirkung des neuen Elterngelds Plus ist vor der Planung konkreter Maßnahmen zu beobachten.  Über den Anteil der Väter in Elternzeit und die Dauer der Elternzeit wird jährlich berichtet (vgl. Bericht „Daten, Fakten und Strukturen“ 2014, S. 41)	PA

### 1.2.2 Vernetzung/Väternetzwerk

Maßnahme	Stand der Umsetzung / Ergebnisse 2014	Fortschreibung bis 2017 / Indikatoren zur Zielerreichung	Zuständigkeit
Stadtweite Vernetzungs- und Informationsveranstaltung für (potentielle) Väter in Elternzeit mit Zielrichtung „Aufbau eines Väternetzwerks“	Ein Workshop unter Federführung des Bündnisses für Familie (BfF) hat 2013 stattgefunden.  <b>neu:</b> Ein vom BfF initiierte Runder Tisch „Väter“ hat seine Arbeit 2014 aufgenommen.	Wird ggfs. wiederholt  Der Runde Tisch „Väter“ trifft sich 2 bis 3 Mal im Jahr.	PA, BfF, Fb  derzeit J

## 1.3 Arbeiten und Führen in Teilzeit

### 1.3.1 Kontinuierlicher Bericht

Maßnahme	Stand der Umsetzung / Ergebnisse 2014	Fortschreibung bis 2017 / Indikatoren zur Zielerreichung	Zuständigkeit
Kontinuierliche Statistik zu Teilzeit in Führungspositionen im Personalbericht der Stadt Nürnberg („Daten, Fakten und Strukturen“)	Seit 2011 wird jährlich im Bericht „Daten, Fakten und Strukturen“ von Ref. I berichtet.	Wird beibehalten  Anzahl der Führungspositionen in Teilzeit	PA

### 1.3.2 Sensibilisierung der Führungskräfte zum Thema Arbeiten und Führen in Teilzeit

Maßnahme	Stand der Umsetzung / Ergebnisse 2014	Fortschreibung bis 2017 / Indikatoren zur Zielerreichung	Zuständigkeit
Berücksichtigung des Themas „Arbeiten und Führen in Teilzeit“ bei Fortbildungen und Seminaren im Bereich Personalentwicklung	Führen in Teilzeit war bereits Schwerpunktthema der Arbeitstagen der Dienststellen- und Schulleitungen im Jahr 2011.  Im November 2014 fand ein Workshop zu "Führen in Teilzeit" statt.	Das Thema „Arbeiten und Führen in Teilzeit“ wird bei Fortbildungen und Seminaren weiter implementiert.  Ausbau des Seminarangebotes; Mitarbeiter/innenzufriedenheit	PA

### 1.3.3 Rahmenbedingungen für Leitung in Teilzeit entwickeln

Maßnahme	Stand der Umsetzung / Ergebnisse 2014	Fortschreibung bis 2017 / Indikatoren zur Zielerreichung	Zuständigkeit
Entwicklung von Rahmenbedingungen / Modelle, die Führen in Teilzeit ermöglichen	Einsetzung einer Arbeitsgruppe mit PA / OrgA / GSBV / Fb	Bereitstellung zunächst befristeter personeller Kapazitäten für das Thema, Analyse der Erfahrungen mit Führen in Teilzeit, Erarbeiten verschiedener konkreter Varianten für Führen in Teilzeit	PA, Fb

### 1.3.4 Fortbildungen teilzeitfreundlicher gestalten

Maßnahme	Stand der Umsetzung / Ergebnisse 2014	Fortschreibung bis 2017 / Indikatoren zur Zielerreichung	Zuständigkeit
Angebot von ausgewählten Fortbildungen und Seminaren in Teilzeit	Das Personalamt bietet im Fortbildungsprogramm der Städteakademie einzelne Seminare mit der Option an, dies auch als Halbtagesveranstaltung stattfinden zu lassen.  Auch die 29 interkulturellen Workshops von XENOS PIK (vgl. Nr. 1.1.2) fanden größtenteils an halben Tagen statt.	Auch wenn die Resonanz bisher gering war, bietet das Personalamt im Fortbildungsprogramm der Städteakademie Seminare weiterhin mit der Option an, dies auch als Halbtagesveranstaltung stattfinden zu lassen.  Anzahl der angebotenen Seminare in Teilzeit  Anzahl der Teilnehmenden	PA

### 1.4 Verbesserung der Vereinbarkeit Privatleben und Beruf: Telearbeit

Maßnahme	Stand der Umsetzung / Ergebnisse 2014	Fortschreibung bis 2017 / Indikatoren zur Zielerreichung	Zuständigkeit
Einführung der Telearbeit	Der Modellversuch wurde von 2012 bis 2014 mit 29 Beschäftigten durchgeführt und anschließend mit den Beschäftigten sowie den Dienststellen evaluiert.	Ab 01.01.15 Ausweitung auf Beschäftigte ohne Antragsgrund mit bis zu 200 Plätzen  Anzahl der Telearbeiterinnen/ Telearbeiter	OrgA, PA

## 1.5 Rollenstereotype abbauen

### 1.5.1 Beteiligung am Girls' und Boys' Day

Maßnahme	Stand der Umsetzung / Ergebnisse 2014	Fortschreibung bis 2017 / Indikatoren zur Zielerreichung	Zuständigkeit
Jährliche Organisation und Durchführung des Girls' Day bei der Stadtverwaltung	2014/15 hat PA die Federführung für den Girls' Day übernommen.	Wird fortgesetzt  Anzahl der Teilnehmenden	PA

### 1.5.2 Abbau der Geschlechterstereotype bei der Ausbildungswahl

Maßnahme	Stand der Umsetzung / Ergebnisse 2014	Fortschreibung bis 2017 / Indikatoren zur Zielerreichung	Zuständigkeit
Gezielte Ansprache des jeweils „untypischen“ Geschlechts bei der Präsentation der Ausbildungsberufe im Internet (durch Erfahrungsberichte von untyp. Berufen übernommenen Azubis / Praktikantinnen und Praktikanten) sowie in Broschüren	<p>Auf der neu gestalteten Homepage <a href="http://www.karriere.nuernberg.de">www.karriere.nuernberg.de</a> werden seit 2014 alle bei der Stadt Nürnberg angebotenen Ausbildungsberufe in Bezug auf die jeweiligen Berufsbilder, Ausbildungsvoraussetzungen, Ausbildungsinhalte und Ausbildungsvergütungen detailliert und gendergerecht dargestellt.</p> <p>In Zusammenarbeit mit der Medienwerkstatt Franken e.V. wurden bereits Berufsvideos (Gärtner/in, Kfz-Mechatroniker/in, Beamter/Beamtin, Verwaltungsfachangestellte/r) produziert.</p>	<p>Für 2015 sind weitere Berufsvideos für den gewerblich-technischen Bereich vorgesehen.</p> <p>Anzahl der weiblichen bzw. männlichen Nachwuchskräfte nach Ausbildungsberufen (vgl. z. B. Bericht „Daten, Fakten und Strukturen“ 2014 S. 83 ff).</p>	PA

### 1.5.3 Diskriminierungsfreie und geschlechtergerechte Sprache, Texte und Bilder

Maßnahme	Stand der Umsetzung / Ergebnisse 2014	Fortschreibung bis 2017 / Indikatoren zur Zielerreichung	Zuständigkeit
Entwicklung und Vorgaben zur Anwendung diskriminierungsfreier und geschlechtergerechter Sprache in Veröffentlichungen der Stadt Nürnberg	In Zusammenarbeit mit Pr und der TH Nürnberg Georg Simon Ohm wurde 2013 die Broschüre „Sie und Er – nur so ist es fair“ erstellt und herausgegeben.	Die Broschüre stößt auf anhaltend große Resonanz und wird auch bundesweit nachgefragt.	Pr, Fb

Entwicklung eines Fortbildungsmoduls zur Anwendung von geschlechtergerechter Sprache und Beachtung diskriminierungsfreier Darstellungen	Ein Fortbildungsmodul zur Anwendung von geschlechtergerechter Sprache wurde in Zusammenarbeit mit Fb 2012 entwickelt. Seit 2013 wird als fester Bestandteil im Fortbildungsprogramm der Städteakademie das Seminar „Geschlechtergerechte Sprache in der Öffentlichkeitsarbeit“ angeboten.	Das Fortbildungsmodul wird auch weiterhin im Fortbildungsprogramm angeboten.	PA
Fortbildung für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen	2013 nahmen 15, 2014 25 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Qualifizierung teil.	Anzahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer	PA

## 1.6 Prüfen von Prozessen, Abläufen, Instrumenten

### 1.6.1 Leitfäden für Mitarbeiter/innengespräche

Maßnahme	Stand der Umsetzung / Ergebnisse 2014	Fortschreibung bis 2017 / Indikatoren zur Zielerreichung	Zuständigkeit
Überarbeitung des Leitfadens für Mitarbeiter/innengespräche. Direkte Ansprache von Männern zur Inanspruchnahme von Elternzeit, Führen in Teilzeit und direkte Ansprache von Frauen zur Karriereentwicklung	Umgesetzt		PA

### 1.6.2 Diskriminierungsfreie Vergabe der Leistungsorientierten Bezahlung (vorher: Prämien)

Maßnahme	Stand der Umsetzung / Ergebnisse 2014	Fortschreibung bis 2017 / Indikatoren zur Zielerreichung	Zuständigkeit
Kriterien für eine diskriminierungsfreie Vergabe der Leistungsprämien erstellen und auf deren Anwendung achten	Die Kriterien für eine diskriminierungsfreie Vergabe von Leistungsprämien wurden in der Betrieblichen Kommission weiterdiskutiert.	Bei Bedarf sind die Kriterien für eine diskriminierungsfreie Vergabe der Leistungsorientierten Bezahlung in der Betrieblichen Kommission weiterzuentwickeln.	PA

### 1.6.3 Verbesserung der Anwendung des Gender-Checks

Maßnahme	Stand der Umsetzung / Ergebnisse 2014	Fortschreibung bis 2017 / Indikatoren zur Zielerreichung	Zuständigkeit
Halbtägige Informationsveranstaltung zur Anwendung des Gender-Checks für Mitarbeiter/innen der Referate mit Zuständigkeit für Sitzungsvorlagen	Ist im Rahmen der Städteakademie jährlich angeboten worden.		BgA, Fb, PA
<b>neu:</b> Der Gender-Check wird zum Diversity-Check weiterentwickelt.		Anfang 2015 wurde ein Workshop mit Vertretungen aller Geschäftsbereiche zur Erarbeitung des Diversity-Checks durchgeführt; derzeit ist ein Entwurf in der Abstimmungsphase Einführung Herbst 2015	BgA, MRB, Fb

### 1.6.4 Schrittweise Umsetzung von Gender Budgeting im Produkthaushalt

Maßnahme	Stand der Umsetzung / Ergebnisse 2014	Fortschreibung bis 2017 / Indikatoren zur Zielerreichung	Zuständigkeit
Entwicklung und Erprobung von Kennzahlen für Gender Budgeting bei den Dienststellen Jugendamt, Amt für Kultur und Freizeit und Bildungscampus	Die Kennzahlen in den Meldedienststellen werden derzeit erprobt.	Für 2016 ist zunächst eine Informationsveranstaltung zu Erfahrungen und „Best practice“-Beispielen aus anderen Kommunen geplant.	Ref. II, Fb, J, KuF, BCN

### 1.6.5 Paritätische Besetzung von Gremien

Maßnahme	Stand der Umsetzung / Ergebnisse 2014	Fortschreibung bis 2017 / Indikatoren zur Zielerreichung	Zuständigkeit
Bei der Besetzung von Gremien und Arbeitsgruppen soll auf ein möglichst paritätisches Geschlechterverhältnis geachtet werden		Für eine angemessene Beteiligung beider Geschlechter in Arbeitsgruppen und Gremien wird weiterhin sensibilisiert.	BgA, alle Dienststellen

### 1.6.6 Ausgewogenes Geschlechterverhältnis bei der Vergabe von Preisen und Ehrungen

Maßnahme	Stand der Umsetzung / Ergebnisse 2014	Fortschreibung bis 2017 / Indikatoren zur Zielerreichung	Zustän- digkeit
Verfahren entwickeln, damit bei Ehrungen und Preisverleihungen ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis erreicht wird, z.B. durch Satzungsänderungen	Die Sensibilisierung für das Ziel ist weitgehend erfolgt.	Die Annäherung an eine geschlechterparitätische Vergabe von Ehrungen und Preisen bleibt Aufgabe für die Beteiligten.	BgA, Referate

### 1.6.7 Überprüfung und ggf. Ergänzung der Mitarbeiter/innenumfrage

Maßnahme	Stand der Umsetzung / Ergebnisse 2014	Fortschreibung bis 2017 / Indikatoren zur Zielerreichung	Zustän- digkeit
Überprüfen und Ergänzung der Mitarbeiter/innenumfrage um Aspekte hinsichtlich Gleichstellung, Interkulturalität, Vereinbarkeit Privatleben und Beruf, Führen in Teilzeit, etc.	Die Mitarbeiter/innenumfrage 2014 wurde in Zusammenarbeit mit GPR, GSBV und Fb erstellt.	Die für 2018 geplante Mitarbeiter/innenumfrage wird in Zusammenarbeit mit GPR, GSBV und Fb weiterentwickelt.	PA

## 2. Gendergerechte Stadtgesellschaft

Gleichberechtigte Partizipation ist die Grundlage für eine gendergerechte Stadtgesellschaft. Damit sich alle Einwohner und Einwohnerinnen in Nürnberg wohl fühlen und am Stadtleben teilnehmen können, sollen ihre Bedürfnisse schon bei den Planungen berücksichtigt werden. Hierzu müssen die verschiedenen Lebensrealitäten bereits bei der Planung mitgedacht werden, wie beispielsweise beim U-Bahnbau die Vermeidung sogenannter „Angsträume“ oder bei der Gestaltung einer kulturellen Einrichtung die interkulturelle Öffnung.

Der Gleichstellungsaktionsplan sieht u.a. vor, Checklisten zum gendergerechten Planen in verschiedenen Geschäftsbereichen zu erstellen bzw. zu überarbeiten und im Rahmen einer gendergerechten Stadtentwicklung zu etablieren.

Daneben ist Antidiskriminierungsarbeit für eine gerechte Stadtgesellschaft notwendig. Im Mai 2011 wurde ein Beauftragter für Diskriminierungsfragen im Menschenrechtsbüro bestellt. Er ist zuständig sowohl für betroffene Bürgerinnen und Bürger der Stadt Nürnberg, als auch für Diskriminierungsereignisse, die im Stadtgebiet stattfinden. Der Beauftragte für Diskriminierungsfragen im Menschenrechtsbüro versteht sich als eine niederschwellige, weisungsunabhängige Beratungseinrichtung im Sinne einer Ombudsstelle und ist mit Beratungsstellen wie der Frauenbeauftragten, der Behindertenbeauftragten, dem Polizeipräsidium Mittelfranken, NGOs, der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und weiteren Stellen vernetzt.

### 2.1 Gendergerechte Stadtgesellschaft

#### 2.1.1 Beratung in Fällen von Diskriminierung

Maßnahme	Stand der Umsetzung / Ergebnisse 2014	Fortschreibung bis 2017 / Indikatoren zur Zielerreichung	Zuständigkeit
Tätigkeitsbericht über die Antidiskriminierungsarbeit	Erfolgt seit 2011 jährlich	Wird fortgesetzt	MRB

#### 2.1.2 Stärkung des bürgerschaftlichen Engagements von Männern und Frauen

Maßnahme	Stand der Umsetzung / Ergebnisse 2014	Fortschreibung bis 2017 / Indikatoren zur Zielerreichung	Zuständigkeit
Analyse des bundesweiten Freiwilligensurveys auf geschlechtsspezifische Ungleichheiten und Besonderheiten		Die Maßnahme ist für 2015 geplant, jedoch abhängig von personellen Ressourcen.	Ref. V
Berücksichtigung des Themas Bürgerschaftliches Engagement in den Fragestellungen und Analysen der Ergebnisse der Wohnungs- und Haushaltsbefragung des Statistischen Amtes		Die Auswertung der WoHaus-Ergebnisse, auch unter Gender-Aspekten, ist für Winter 2014/2015 geplant.	Ref. V, StA



Entwicklung von Projekten für Männer mit geringer formaler Bildung, die eine der niedrigsten Engagementquoten haben.		Das Thema bleibt auf der Agenda; mangels personeller Ressourcen jedoch ohne konkreten Zeithorizont.	Ref. V
--	--	---	--------

### 2.1.3 Planung und Gestaltung einer kulturellen Einrichtung im Sinne einer Teilhabegerechtigkeit

<b>Maßnahme</b>	<b>Stand der Umsetzung / Ergebnisse 2014</b>	<b>Fortschreibung bis 2017 / Indikatoren zur Zielerreichung</b>	<b>Zuständigkeit</b>
Modellprojekt "Kulturwerkstatt. Auf AEG". Ausrichtung der Gesamtplanung, Einrichtung, Ausstattung, Strukturen und Angebotsplanung unter Gesichtspunkten der Teilhabegerechtigkeit, Gender Mainstreaming und der Interkulturellen Öffnung.	2011 bis 2014 wurden mehrere Workshops zur Implementierung der Diversity-Orientierung im Mitarbeiter/innenkreis mit künftigen Partner/innen mit der Bauplanung und dem Architekturbüro durchgeführt.	Vollbetrieb der Einrichtung ist für 2016 geplant; die Wirksamkeit soll in einem „Diversity-Check“ nach Inbetriebnahme 2017 geprüft werden. Darüber hinaus sollen die Erfahrungen der Diversity-Implementierung ausgewertet und dokumentiert werden.	KuF
Überprüfung der gesamten Öffentlichkeitsarbeit des Erfahrungsfeldes zur Entfaltung der Sinne unter dem Diversity-Aspekt (insbesondere Gender Mainstreaming und Interkulturelle Öffnung)	Umgesetzt	Die Überprüfung wird regelmäßig wiederholt, um eine nachhaltige Implementierung sicherzustellen.	KuF
Planung und Durchführung einer Kund/innen- und Mitarbeiter/innen-Befragung, damit Grundlagen für eine verstärkte Diversity-Orientierung der Musikschule geschaffen werden	Vorarbeiten, wie der Entwurf eines Fragebogens und datenschutzrechtliche Abklärungen, werden gelistet.	Die Durchführung beider Befragungen ist für 2015 geplant.	KuF
Erstellung von Kriterien, die langfristig auf andere Einrichtungen und Projekte übertragen werden können		Die Umsetzung erfolgt nach der Inbetriebnahme der „Kulturwerkstatt auf AEG“	KuF

### 2.1.4 Erstellung einer Checkliste für Angebote im Kulturbereich

Maßnahme	Stand der Umsetzung / Ergebnisse 2014	Fortschreibung bis 2017 / Indikatoren zur Zielerreichung	Zuständigkeit
Erstellung einer Checkliste für Angebote im Kulturbereich, um alle Menschen unabhängig von Alter, Geschlecht, Herkunft, Behinderung anzusprechen und deren Bedürfnisse zu berücksichtigen	Umgesetzt	„Interkultur“-Check wird regelmäßig überprüft.	KuF

### 2.1.5 Beteiligung von Seniorinnen und Senioren

Maßnahme	Stand der Umsetzung / Ergebnisse 2014	Fortschreibung bis 2017 / Indikatoren zur Zielerreichung	Zuständigkeit
Geschlechtsdifferenzierte Erhebung und Auswertung von Teilnehmer/innenzahlen bei ausgewählten Veranstaltungen der Senior/innenarbeit	Die Umsetzung ist im Jahresbericht 2012/2013 von Ref. V dokumentiert.	Die Berichterstattung wird fortgeführt.	SenA

### 2.1.6 Austausch mit Städtepartnerschaften

Maßnahme	Stand der Umsetzung / Ergebnisse 2014	Fortschreibung bis 2017 / Indikatoren zur Zielerreichung	Zuständigkeit
Auswertung der Geschlechterverteilung bei den Teilnehmer/innen bei IB-Projekten und Veranstaltungen (z.B. Jugendaustausch)	Seit 2014 Erfassung aller Teilnehmenden	Ab 2015 erfolgen differenzierte Auswertungen.	IB
Konferenz zur Gleichstellungspolitik mit den befreundeten Stadtverwaltungen		Weiterhin geplant	IB

## 2.2 Gendergerechte Bau- und Stadtplanung/Stadtentwicklung

### 2.2.1 Präsentation zu gendergerechtem Planen und Wohnen

Maßnahme	Stand der Umsetzung / Ergebnisse 2014	Fortschreibung bis 2017 / Indikatoren zur Zielerreichung	Zuständigkeit
Gastausstellungen im „offenen Büro“ des Stadtplanungsamts zu gendergerechtem Planen und Wohnen	Umgesetzt	Wird fortgesetzt	Stpl

Präsentation der Broschüren und Leitfäden zu Gender Mainstreaming in der Stadtplanung	Umgesetzt	Wird fortgeführt	Stpl
---	-----------	------------------	------

### 2.2.2 Gendergerechte Planung in Auslobungstexten

Maßnahme	Stand der Umsetzung / Ergebnisse 2014	Fortschreibung bis 2017 / Indikatoren zur Zielerreichung	Zuständigkeit
Einführung eines Passus bezüglich gendergerechter Planung von Gebäuden und Freiräumen in Auslobungstexten für Wettbewerbe	Auslobungstexte der Stadtplanung wurden hinsichtlich der Anforderungen / Inhalte der Genderrelevanz überprüft und wurden bei Bedarf um einen entsprechenden Passus ergänzt.	Die paritätische Besetzung des Preisgerichts wird angestrebt	Ref. VI, Stpl, H

### 2.2.3 Überprüfung der Gender-Checkliste des Stadtplanungsamts

Maßnahme	Stand der Umsetzung / Ergebnisse 2014	Fortschreibung bis 2017 / Indikatoren zur Zielerreichung	Zuständigkeit
Fortschreibung der Gender-Checkliste	Mit der Checkliste für die Stadtplanung wurden konkrete Erfahrungen beispielsweise bei der Bebauungsplanung gesammelt (B-Plan Nordostbahnhof „Auswirkungen auf die Chancengleichheit von Männern und Frauen“).	Die Checkliste soll aktualisiert und 2015 neu aufgelegt werden.  Die Gender-Checkliste wird zu einer Diversity-Checkliste erweitert.	Ref. VI, Stpl

### 2.2.4 Gender-Checkliste für die Hochbau- und Gebäudeplanung

Maßnahme	Stand der Umsetzung / Ergebnisse 2014	Fortschreibung bis 2017 / Indikatoren zur Zielerreichung	Zuständigkeit
Erstellen einer Checkliste für die Hochbau- und Gebäudeplanung	umgesetzt; die Liste enthält die detaillierte Vorgehensweise im Verfahren	Checkliste soll bei allen Hochbaumaßnahmen in Zusammenhang mit Neubau- oder Umbauplanungen angewandt werden.	Ref. VI, H

### 2.2.5 Zusammenstellung von Planungskriterien im U-Bahnbereich

Maßnahme	Stand der Umsetzung / Ergebnisse 2014	Fortschreibung bis 2017 / Indikatoren zur Zielerreichung	Zuständigkeit
Zusammenstellung der Planungskriterien im U-Bahnbereich unter Berücksichtigung der Merkmale Alter, Geschlecht, Behinderung	Die Kriterien hinsichtlich Sicherheit, Beleuchtung, Funktionalität und Barrierefreiheit werden derzeit erarbeitet.	Ein Pilotprojekt zur „Revitalisierung der U-Bahnhöfe“ wird am Scharfenterring durchgeführt.	Ref. VI, UB

## 2.2.6 Ungehinderte Zugänglichkeit und Nutzung des öffentlichen Raums

Maßnahme	Stand der Umsetzung / Ergebnisse 2014	Fortschreibung bis 2017 / Indikatoren zur Zielerreichung	Zustän- digkeit
Gleichberechtigte Nutzung des öffentlichen Raums (Parks, Spiel- und Sportplätze) für Jungen und Mädchen, Frauen und Männern prüfen und veröffentlichen. Kooperation mit Studierenden (Erstellung von Semesterarbeiten)	Die beteiligten Geschäftsbe- reiche und Dienststellen sind derzeit mit der Prüfung und Gestaltung einer Reihe von Parks und Plätzen befasst.	Weitere Gestaltungsprojekte wer- den geplant.	Ref. VI, SÖR

### 3. Gendergerechte Gesundheit

Auch im Gesundheitsbereich gibt es geschlechtsspezifische Unterschiede. So sind Frauen und Männer von unterschiedlichen Krankheiten betroffen, zeigen unterschiedliche Symptome bei gleichen Krankheiten oder müssen bei gleichen Krankheitsbildern unterschiedlich behandelt werden. Der Genderaspekt – und damit Genderkompetenz – in der Gesundheit kann damit lebenswichtig werden.

Ein erster kommunaler gendergerechter Gesundheitsbericht wird deshalb voraussichtlich bis Ende 2015 fertiggestellt und auf seiner Grundlage werden gezielte Maßnahmen zur gendergerechten Gesundheit entwickelt und umgesetzt werden. Darüber hinaus werden vom Gesundheitsamt Veranstaltungen zu Früherkennungsuntersuchungen mit geschlechtsspezifischen Schwerpunkten durchgeführt. Grundsätzlich sollen Männer gezielter angesprochen werden: zum einen im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements innerhalb der Stadtverwaltung, zum anderen durch Veranstaltungen zum Themenspektrum Gesundheit und Umwelt des Bildungscampus Nürnberg.

#### 3.1 Kommunal gendergerechter Gesundheitsbericht

Maßnahme	Stand der Umsetzung / Ergebnisse 2014	Fortschreibung bis 2017 / Indikatoren zur Zielerreichung	Zuständigkeit
Konzeption des Berichts (Umfang und Schwerpunktthemen)	Die Darstellung des Forschungsstandes und die Aufbereitung Nürnberger Daten zum Kindheits- und Jugendalter sind abgeschlossen.	Bis voraussichtlich Ende 2015 Fertigstellung des Berichts; Frühjahr 2016 Vorstellung im Gesundheitsausschuss und anschließend Veröffentlichung	Gh
<b>neu:</b> Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen zur gendergerechten Gesundheit auf der Grundlage des Gesundheitsberichts		Beschreibung der Maßnahmen und Gewinnung von Kooperationspartner / innen (bis Ende 2016); Umsetzung der Maßnahmen (erste Ergebnisse bis Ende 2017)	Gh

#### 3.2 Betriebliche Gesundheitsförderung für Männer

Maßnahme	Stand der Umsetzung / Ergebnisse 2014	Fortschreibung bis 2017 / Indikatoren zur Zielerreichung	Zuständigkeit
Fortbildungsmaßnahme innerhalb des Betrieblichen Gesundheitsmanagements	2013 wurde das „Pilot-Seminar „Mann...bleib gesund!“ bei SÖR mehrmals für insgesamt ca. 40 Mitarbeiter durchgeführt.	Inzwischen ist das Seminar Bestandteil im Fortbildungsangebot der Städteakademie.	PA

### 3.3 Durchführung von Veranstaltungen zur gendergerechten Gesundheit

Maßnahme	Stand der Umsetzung / Ergebnisse 2014	Fortschreibung bis 2017 / Indikatoren zur Zielerreichung	Zuständigkeit
Veranstaltung zu Früherkennungsuntersuchungen mit geschlechterspezifischen Schwerpunkten, wie z.B. Mammographie, Prostata- oder Darmkrebs	Durchführung zweier Vortragsveranstaltungen im Juli 2012 (Mammographie-Screening, Prostatakrebs-Früherkennung) und im Juli 2013 (Schwerpunkt: Profitorientierung im Gesundheitswesen)	Systematische Berücksichtigung des Genderaspektes bei künftigen Veranstaltungen (Prüfung des Veranstaltungsdesigns 2016 und 2017)	Gh

### 3.4 Überprüfen der Bildungsangebote und Sensibilisierung der Männer für das Thema Gesundheit

Maßnahme	Stand der Umsetzung / Ergebnisse 2014	Fortschreibung bis 2017 / Indikatoren zur Zielerreichung	Zuständigkeit
Geschlechts- und altersdifferenzierte Erhebung der Teilnahmezahlen bei Bildungsangeboten im Bereich „Gesundheit und Umwelt“ des BCN	Bis Ende 2014 konnten bereits kleine Erfolge erzielt werden. Spezielle Angebote ausschließlich für Männer konnten realisiert werden, z.B. Stilberatung für Männer, Fitnesskurs nur für Männer, aber auch durch den Einsatz von Männern als Kursleiter konnten die Männeranteile gehoben werden in z.B. Kochangeboten und im Yogabereich.	Weiterführung der kontinuierlichen Markt- und Wettbewerbsanalysen in Bezug auf männerspezifische Themen, Trends, Angebote, Angebotsformen und Suche nach geeigneten Kooperationspartnern. Daraus folgende Realisierung und Optimierung von Angeboten für Männer hinsichtlich zielgruppenspezifischer Ansprache, Angebotsformen, Veranstaltungszeiten- und -räume Speziell im Gesundheitsbereich: <ul style="list-style-type: none"> <li>gezielte Suche nach männlichen Kursleitern im Fitnessbereich, für Yoga und Pilates.</li> <li>Ausweitung der schon bestehenden Angebote mit hohem Männeranteil, wie z.B. Schwimmangebote und Kochkurse.</li> </ul> Erforderlich dafür sind die Neueröffnung von Schwimmbädern/ Schwimmzeiten und Kochmöglichkeiten bzw. Küchen. Daran wird in 2015 bereits gearbeitet.	BCN
Auswertung der Daten und Vergleich mit anderen Volkshochschulen			
Konzeption von Maßnahmen zugunsten einer ausgewogenen Teilnahme von Männern und Frauen an den BCN - Bildungsangeboten im Bereich Umwelt und Gesundheit			
Dokumentation der Best-Practice mit Ziel der Übertragbarkeit auf andere Bildungsthemen		In Planung	BCN

### 3.5 Leichterer Zugang von Menschen ohne Krankenversicherung zu Angeboten der gesundheitlichen Versorgung

Maßnahme	Stand der Umsetzung / Ergebnisse 2014	Fortschreibung bis 2017 / Indikatoren zur Zielerreichung	Zuständigkeit
Weiterführung des Austausches mit anderen Kommunen	2013 und 2014: Dortmund und München	laufende Weiterführung sowie geplanter Austausch mit weiteren Kommunen	Gh
Abschluss von langfristigen und allgemeinen Vereinbarungen mit beteiligten Akteuren/innen, wie Krankenkassen, Ausländeramt, Sozialamt	Unterstützung bei Einzelfalllösungen in Zusammenarbeit mit Krankenkassen und Sozialamt; Einrichtung eines Spendentopfs, gemeinsam mit der Caritas-Straßenambulanz (2013)	Laufende Weiterführung; Durchführung einer öffentlichen Veranstaltung zur Situation von Menschen ohne Krankenversicherung in Nürnberg	Gh
Erhebung von Daten zur Anzahl und Lage von Menschen ohne Krankenversicherung in Nürnberg	Befragung der Nürnberger Ärzteschaft über den Ärztlichen Kreisverband zur Zahl der kostenlosen Behandlungen 2014; laufende Berücksichtigung der Statistik der Caritas-Straßenambulanz	Auswertung der Ärztebefragung 2015; Vorstellung aktueller Daten im Gesundheitsausschuss 2015	Gh

#### 4. Gendergerechte Bildung und Erziehung

Erziehung und Bildung sind Schlüsselbereiche, wenn es um Bewusstseinsbildung geht: Um Stereotype, besonders Geschlechterstereotype abzubauen, muss hier angesetzt werden. Das setzt voraus, dass Lehrkräfte geschult werden, um sich Genderkompetenz anzueignen und sie vermitteln zu können. Die Stadt Nürnberg hat in ihren kommunalen Realschulen, Gymnasien und Berufsschulen, die Möglichkeit durch Lehrer/innenfortbildungen Einfluss zu nehmen.

Bildung findet nicht nur in der Schule statt, sondern auch bei außerschulischen Aktivitäten, wie beispielsweise im Sport. Hier sollen Jungen und Mädchen ermutigt werden, auch geschlechtsuntypische Sportarten zu wählen.

Für Nürnberger Eltern ist wichtig, dass sie eine qualifizierte Kinderbetreuung für ihr Kleinkind finden. Kindertagesstätten sind mehr als nur Orte der Kinderbetreuung, sie fungieren auch als Bildungseinrichtungen. In den Kindertagesstätten wird darauf geachtet, Angebote der Mädchen- und Jungenarbeit vorzuhalten. In den letzten Jahren wurden die Betreuungsplätze zwar massiv ausgebaut, trotzdem übersteigt der Bedarf das Angebot, so dass die Kapazitäten auch zukünftig erhöht werden müssen.

##### 4.1 Förderung einer nichttraditionellen Berufswahl (siehe auch 1.6)

Maßnahme	Stand der Umsetzung / Ergebnisse 2014	Fortschreibung bis 2017 / Indikatoren zur Zielerreichung	Zuständigkeit
Förderung geschlechtsuntypischer Berufswahlentscheidungen im Rahmen des Übergangsmanagement Schule-Ausbildung, insbesondere bei den Berufsfachschulen.	Kontinuierliche Umsetzung ist erfolgt von der strategischen Ausrichtung über Personalentwicklung, Fortbildung bis hin zu konkreten Projekten in kommunalen Schulen zu innerbetrieblichen Abläufen, Unterrichtsentwicklung und Sensibilisierung von Schüler/innen. Neben der Berufswahlförderung waren die Genderkompetenz bei Schüler/innen und die Geschlechtergerechtigkeit im Erscheinungsbild der Schulen Schwerpunkte der Aktivitäten. Beispiele: Wahlpflichtfach „Genderpädagogik“ an der Fachakademie für Sozialpädagogik; seit 2010 Mädchenklasse an der B13 in der Ausbildungsrichtung Technik.	Wird fortgesetzt	3. BM, SchB, SchA
Werbung für den Girls' und Boys' Day und ggf. Teilnahme mit Gruppen / Schulklassen.	Jährliche Umsetzung erfolgte durch gezielte Bewerbung und Diskussion der Angebote im Unterricht an den Allgemeinbildenden Schulen. Beispiel: Teilnahme der Realschüler der VSR am Boys' Day im Klinikum Fürth.	Wird fortgesetzt	SchB, SchA



#### 4.2 Lernförderung für Schüler/innen

Maßnahme	Stand der Umsetzung / Ergebnisse 2014	Fortschreibung bis 2017 / Indikatoren zur Zielerreichung	Zuständigkeit
Ausgleich geschlechtsspezifischer Benachteiligung sowie Begabtenförderung durch das Förderprogramm MSRG an kommunalen Realschulen und Gymnasien und weitere schulspezifische Förderangebote an den kommunalen Schulen	Wurde jährlich durch verschiedene Unterrichtliche Maßnahmen umgesetzt wie: Wahlunterricht „Kochen“ für Jungen und „Fußball“ für Mädchen an der PVS; Geschlechtergetrennter Unterricht in Naturwissenschaftlichen Fächern für die 9. Jahrgangsstufe an der VSR mit Evaluation.	Wird fortgesetzt – entsprechend den Fördermitteln für einzelne Maßnahmen	SchA, SchB, IPSN

#### 4.3 Erhöhung der Genderkompetenz bei Lehrkräften (siehe auch 1.1.)

Maßnahme	Stand der Umsetzung / Ergebnisse 2014	Fortschreibung bis 2017 / Indikatoren zur Zielerreichung	Zuständigkeit
Erweiterung der Genderkompetenz durch Fachtagungen, Lehrer/innenfortbildungen, Berufseinsteiger/ innerseminar BEST, Gendergerechter Lehrmitteleinsatz und Unterrichtsentwicklung	Wurde umgesetzt, z.B. in den Seminaren des IPSN zu Kommunikation und zur kompetenzorientierten Unterrichtsentwicklung und der Veranstaltungsreihe „Bildungschancen durch Diversity-Kompetenz in Zusammenarbeit mit FAU u.a.; bei der Personalentwicklung der B3; im Rahmen der Kooperation der B7 am Modellprojekt „Mehr Männer in Kitas“	Wird fortgesetzt	SchA, IPSN

#### 4.4 Erhöhung der Genderkompetenz bei Führungskräften in Schulen (siehe 1.1)

Maßnahme	Stand der Umsetzung / Ergebnisse 2014	Fortschreibung bis 2017 / Indikatoren zur Zielerreichung	Zuständigkeit
Führungskräftequalifizierung durch Module zu Genderkompetenz in den Grund- und Aufbaukursen an den kommunalen Schulen (Realschulen, Gymnasien, Berufsschulen)	Regelmäßiges Angebot von Seminaren zu Diversity/Gender Mainstreaming/Inklusion	Wird fortgesetzt	3. BM; SchA, SchB; IPSN in Koop. mit PA

#### 4.5 Bereitstellung und bedarfsgerechte Entwicklung der ganztägigen Schulkinderbetreuung

Maßnahme	Stand der Umsetzung / Ergebnisse 2014	Fortschreibung bis 2017 / Indikatoren zur Zielerreichung	Zuständigkeit
Erweiterung der schulischen Maßnahmen der ganztägigen Schulkinderbetreuung zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, zum Beispiel gebundene Ganztagschule	Die AG „Schulentwicklungs- und Jugendhilfeplanung“ wurde zusammen mit J eingerichtet; u.a. wurde ein Masterplan zu „Bedarfs- und Ausbauplanung für Unterricht und ganztägige Schulkinderbetreuung...“ beschlossen (s. Intranet); bei der Stundenplangestaltung wird die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nach Möglichkeit berücksichtigt; Gesundheitstage für Lehrkräfte wurden durchgeführt.	Wird fortgesetzt	3. BM, SchA

#### 4.6 Förderung der Zusammenarbeit der Schulen (insbesondere der Schulen mit Ganztagsangeboten) mit Sport-, Freizeit und Kultureinrichtungen

Maßnahme	Stand der Umsetzung / Ergebnisse 2014	Fortschreibung bis 2017 / Indikatoren zur Zielerreichung	Zuständigkeit
Die Koordinierungsgruppe Kulturelle Bildung, Sport in Schule und Verein in Kooperation mit BLSV entwickelt und erweitert die Angebotsstruktur für die Schulen. Jungen und Mädchen werden ermutigt, gleichermaßen auch an Sport- und Kulturaktivitäten teilzunehmen, die traditionell dem anderen Geschlecht zugeschrieben werden.	Mit der Eingliederung des SportService Nürnberg in den Geschäftsbereich 2014 kann an dieser Stelle die Kooperation intensiviert werden.	Wird fortgesetzt	3. BM, SchA, SchB

#### 4.7 Ausbau der Tagesbetreuung in Nürnberg

Maßnahme	Stand der Umsetzung / Ergebnisse 2014	Fortschreibung bis 2017 / Indikatoren zur Zielerreichung	Zustän- digkeit
Erhöhung der Versorgungsquote in Kinderkrippen (09/2011 bei 14,5%)	Stand 12/2014: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Versorgungsquote für U3-Jährige: 35,2%</li> <li>• Versorgungsquote für 3 bis 6-Jährige: 97,4%</li> <li>• Versorgungsquote für Grundschulkinder: 41,1%</li> </ul>	Der Kita-Ausbau wird weitergeführt. Dann soll für 46% aller U3-Jährigen ein Krippen- oder Tagespflegeplatz, für 100% aller 3 bis 6-Jährigen ein Kindergartenplatz sowie für 50% (=Ziel bis 2020) bzw. 60% (=Ziel bis 2025) aller Grundschulkinder ein Platz in Horten zur Verfügung stehen.  Die Bedarfslage an Plätzen wird mittels einer erneuten U3-Elternbefragung im Herbst 2015 überprüft und ggf. angepasst.	J
Elternbefragung zum weiteren Bedarf an Plätzen für U3-Jährige	Umgesetzt. Berichterstattung im Jahresbericht 2012/2013 des Ref. V.		J

#### 4.8 Männer in Kindertagesstätten

Maßnahme	Stand der Umsetzung / Ergebnisse 2014	Fortschreibung bis 2017 / Indikatoren zur Zielerreichung	Zustän- digkeit
Beteiligung des Jugendamts am Modellprojekt „Mehr Männer in Kitas“. Steigerung des Anteils männlicher Erzieher (Elementarbereich 2011 bei 2,1%)	Umgesetzt	Ab 2014 ist eine Fortbildungsreihe geplant. Darüber hinaus <ul style="list-style-type: none"> <li>• wird die Internetpräsentation aktualisiert.</li> <li>• werden die Ergebnisse des Projekts in einer Abschlussdokumentation für die Fachkräfte und die Fachöffentlichkeit zusammengefasst.</li> <li>• dient das Praxishandbuch „Werkstattbuch. MEHR Männer in Kitas Nürnberg“ zukünftig als eine der Grundlagen für die Arbeit in den Kitas.</li> <li>• werden weiterhin pädagogische Fachkräfte auf Berufsbasaren und Berufsbildungsmessen aktiv geworben und die Vernetzung von Ausbildungsstätten und Kita-Trägern weiter verstetigt.</li> <li>• werden die männerspezifischen und genderbezogenen Gremien zum Informations- und Erfahrungsaustausch weitergeführt.</li> <li>• wird das Thema „Gender“ als Querschnittsaufgabe direkt in der Abteilung Kindertageseinrichtungen im Jugendamt der Stadt Nürnberg verankert, mit dem Ziel, die zentralen Ansätze des Modellprojekts für die Zukunft zu sichern und weiterzuentwickeln.</li> </ul>	J



**I. Beschluss**

TOP: 3.3

**Stadtrat**  
**Sitzungsdatum 30.09.2015**  
**öffentlich**

**Betreff:**

Umsetzung und Fortschreibung 2015 - 2017 des ersten Gleichstellungsaktionsplans der Stadt Nürnberg

**Abstimmungsergebnis:**

- ☒ einstimmig  
☐ angenommen / beschlossen, mit : Stimmen  
☐ abgelehnt, mit Stimmen  
☐ angenommen mit großer Mehrheit  
☐ abgelehnt mit großer Mehrheit

**Beschlusstext:**

Der Stadtrat hat die Ziele und Maßnahmen der vorliegenden Umsetzung und Fortschreibung 2015 - 2017 des ersten Gleichstellungsaktionsplans der Stadt Nürnberg zustimmend zur Kenntnis genommen. Im Rahmen ihrer Möglichkeiten unterstützen die Stadtratsmitglieder seine Fortschreibung. Die Verwaltung setzt die Maßnahmen fristgerecht um und berichtet dem Stadtrat im Frühjahr 2018 über Zielerreichung und ggfs. eine weitere Fortschreibung des Gleichstellungsaktionsplans.

**II. OBM/Fb**

**III. Abdruck an:**

- |                                      |                          |
|--------------------------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> Ref. I/OrgA | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> Ref. II/Stk | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/>             | <input type="checkbox"/> |

Vorsitzende(r):

*Maly*

Referent(in):

----

Schriftführer(in):

*Elke Fein*

## **EU-Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene**

### **Inhalte und Ziele der Charta**

Mit der Unterzeichnung der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene verpflichten sich die Lokal- und Regionalregierungen Europas, den Grundsatz der Gleichstellung von Frauen und Männern innerhalb ihres Hoheitsgebiets umzusetzen.

Die dafür vorgesehenen Prioritäten, Aktivitäten und Ressourcen sollen in einem Gleichstellungs-Aktionsplan festgehalten werden.

Darüber hinaus verpflichten sich die unterzeichnenden Gebietskörperschaften, alle Institutionen und Organisationen in ihrem Hoheitsgebiet einzubeziehen, um die Verwirklichung der Gleichstellung praktisch zu gewährleisten.

Die Charta wurde im Rahmen eines Projekts von 2005 bis 2006 erarbeitet, das vom Rat der Gemeinden und Regionen Europas zusammen mit zahlreichen Partnern durchgeführt wurde, unterstützt von der Europäischen Kommission und dem 5. Aktionsprogramm der Gemeinschaft für die Gleichstellung von Frauen und Männern.

35 bundesdeutsche Kommunen haben bisher die Charta unterzeichnet, darunter Duisburg und Stuttgart mit einer mit Nürnberg vergleichbaren Einwohnerinnen- und Einwohnerzahl (Stand November 2013).

### **Teil I der Charta**

Hier sind sechs handlungsleitende Grundsätze aufgeführt, zu denen sich die Unterzeichnenden bekennen:

- Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein Grundrecht.
- Vielfältige Diskriminierungen und Benachteiligungen müssen bekämpft werden, um die Gleichstellung von Frauen und Männern zu garantieren.
- Die ausgewogene Mitwirkung von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen ist eine der Grundbedingungen einer demokratischen Gesellschaft.
- Die Beseitigung von Geschlechterstereotypen ist von grundlegender Bedeutung für die Gleichstellung von Frauen und Männern.
- Die Einbeziehung der Geschlechterperspektive in alle Aktivitäten von Lokal- und Regionalregierungen ist für die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern erforderlich.
- Entsprechend dotierte Aktionspläne und Programme sind notwendige Instrumente zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern.

## Teil II der Charta

Hier sind die verpflichtenden Schritte zur Umsetzung der Bestimmungen beschrieben. Die Unterzeichner/innen sollen:

- innerhalb von ca. zwei Jahren einen eigenen Gleichstellungs-Aktionsplan mit Zielen und Prioritäten, geplanten Maßnahmen und Ressourcen entwickeln und einen Zeitrahmen für seine Umsetzung festlegen;
- einen bereits vorhandenen Aktionsplan hinsichtlich seiner Kompatibilität mit der EU-Charta überprüfen und ihn regelmäßig fortschreiben;
- vielfältige Meinungen zum Aktionsplan einholen und für seine öffentliche Verbreitung auch auf europäischer Ebene sorgen und sich einem geeigneten Bewertungssystem unterziehen, um Fortschritte bei der Umsetzung der Charta beurteilen zu können;
- den Rat der Gemeinden und Regionen Europas schriftlich vom Datum der Unterzeichnung informieren und Kontaktdaten für die weitere Zusammenarbeit angeben.

## Teil III der Charta

Hier sind in 30 Artikeln mehrere Handlungsfelder für einen Gleichstellungs-Aktionsplan beschrieben, die zugleich die Rollen der Kommune als demokratisch verfasste Dienstleisterin für öffentliche Daseinsfürsorge und –vorsorge abbilden.

### - Politische Rolle

Die Kommune verpflichtet sich, u.a. politische Parteien und Gruppierungen aufzufordern, alle Maßnahmen – inklusive Quotenregelungen – zu ergreifen, um die Anzahl der Kandidatinnen bei Wahlen zu erhöhen. Ebenso ist bei der Besetzung von internen Beratungs- und Entscheidungsgremien wie bei der Entsendung in externen Gremien auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu achten. Auch die aktive Mitwirkung von Frauen und Männern aller Gruppierungen – insbesondere aus Minderheiten – am politischen und zivilgesellschaftlichen Leben der Gemeinschaft soll gefördert werden, gegebenenfalls mit neuen Methoden der Beteiligung.

### - Allgemeiner Rahmen für die Gleichstellung

Hier verpflichtet sich die Kommune zu Bewertungen geschlechterspezifischer Auswirkungen (Gender Assessments) entsprechend eigener Prioritäten im Rahmen des Gleichstellungs-Aktionsplans, dafür sollen finanzielle und andere Ressourcen zugeteilt werden. Darüber hinaus bekämpft die Kommune in ihrem Kompetenzbereich die Auswirkungen vielfältiger Diskriminierungen und Benachteiligungen trotz bestehender Diskriminierungsverbote – die besonderen Bedürfnisse von Migrantinnen werden dabei mithilfe spezieller Maßnahmen berücksichtigt.

### - Rolle als Arbeitgeber/in

Es sind eine Reihe von Maßnahmen zur Umsetzung der Gleichstellung in der Personalarbeit und Organisationsentwicklung vorgeschrieben, u.a. ist der Grundsatz der gleichen Bezahlung bei gleicher Arbeit anzuwenden und sind die Gehaltssysteme dahingehend zu überprüfen. Die ausgewogene Repräsentanz beider Geschlechter auf Führungsebenen soll sichergestellt werden und es werden Maßnahmen zur Förderung von Personen getroffen, die sich für nichttraditionelle Berufe entscheiden. Zu diesem Handlungsfeld zählen ebenso die Bekämpfung der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz und die Ermutigung männlicher Mitarbeiter, die Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu nutzen.

- **Öffentliches Beschaffungs- und Vertragswesen**

Die Kommune trägt dafür Sorge, dass die Förderung der Gleichstellung in den Bestimmungen von Verträgen berücksichtigt und durch die Vertragspartner/innen gewährleistet wird. Dabei sind Kompetenzen des EU-Rechts für das öffentliche Beschaffungswesen zu nutzen, bestimmte Leistungsaufgaben vertraglich mit sozialen Aspekten zu verbinden.

- **Rolle als Dienstleistungserbringer/in**

Dieses umfangreiche Handlungsfeld wird differenziert nach den Bereichen Bildung, Gesundheit, Sozialwesen, Kinderbetreuung und Betreuung anderer Familienmitglieder, Soziale Kohäsion, Wohnraum, Kultur, Sport und Freizeit, Sicherheit, Geschlechterspezifische Gewalt und Menschenhandel. Die Kommune verpflichtet sich, in allen genannten Bereichen angemessene geschlechtersensible Maßnahmen auf fachlichen wie organisatorischen Ebenen zu ergreifen, um die Auswirkungen von Diskriminierungen zu bekämpfen und Geschlechtergerechtigkeit zu realisieren. Dabei ist insbesondere den vielfältigen Geschlechtsrollen-Stereotypen entgegenzuwirken, die häufig das ideologische Fundament für geschlechtsspezifische Benachteiligungen bilden.

- **Planung und nachhaltige Entwicklung**

Hier wird die Nachhaltigkeit der Raumplanungs-, Wirtschaftsentwicklungs-, Verkehrs- und Umweltpolitiken gefordert, was zugleich bedeutet, in diesen Bereichen die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern und anzustreben. Dazu zählen qualitativ hochwertige Gestaltungslösungen, die die besonderen Bedürfnisse von Frauen und Männern berücksichtigen ebenso wie die Entwicklung einer effizienten Verkehrsinfrastruktur mit öffentlichen Verkehrsmitteln oder die Verknüpfung von Unternehmensförderung mit der Gleichstellungsförderung.

- **Städtepartnerschaften und Internationale Kooperationen**

Bei der Gestaltung dieses Handlungsfeldes ist die Dimension der Gleichstellung der Geschlechter in dezentralisierte Kooperationsaktivitäten einzubringen.

*Der gesamte Text der EU-Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene ist im Internet abrufbar:*

[www.rgre.de/fileadmin/redaktion/pdf/resolutionen/charta\\_gleichstellung.pdf](http://www.rgre.de/fileadmin/redaktion/pdf/resolutionen/charta_gleichstellung.pdf)





Herausgeberin:  
Stadt Nürnberg, Frauenbeauftragte  
Fünferplatz 1, 90403 Nürnberg  
Tel.: 0911/231-4185  
E-Mail: fb@stadt.nuernberg.de

Druck:  
noris inklusion gemeinnützige GmbH,  
Werk West/Druckerei,  
Dorfäckerstraße 37, 90427 Nürnberg

Auflage: 500 / Oktober 2015