

KOMMUNALE  
GLEICHSTELLUNGS-  
ARBEIT  
IN MANNHEIM<sup>2</sup>

Tätigkeitsbericht der  
Gleichstellungsbeauftragten  
2016/2017



## DER COUNTDOWN FÜR ...

**Klappen Sie diese Seite auf  
und entdecken Sie:**

**17** globale Ziele der Vereinten  
Nationen für nachhaltige  
Entwicklung

**8** strategische Ziele der  
Stadt Mannheim

**7** Handlungsfelder der  
Stadt Mannheim

**Sie alle dienen nur einem Ziel ...**

## **1** GERECHTERE WELT!

In Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes heißt es: **Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Die Aufgabe der kommunalen Gleichstellungsarbeit ist, diesen Artikel mit Leben zu füllen sowie die gesetzlichen Bestimmungen aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz und dem Landes-Chancengleichheitsgesetz umzusetzen. Daher haben wir ein Ziel, das wir in zwei Leistungsziele unterteilt haben:**

### **MANNHEIM FÖRDERT DIE TATSÄCHLICHE DURCHSETZUNG DER GLEICHBERECHTIGUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN ...**

+

#### **INNERHALB DER VERWALTUNG**

Für die Stadtverwaltung arbeiten wir strategisch und strukturell bei der Entwicklung und Umsetzung standardisierter Handlungsverfahren, Richtlinien und Schulungsmaßnahmen mit. Hierfür verfassen wir Stellungnahmen und Informationsvorlagen für die Verantwortlichen aus Politik und Verwaltung. Ebenso zählt die Personalentwicklung zu unseren Handlungsfeldern, also die gleichgestellte Förderung von Mitarbeiter\*innen sowie die Beratung und Unterstützung am Arbeitsplatz entlang des Chancengleichheitsplans.

#### **INNERHALB DER STADTGESELLSCHAFT**

Für die Stadtgesellschaft entwickeln wir im Einklang mit den Vorgaben der Stadt Mannheim Strategien zur Forderung und Förderung von Strukturen, welche die Gleichstellung nachhaltig sicherstellen. Konkret initiieren wir Maßnahmen und (Impuls-)Projekte, bekämpfen Fehlentwicklungen, führen (Informations-)Kampagnen durch, kreieren und pflegen zielgruppenspezifische Netzwerke. Auf diese Weise gestalten wir den Gleichstellungsdiskurs vor Ort und als kommunale Vertretung auch auf Landes- und Bundesebene aktiv mit.



### **... UND WIRKT AUF DIE BESEITIGUNG BESTEHENDER NACHTEILE HIN.**

Damit Mannheim die Stadt der Vielfalt bleibt – und immer mehr eine Stadt der Gleichstellung wird – haben wir diese Vorgaben ganz konkret festgehalten in unseren Wirkungszielen, die Sie auf den nächsten Seiten kennenlernen.

# 17

## Globale Ziele der Vereinten Nationen für Nachhaltige Entwicklung

Die Vereinten Nationen haben folgende 17 Zielsetzungen vereinbart, die der Sicherung einer nachhaltigen Entwicklung auf ökonomischer, sozialer sowie ökologischer Ebene dienen sollen:

- 1 Armut in jeder Form und überall beenden.
- 2 Hunger beenden, Ernährungssicherheit und eine bessere Ernährung erreichen und eine nachhaltige Landwirtschaft fördern.
- 3 Ein gesundes Leben für alle Menschen jeden Alters gewährleisten und ihr Wohlergehen fördern.
- 4 Inklusives, gerechtes und hochwertiges Bildung gewährleisten und Möglichkeiten des lebenslangen Lernens für alle fördern.
- 5 Geschlechtergerechtigkeit und Selbstbestimmung für alle Frauen und Mädchen erreichen.
- 6 Verfügbarkeit und nachhaltige Bewirtschaftung von Wasser und Sanitärversorgung für alle gewährleisten.
- 7 Zugang zu bezahlbarer, verlässlicher, nachhaltiger und zeitgemäßer Energie für alle sichern.
- 8 Dauerhaftes, inklusives und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern.
- 9 Eine belastbare Infrastruktur aufbauen, inklusive und nachhaltige Industrialisierung fördern und Innovationen unterstützen.
- 10 Ungleichheit innerhalb von und zwischen Staaten verringern.
- 11 Städte und Siedlungen inklusiv, sicher, widerstandsfähig und nachhaltig machen.
- 12 Für nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster sorgen.
- 13 Umgehend Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels und seiner Auswirkungen ergreifen.
- 14 Ozeane, Meere und Meeresressourcen im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung erhalten und nachhaltig nutzen.
- 15 Landökosysteme schützen, wiederherstellen und ihre nachhaltige Nutzung fördern, Wälder nachhaltig bewirtschaften, Wüstenbildung bekämpfen, Bodenverschlechterung stoppen und umkehren und den Biodiversitätsverlust stoppen.
- 16 Friedliche und inklusive Gesellschaften im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung fördern, allen Menschen Zugang zur Justiz ermöglichen und effektive, rechenschaftspflichtige und inklusive Institutionen auf allen Ebenen aufbauen.
- 17 Umsetzungsmittel stärken und die globale Partnerschaft für nachhaltige Entwicklung wiederbeleben.

# 8

## Strategische Ziele der Stadt Mannheim

Mannheim befolgt diese acht strategischen Ziele, die für unsere stadtgesellschaftliche Entwicklung von besonders hoher Relevanz sind ...

- 1 Urbanität stärken
- 2 Talente gewinnen
- 3 Unternehmen stärken
- 4 Toleranz leben
- 5 Bildungsgerechtigkeit verbessern
- 6 Kreativität stärken
- 7 Engagement unterstützen
- 8 Eigenkapital mehren

# 7

## Handlungsfelder der Stadt Mannheim

... und die ganz konkret in diese sieben Handlungsfelder der Stadt Mannheim münden:

- 1 Gestaltung des öffentlichen Raums
- 2 Stärkung der Demokratie
- 3 Bekämpfung von Armut und Armutsrisiken
- 4 Schaffung von attraktivem Wohnraum
- 5 Ausbau des Umweltverbunds
- 6 Stärkung Mannheim als Innovations- und Gründungsstadt
- 7 Digitalisierung der Stadtgesellschaft

**Sehr geehrte Damen und Herren,  
liebe Mannheimer\*innen,**

von Gleichberechtigung zwischen Frauen und Männern profitiert die Gesellschaft! Was sich so selbstverständlich anhört ist ein komplexer und vieldimensionaler Prozess. Hierzu müssen bei jeder Fragestellung parallel gesetzlich-rechtliche, wirtschaftlich-ökonomische und soziokulturelle Aspekte berücksichtigt werden. Laufen diese Prozesse in verschiedene Richtungen, gelingt keine Gleichstellung. Das ist leider der aktuelle Befund. Es ist also angebracht, für einen „Gleichklang“ zu sorgen.

Die kommunale Gleichstellungspolitik in Mannheim widmet sich seit über 30 Jahren der Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern gemäß Art. 3 Abs. 2 des Grundgesetzes. Ob es sich um die Sicherstellung der eigenständigen Existenz von Frauen und Mädchen handelt, um selbstbestimmtes und sicheres Leben, um gendergerechte Stadtplanung oder um die Umsetzung des Chancengleichheitsgesetzes; in Mannheim arbeiten wir kontinuierlich an der Verwirklichung dieser Aufgaben. Der Großteil der acht strategischen Ziele der Stadt lässt sich ohne eine aktive kommunale Gleichstellungspolitik nicht in vollem Umfang realisieren, denn die Gleichstellung ist ein Querschnittsthema, das jede\*n Einwohner\*in betrifft und daher in alle Lebensbereiche hineinreicht.

Zusammen mit ihren Einwohner\*innen erarbeitet die Stadt Mannheim ein Leitbild, das beschreibt, wie Mannheim im Jahr 2030 aussehen soll. Dabei werden die 17 globalen Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen (SDGs) kommunal interpretiert und in Verbindung mit den acht strategischen Zielen und sieben aktuellen Handlungsfeldern der Stadt kontextualisiert und umgesetzt. Die Gleichstellung von Frauen und Männern (SDGs Nr. 5) und die Sichtbarkeit von Frauen nimmt hierbei eine wegweisende Rolle ein.

Mit diesem Tätigkeitsbericht informieren wir Sie über die kommunale Gleichstellungsarbeit und -politik der Jahre 2016/2017. Wir zeigen Ihnen, welche Ziele und Strategien wir verfolgen, was wir erreichen möchten und was wir in vergangenen zwei Jahren bereits erreicht haben. Einen entscheidenden Anteil haben unsere Mitarbeiter\*innen und Kooperationspartner\*innen, denen wir für ihre Arbeit, Unterstützung und Mitwirkung an der Umsetzung unserer Ziele danken.

**Dr. Peter Kurz**  
Oberbürgermeister der Stadt Mannheim

**Zahra Deilami**  
Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Mannheim



**Dr. Peter Kurz**  
Oberbürgermeister der Stadt  
Mannheim



**Zahra Deilami**  
Gleichstellungsbeauftragte der  
Stadt Mannheim

## A

10 **Wirkungsziel 1**  
**Die eigenständige Existenz von Frauen und Mädchen ist gesichert.**13 **A1 Einleitung**14 **A2 Ziele****A3 Istzustand**

A3.1 Zielgruppe

16 A3.2 Beratungsansatz und Beratungsgegenstand

18 **A4 Aktivitäten und Veranstaltungen**

A4.1 Zielgruppe Wiedereinsteigerinnen

20 A4.2 Zielgruppe Existenzgründerinnen

A4.3 Zielgruppe Aufsteigerinnen

21 A4.4 Zielgruppe Migrantinnen

22 A4.5 Zielgruppe Unternehmen

23 A4.6 Weitere Zielgruppen

24 **A5 Arbeitsgruppen, Gremien, Netzwerke**26 **A6 Öffentlichkeitsarbeit**28 **A7 Projektförderung und institutionelle Förderung**

A7.1 Projektförderung – internationaler Frauentreff Jungbusch

29 A7.2 Institutionelle Förderung – DHB – Netzwerk Ortsverband Mannheim e. V.

## B

30 **Wirkungsziel 2:**  
**Die Chancengleichheit von Frauen und Männern ist auf allen Ebenen der Stadtverwaltung realisiert und Diskriminierungen sind abgebaut.**33 **B1 Einleitung**34 **B2 Ziele**35 **B3 Istzustand**37 **B4 Beteiligungsverfahren****B5 Betriebliches Gesundheitsmanagement**38 **B6 Frauen und Führung innerhalb der Stadt Verwaltung**42 **B7 Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Pflege und Beruf**48 **B8 Arbeitsgruppen, Gremien, Netzwerke**49 **B9 Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz**

B9.1 Neukonzipierung der Richtlinie „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ für die Stadtverwaltung

B9.2 Interne Vorträge und Schulungen

50 **Wirkungsziel 3:**  
**Strukturen gegen Gewalt an Frauen im sozialen Nahraum, im häuslichen und öffentlichen Bereich sind geschaffen.**

## C

53 **C1 Einleitung**53 **C2 Ziele**54 **C3 Istzustand**

C3.1 Kriminalstatistische Auswertung des Bundeskriminalamtes zu Partnerschaftsgewalt

C3.2 Polizeiliche Kriminalstatistik für den Stadtkreis Mannheim

C3.2.1 Häusliche Gewalt

55 C3.2.2 Gewalt im öffentlichen Raum

56 **C4 Aktivitäten und Veranstaltungen**

C4.1 Organisation und Durchführung von Fachtagen und Fortbildungen

C4.1.1 Fachvortrag zur Reform des Strafrechts

C4.1.2 Fachtag „Hochrisikomanagement bei Fällen von Gewalt in engen sozialen Beziehungen“

C4.1.3 Fortbildungen für Jurastudierende

57 **C5 Öffentlichkeitsarbeit**

C5.1 Aktionsreihe „Mann-Heim als Frauen-Ort“

58 C5.2 Kampagne „Gewalt kommt mir nicht in die Tüte“

59 C5.3 Fahnenaktion von Terre des Femmes

60 **C6 Arbeitsgruppen, Gremien, Netzwerke**

C6.1 Koordinierungskreis Gewalt im sozialen Nahraum und neue Konzeption

61 C6.2 Runder Tisch Flüchtlingsfrauen und Flüchtlingsmädchen

C6.3 Netzwerk Landesforum gegen Zwangsverheiratung

C6.4 Vernetzter Opferschutz in der Rhein-Neckar-Region

62 **C7 Projektförderung und institutionelle Förderung**

C7.1 Projektförderung – Clearingstelle

63 C7.2 Projektförderung – „(Auf-)Brüche“

C7.3 Institutionelle Förderung – Jedermann e. V.

D

64 **Wirkungsziel 4:  
Strukturen gegen Menschenhandel zum Zwecke sexueller Ausbeutung, Zwangs-  
heirat sowie Arbeitsausbeutung sind geschaffen und einheitlich koordiniert.**

67 **D1 Einleitung**

69 **D2 Ziele**

70 **D3 Istzustand**

71 **D4 Aktivitäten und Veranstaltungen**

D4.1 Fachtag „Zwangsverheiratung, Frühehen und das neue Kinderehen-Bekämpfungsgesetz“

D4.2 Fachtagung zum Thema Menschenhandel

72 D4.3 Ausstellung zum Thema Menschenhandel und Aufklärungsarbeit zum  
Phänomen „Loveboys“

D4.4 Filmvorführung

73 D4.5 Broschüre Medizinische Hilfe

D4.6 Hilfsfonds für Prostituierte und (Prostitutions-) Aussteigerinnen in prekären  
Lebenslagen

74 **D5 Umsetzung des Prostituiertenschutzgesetzes (ProstSchG)**

D5.1 Vorlagen für den Gemeinderat

75 D5.2 Entwicklung und Umsetzung der Schulung für die Mitarbeiter\*innen  
der Stadt Mannheim

D5.3 Kollegiale Beratung

75 **D6 Arbeitsgruppen, Gremien und Netzwerke**

D6.1 Behördenintern

D6.1.1 Behördeninterne „Steuerungsgruppe Prostitution“

D6.1.2 Arbeitsgruppe Frauen in prekären Arbeitsverhältnissen

76 D6.2 Extern

D6.2.1 Bündnis gegen Zwangsprostitution und Menschenhandel Baden-Württemberg

D6.2.2 Arbeitskreise Südosteuropa, Integration und Hilfen bzw. Ordnungsrechtliche  
Maßnahmen

D6.2.3 Runder Tisch Prostitution des Diakonischen Werkes

77 **D7 Projektförderung**

D7.1 Beratungsstelle Amalie des Diakonischen Werks Mannheim

E

78 **Wirkungsziel 5:  
Die Stadtentwicklung ist gendergerecht geplant und berücksichtigt  
frauenspezifische Interessen.**

81 **E1 Einleitung**

82 **E2 Ziele**

82 **E3 Istzustand**

84 **E4 Strategie**

**E5 Aktivitäten**

E5.1 Beteiligung bei der Stadtplanung

85 E5.2 Gendergerechte Straßenbenennung

E5.3 Garten der Geschichte und Ehrengräber

E5.4 Gedenktafeln

86 **Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und  
Männern auf lokaler Ebene.**

88 **F1 Einleitung**

90 **F2 Istzustand**

91 **F3 Schwerpunkt und die Handlungsfelder des ersten Gleichstellungsaktionsplans  
in Mannheim (2019-2021)**

92 **Ausgewählte Leuchttürme und Aktivitäten der kommunalen  
Gleichstellungspolitik.**

94 **G1 FrauenKulturRat**

G1.1 Einleitung

95 G1.2 Kulturverständnis des FrauenKulturRats

96 G1.3 Mitglieder

98 **G2 Helene-Hecht-Preis**

100 **G3 Club der unmöglichen Fragen**

102 **G4 Fachtagung „Facetten des Populismus: Demokratiefeindlichkeit,  
Antifeminismus und Geschlechterrollen“**

**G5 Projekt „Infopass: Eine Veranstaltungsreihe zur Information für  
Flüchtlingsfrauen und Flüchtlingsmädchen“**

103 **G6 Projekt: Kinowoche „Agenda 21“**

104 **G7 30-jähriges Jubiläum des Amtes der Gleichstellungsbeauftragten**

106 Impressum

F

G



WIRKUNGSZIEL 1

**DIE EIGENSTÄNDIGE  
EXISTENZ VON FRAUEN  
UND MÄDCHEN IST  
GESICHERT.**

ZUORDNUNG ZU:

**Globale Ziele**

1 4 5 8 10

**Strategische Ziele**

2 6

**Handlungsfelder**

2 3 6

## Einleitung

Seit 1994 ist die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Mannheim Trägerin der Kontaktstelle Frau und Beruf im Rahmen des gleichnamigen Landesprogramms des baden-württembergischen Wirtschaftsministeriums. Das Ziel ist, weibliches Fachkräftepotential für die Wirtschaft zu sichern sowie die Chancen und Bedingungen für Frauen im Erwerbsleben zu verbessern. Dies geschieht durch geschlechtsspezifische, individuell passgenaue und unabhängige berufliche Beratung von Frauen, durch Seminare und Fortbildungen für Frauen und für Unternehmen sowie durch die Arbeit in Gremien und Netzwerken mit anderen Akteuren aus dem Themenfeld Arbeitsmarkt und Wirtschaft.

Für die Arbeit der Kontaktstelle stehen zwei inhaltliche Stellen (Leitung und Beratung) und eine halbe Verwaltungsstelle zur Verfügung, deren Personalkosten zu 60 % vom Land und zu 40 % von der Stadt getragen werden. Die Sachkosten werden zu 80 % durch das Land finanziert.

Seit 2016 bestehen im Zuge des landesweiten Ausbaus des Programms Kooperationen zwischen der Trägerin Gleichstellungsbeauftragte Stadt Mannheim und der Wirtschaftsförderung des Rhein-Neckar-Kreises sowie dem Amt für Chancengleichheit der Stadt Heidelberg. Hierdurch konnte die Kontaktstelle ihren Wirkungskreis enorm vergrößern und bekommt einen 65 %igen weiteren Stellenanteil kofinanziert (50 % Land und RNK und 15 % Land und HD). 2016 änderte die Kontaktstelle auf Forderung des Wirtschaftsministeriums ihren Namen in „Kontaktstelle Frau und Beruf Mannheim – Rhein-Neckar-Odenwald“.

Chancen und Bedingungen für Frauen im Erwerbsleben verbessern

Tabelle 1:  
Kennzahlen zum Wirkungsziel 1 2016–2017

	Jahr	Plan	Ist	Zielerreichung
<b>1 Anteil der Frauen, die nach der Beratung durch die Kontaktstelle Frau und Beruf eine Erwerbsarbeit aufnehmen</b>	2016	30 %	34 %	113 %
	2017	30 %	41 %	137 %
<b>2 Anteil der Frauen, die nach der Beratung durch die Kontaktstelle Frau und Beruf eine Qualifizierung beginnen</b>	2016	10 %	17 %	170 %
	2017	10 %	15 %	150 %
<b>3 Anteil der Frauen, die nach der Beratung durch die Kontaktstelle Frau und Beruf ihre Bewerbungsaktivitäten erhöhen</b>	2016	46 %	26 %	57 %
	2017	46 %	26 %	57 %
<b>4 Anzahl der erreichten Teilnehmerinnen an Firmenbesuchen der Kontaktstelle Frau und Beruf</b>	2016	40	12	30 %
	2017	30	29	97 %



Unterzeichnung des Kooperationsvertrages zwischen der Stadt Mannheim und dem Rhein-Neckar-Kreis am 19.01.2016 v.l.n.r.: Zahra Deilami, Gleichstellungsbeauftragte Stadt Mannheim, Danyel Atalay, Wirtschaftsförderung RNK, Gabriele Daniel und Regina Schäfer, Kontaktstelle Frau und Beruf, Landrat des RNK Stefan Dallinger, Wirtschaftsförderer des RNK Nils Drescher, Dr. Birgit Buschmann, Referatsleiterin im Wirtschaftsministerium BaWü und Dr. Peter Kurz, Oberbürgermeister der Stadt Mannheim

A2

**Ziele**

Die Ziele des Landesprogramms sind die Erschließung des Fachkräftepotenzials von Frauen für die Wirtschaft, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit und die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen am Erwerbsleben. Die Gleichstellung von Frauen und Männern im Berufsleben soll vorangetrieben werden.

Die konkrete Aufgaben zur Zielerreichung der Kontaktstellen Frau und Beruf sind dabei die niederschwellige, regionale, lebensphasenorientierte Beratung in allen beruflichen Fragen, die Entwicklung und Organisation von zielgruppenspezifische Veranstaltungen, von Qualifizierungs- und Vernetzungsangebote für Frauen, Unternehmen und Multiplikatoren sowie themen- und zielgruppenspezifische Öffentlichkeitsarbeit. Auch sollen Unternehmen bei der Entwicklung und Umsetzung von Konzepten zur Sicherung des weiblichen Fachkräftepotenzials unterstützt werden. Regionale und überregionale Netzwerkarbeit ist ein weiteres wichtiges Element zur Zielerreichung.

A3

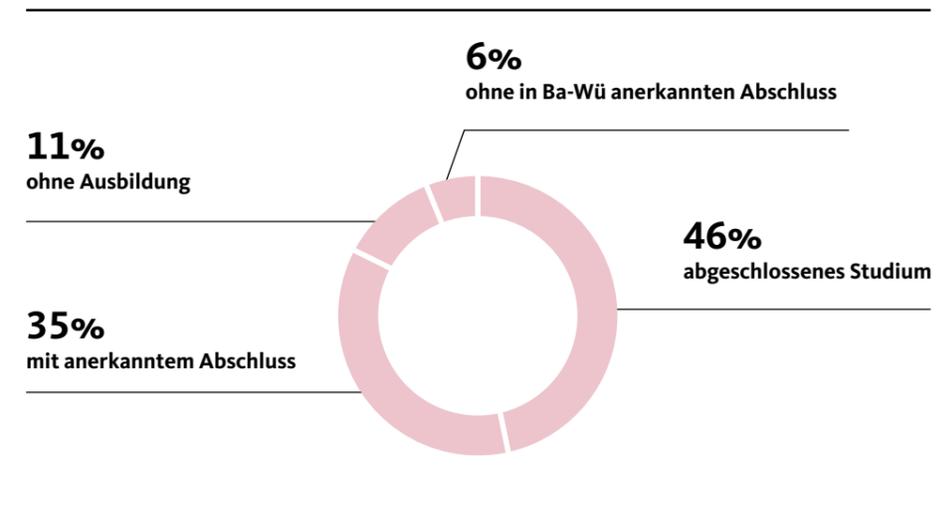
**Istzustand**

A3.1

**Zielgruppe**

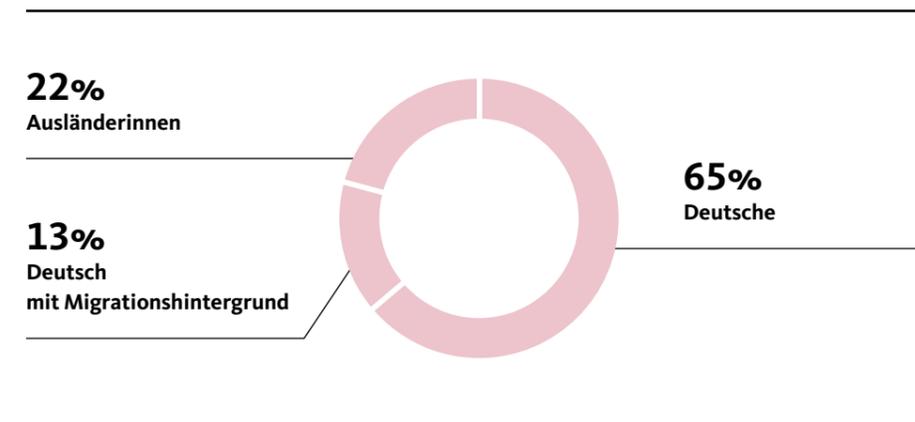
Die bei der Kontaktstelle ratsuchenden Frauen sind in der Regel gut qualifiziert: 46% verfügen über ein abgeschlossenes Studium, 35% über einen Ausbildungsabschluss.

Abbildung 1:  
**Berufsabschluss der Klientinnen**



Der Anteil der Migrantinnen in der Beratung lag 2016 und 2017 insgesamt bei 22 %. Darüber hinaus sind 13 % der Frauen deutsche Staatsangehörige mit Migrationshintergrund.

Abbildung 2:  
**Staatsangehörigkeiten der Klientinnen**



## A3.2

**Beratungsansatz und Beratungsgegenstand**

Die Kontaktstelle berät Frauen in allen beruflichen Fragen, von der beruflichen Orientierung, über die Stellensuche, den Wiedereinstieg bis zur beruflichen Weiterentwicklung. Neben der Klärung des genauen Anliegens zeichnet sich die professionelle Beratung bei der Kontaktstelle durch den Anspruch aus, eine individuelle, arbeitsmarktrelevante und nachhaltige Lösung herauszuarbeiten. Dabei werden die geschlechtsspezifischen Lebensrealitäten der Klientin aktiv berücksichtigt, um eine anwendbare Umsetzung zu ermöglichen. So findet der Faktor des sozialen Geschlechts in der Beratungsarbeit eine besondere Berücksichtigung. Je nach individueller Lebenslage und beruflicher Ausbildung bringen Frauen unterschiedliche Voraussetzungen mit. Je höher das Qualifikationsniveau der Frauen, desto größer die Chance auf eine erfolgreiche Zielumsetzung im Anschluss an die Beratung.

Die Handlungsfähigkeit der Frauen selbst ist dabei ein wesentlicher Erfolgsindikator. Die Beratung stellt demnach eine Unterstützung dar, sodass Frauen selbst aktiv werden können. In den Jahren 2016 und 2017 wurden 781 Beratungen mit einer Dauer von 60 bis 90 Minuten durchgeführt. Durch eine Wirkungsanalyse zeigte sich, dass von den befragten Frauen knapp 40 Prozent nach der Beratung eine Erwerbsarbeit aufnahmen, 16 Prozent eine Qualifizierung begannen und 26 Prozent ihre Bewerbungsaktivitäten erhöhten (siehe Wirkungskennzahlen 1 bis 3 in der Tabelle auf Seite 12). Bei den Anliegen unserer Klientinnen stand deutlich an erster Stelle die berufliche (Neu-)Orientierung, gefolgt von Stellensuche sowie dem Wunsch nach einer Weiterbildung und einem (neuen) Ausbildungsabschluss. Die Anliegen wurden als Mehrfachnennung erfasst.

Abbildung 3:

**Beratungsgegenstand der Kontaktstelle**

Anliegen

<b>Orientierung</b>	346
<b>Stellensuche</b>	223
<b>Anpassung und Weiterbildung</b>	135
<b>Stellenwechsel</b>	115
<b>(Neuen) Berufsabschluss nachholen</b>	106
<b>Freie Mitarbeit / Existenzgründung</b>	78
<b>Wiedereinstieg in alte Tätigkeit</b>	64
<b>Wiedereinstieg in neue Tätigkeit</b>	63
<b>Konfliktberatung</b>	51
<b>Finanzierungsprobleme</b>	29
<b>Arbeits- / Sozialrechtliche Fragen</b>	27
<b>Berufseinstieg</b>	20
<b>(Neuen) Schulabschluss nachholen</b>	14
<b>Ämtervermittlung / -vorklärung</b>	12
<b>Aufstiegsqualifizierung</b>	11
<b>Kinderbetreuung</b>	4
<b>Praktikum</b>	4
<b>Sonstiges</b>	2

## A4

## Aktivitäten und Veranstaltungen

Um den intersektionalen Faktoren unserer Klientinnen gerecht zu werden, entwickelt die Kontaktstelle zielgruppenspezifische Angebote. Veranstaltungen, Seminare, Workshops und Projekte decken die verschiedenen Bedürfnisse ab und gewähren so eine ideale Netzwerk-, Informations- und Qualifizierungsmöglichkeit für Frauen in unterschiedlichen Lebenssituationen.

## A4.1

## Zielgruppe Wiedereinsteigerinnen

1. Das „**Kompetenznetzwerk Wiedereinstieg**“ unterstützt bei aktueller Stellensuche und Bewerbung, zum Beispiel über Stellenbörsen, Karriereportale, soziale und berufliche Netzwerke.

**2016/17 fanden insgesamt 13 Vorträge und Workshops zu folgenden Themen statt:**

- Workshop „Die Suchstrategie für Ihr Profil – eine Stelle planvoll finden“
- Workshop „Die Bewerbung für Ihr Profil – wie Sie schriftlich überzeugen“
- Vortrag „Adieu Bewerbungsmappe – es lebe die Onlinebewerbung“
- Vortrag „XING-Grundlagen“
- Vortrag „Bewerbung 2.0 – Soziale Netzwerke für die Jobsuche nutzen“

2. Das Seminarreihe „**Wiedereinstieg intensiv – Fokussieren, Begleiten, Umsetzen**“ richtet sich insbesondere an Wiedereinsteigerinnen mit längerer Familienphase oder dem Wunsch, sich beruflich umzuorientieren. An 12 Vormittagen in 12 Wochen bereiten die Teilnehmerinnen ihren Wiedereinstieg vor. Dafür machen sie sich ihrer bestehenden Kompetenzen bewusst, klären Ziele im Spannungsfeld Ideal und Realität, informieren sich über den Arbeitsmarkt und seine Anforderungen und identifizieren eventuellen Weiterbildungsbedarf, um dann in die Umsetzung zu gehen. Diese Seminarreihe fand in 2016 und 2017 drei Mal mit jeweils zehn Teilnehmerinnen statt.



3. Die Kontaktstelle ist Kooperationspartnerin im Programm „**Perspektive Wiedereinstieg (PWE)**“ der Bundesagentur für Arbeit. In der Rhein-Neckar-Region setzen die Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt der Agenturen für Arbeit sowie die Jobcenter Mannheim und Ludwigshafen gemeinsam mit dem Speyerer Bildungsträger Verein zur Förderung der beruflichen Bildung e.V. (VFBB) sehr erfolgreich diese intensive halbjährige Unterstützungsmaßnahme um. Da die Kontaktstelle von Wiedereinsteigerinnen, die bisher nicht bei den Arbeitsagenturen oder Jobcentern gemeldet sind, aufgesucht wird, soll sie eine Verbindung zu dieser Maßnahme herstellen. Für die Umsetzung besteht eine Kooperationsvereinbarung zwischen der Regionaldirektion Baden-Württemberg der Arbeitsagentur und dem Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau Baden-Württemberg.
4. „**Mein beruflicher Wiedereinstieg – ein Workshop für Frauen und Männer mit längerer Familienphase**“ fand 2016 im Rahmen der Mannheimer Bündnisaktionstage „Vielfalt im Quadrat“ statt, den die Kontaktstelle gemeinsam mit der Wiedereinstiegsberatung der Agentur für Arbeit Mannheim organisierte.
5. 2017 beteiligte sich die Kontaktstelle am „**Aktionstag: Einstellungssache – Jobs für Eltern**“, den das Jobcenter Mannheim veranstaltete. Darüber führte die Kontaktstelle 2017 eine **Gruppenberatung im Eltern-Kind-Zentrum** Elfenstraße in der Neckarstadt durch.
6. Die Kontaktstelle beteiligte sich an der Heidelberger Veranstaltung „**Wiedereinstieg: Wenn nicht jetzt, wann dann! Ein informatives Frauenfrühstück**“ im Rahmen der Frauenwirtschaftstage Baden-Württemberg und am „**Wiedereinstiegstag**“ im Rhein-Neckar-Kreis in Sinsheim.
7. „**Infotag Frau und Beruf – Berufschancen für Frauen in der Region**“ finden jährlich Bundesland übergreifend im Wechsel in Mannheim und Ludwigshafen statt. Diese messeartige Veranstaltung wird gemeinsam mit den Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt der Agenturen für Arbeit Mannheim und Ludwigshafen, den Jobcentern Mannheim und Vorderpfalz-Ludwigshafen veranstaltet. Hier werden unter anderem Weiterbildungen und Stellenangebote – insbesondere in Teilzeit – für die Wiedereinsteigerinnen präsentiert. Der Infotag fand 2016 in Mannheim und 2017 in Ludwigshafen statt.

Insgesamt haben sich in 2016/2017 über 400 Frauen bei 25 Aussteller\*innen und in neun themenspezifischen Foren über Möglichkeiten für ihre berufliche Zukunft informiert und wichtige Impulse gewinnen können, um ihre individuellen Ressourcen für den eigenen beruflichen Wiedereinstieg zu aktivieren. Migrantinnen können sich zum Beispiel beim Vortrag „Berufswege in Deutschland“ über die Anerkennung ihrer beruflichen Abschlüsse in Deutschland und ihre beruflichen Möglichkeiten und Chancen informieren. Weitere Foren waren zum Beispiel Ausbildung in Teilzeit, Personalauswahl aus der Perspektive von Unternehmen, wie die Balance zwischen Beruf und Familie zu schaffen ist, Chancen in Erziehung und Pflege, Arbeitsrecht, Präsentation im Vorstellungsgespräch und XING.

Darüber hinaus gab es in beiden Jahren einen **Infotag Frau und Beruf im Rhein-Neckar-Kreis**, den die Kontaktstelle Frau und Beruf mitveranstaltete.

## A4.2

**Zielgruppe Existenzgründerinnen**

Frauen machen sich aus unterschiedlichsten Gründen selbstständig: weil sie eine Idee verwirklichen oder ihre Arbeitszeit flexibler gestalten möchten, bei schlechter Resonanz auf Bewerbungen oder aus dem Wunsch heraus, mehr berufliche Gestaltungsfreiheit als in einer Festanstellung zu haben. Existenzgründerinnen erhalten in der Kontaktstelle eine **erste Orientierungsberatung**. Dabei stehen die Tragfähigkeit der Idee und die weiteren Schritte im Vordergrund. Die Beweggründe werden herausgearbeitet und abgewogen. Für die vertiefte Begleitung werden sie dann zum Beispiel an das Gründerinnenzentrum gig7 in Mannheim oder die IHK Rhein-Neckar weitergeleitet.

Seit 2017 ist die Kontaktstelle mit einem **Infostand beim Existenzgründungstag** Rhein-Neckar in Heidelberg vertreten.

## A4.3

**Zielgruppe Aufsteigerinnen**

Für diese Zielgruppe spielen die Themen Weiterbildung, Führung, Strategieentwicklung, Selbstmarketing, Jobwechsel, Gehaltsverhandlung oder auch ein möglicher Schritt in die Selbstständigkeit wichtige Rollen in der Beratung.

1. An den jährlich vom Wirtschaftsministerium initiierten **Frauenwirtschaftstagen** Baden-Württemberg organisiert die Kontaktstelle seit 12 Jahren eine gemeinsame Veranstaltung im **John Deere Forum**. Veranstalterinnen waren in den Jahren 2016 und 2017 neben der Kontaktstelle das John Deere Mitarbeiter\*innen-Netzwerk WomenReach, das Gründerinnenzentrum gig7, die Handwerkskammer Mannheim und die Hochschule Mannheim. Hochkarätige Referentinnen präsentierten einem begeisterten Publikum von etwa 200 Frauen aktuelle Themen zur beruflichen Weiterentwicklung: 2016 unter dem Titel „War's das schon? Verpassen Frauen ihre Chancen oder werden sie die Arbeitswelt verändern?“ und 2017 unter dem Titel „(R)Evolution – Frauen gestalten den digitalen Wandel“. Die Teilnehmerinnen nutzen die Veranstaltung außerdem intensiv zum Netzwerken untereinander.
2. Die Veranstaltung **„So kommen Frauen weiter – Erfolg ist machbar“** fand im Rahmen des Kooperationsvertrages mit dem Amt für Chancengleichheit der Stadt Heidelberg im März 2016 statt. In einem interaktiven Vortrag erfuhren die zirka 75 Teilnehmerinnen, wie Sprache und Erfolg zusammenhängen, wie sie ihre Stärken und Talente gewinnbringend einsetzen, eigene Gestaltungsmöglichkeiten erkennen und nutzen können und wozu Misserfolge nützlich sind.
3. Anlässlich des **Equal Pay Day** organisierte die Kontaktstelle 2017 den **Workshop „Souverän verhandeln – mehr verdienen. Die erfolgreiche Gehaltsverhandlung“**.

4. Das Format **„Frauenerfolgsteam: alleine stark, gemeinsam stärker“**, ebenfalls im Rahmen des Kooperationsvertrages mit dem Amt für Chancengleichheit der Stadt Heidelberg, startete im Juni 2016. Es richtet sich an Frauen, die eine Führungsposition anstreben, bereits innehaben oder darüber nachdenken, sich selbstständig zu machen. Im Erfolgsteam schließt sich eine Gruppe von acht Teilnehmerinnen zusammen, die sich ein halbes Jahr lang einmal im Monat treffen. Unter Anleitung einer Trainerin beraten sich die Teilnehmerinnen gegenseitig zu den Herausforderungen ihres Berufslebens oder ihrer Gründung, entwickeln gemeinsam Lösungsansätze, erarbeiten Pläne zur Verfolgung individueller Ziele und knüpfen untereinander längerfristige Kontakte. Aufgrund des Erfolgs und positiven Feedbacks wurde dies 2017 erneut angeboten.
5. Im November 2017 erklärte ein **Workshop** die Erstellung eines erfolgreichen Profils im digitalen **beruflichen Netzwerk Xing**.
6. Die Kontaktstelle vertrat 2016 erstmalig alle Kontaktstellen des Landes bei der **Karrieremesse Jobunification** mit der Zielgruppe Studierende, AbsolventInnen und Young Professionals. In Kooperation mit dem „Referat für Wirtschaft und Gleichstellung“ des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau Baden-Württemberg, den „Spitzenfrauen“ und der Landesinitiative „Frauen in MINT-Berufen in Wirtschaft, Wissenschaft und Forschung“ Baden-Württemberg sowie der Netzwerk-Initiative „Komm mach MINT“, dem Gründerinnenzentrum gig7 und „PROFFEM – Professorinnen Programm“ präsentierte sie das Landesprogramm „Frau und Beruf“ und die Angebote der Kontaktstellen.

**Zielgruppe Migrantinnen**

## A4.4

Für Migrantinnen sind im Besonderen Themen wie der Erwerb der deutschen Sprache, ein Verständnis des deutschen Bildungssystems und der Arbeitskultur, die Anerkennung von Abschlüssen und Anpassungs- oder neue Qualifizierungen bedeutend. Das eigene individuelle Profil und die eigenen Stärken und Kompetenzen wurden als Ausgangspunkt für die Planung der beruflichen Weiterentwicklung herausgearbeitet:

1. Das Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg (WM) fördert seit 2017 im Rahmen des Landesprogramms „Kontaktstellen Frau und Beruf“ ein **landesweites „Mentorinnen-Programm für Frauen mit Migrationshintergrund“**. Dabei werden sowohl die beruflichen Interessen und Qualifikationen der Mentees als auch die Interessen der Wirtschaft nach qualifizierten Arbeitskräften berücksichtigt. Im Einzelnen zielt das Mentoring-Programm auf die Förderung der Integration und Chancengleichheit von Frauen mit Migrationsgeschichte und geflüchteten Frauen in den Arbeitsmarkt, auf die Erschließung des Fachkräftepotenzials der Zielgruppe für die Unternehmen des Landes und auf die Unterstützung der Frauen in beruflichen Fragen sowie bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Die Kontaktstelle brachte fünf Mentoring-Paare zusammen, die sich über ein halbes Jahr austauschten. Drei Mentees fanden daraufhin einen Arbeitsplatz, eine Mentee baute ihre Selbstständigkeit aus und eine bereits erwerbstätige Mentee setzte mit der Unterstützung ihrer Mentorin ihr Ziel um, deutsche Kontakte aufzubauen. Insgesamt bewerteten die Teilnehmerinnen das Programm, das von EAF Berlin evaluiert wurde, als sehr positiv. Nach dem erfolgreichen Pilotjahr kann das Programm fortgeführt werden.

- Die Kontaktstelle Frau und Beruf Mannheim ist **Kooperationspartnerin im ESF-Projekt „Stark im Beruf – Mütter mit Migrationshintergrund steigen ein“** der Familienbildungsstätte des Caritasverbandes Mannheim. Das Projekt zielt darauf ab, den Erwerbseinstieg für Mütter mit Migrationsgeschichte zu erleichtern und den Zugang zu vorhandenen Angeboten zur Arbeitsmarktintegration zu verbessern.

In Gruppenberatungen im Dezember 2016 und Mai 2017 stellte die Kontaktstelle ihr Beratungsangebot vor und diskutierte mit den Frauen über ihre Berufsziele und zentrale Aspekte der Zielerreichung. Weitere Themen waren die Bedeutung der deutschen Sprache, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und das Kopftuch auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Die Teilnehmerinnen kamen unter anderem aus der Türkei, dem Irak, aus Marokko, dem Kosovo, aus Litauen und Polen.

- Seit 2017 stellt die Kontaktstelle ihre Angebote bei dem **Internationalen Frauentreff** im Gemeinschaftszentrum Jungbusch vor. Im gemeinsamen Gespräch wurde erörtert, wie der Zugang zum Arbeitsmarkt in Deutschland gelingen kann und welche Qualifizierungsmöglichkeiten es gibt.
- Im Rahmen der Mannheimer Bündnisaktionstage Vielfalt im Quadrat und in Kooperation mit dem Welcome-Center-Rhein-Neckar organisierte die Kontaktstelle 2016 einen **Workshop für qualifizierte Migrantinnen** zur beruflichen Weiterentwicklung unter dem Titel **„Karrierewege gestalten – kulturelle Kompetenzen für sich nutzen“**. Über 20 Frauen nahmen am Workshop teil und gaben sehr positive Rückmeldungen. Die Veranstaltung war außerdem Teil der Veranstaltungsreihe „Kompetenzen fördern, Vielfalt stärken – Berufliche Wege für Migrantinnen“ des Welcome Centers Rhein-Neckar, die das Ziel hat, Frauen mit Migrationsgeschichte beim beruflichen Einstieg oder bei der beruflichen Weiterentwicklung zu unterstützen. Im Juli 2017 fand der Workshop mit 16 Teilnehmerinnen statt.

## A4.5

## Zielgruppe Unternehmen

Unternehmen unterstützen die Kontaktstelle zu den Themen Chancengleichheit, Vereinbarkeit von Beruf und Familie und betriebliche Frauenförderung im Hinblick auf die Fachkräftesicherung.

- In Kooperation mit BBQ Berufliche Bildung gGmbH familyNET Heidelberg wurde eine **Veranstaltungsreihe „Fachgespräche für Unternehmen“** ins Leben gerufen, die sich insbesondere an kleine und mittelständische Unternehmen richtet und ihnen Gesprächsforen zum Thema Fachkräftesicherung bietet. Schwerpunkte sind Themen wie Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder Pflege und Frauenförderung. Außerdem stellten die Kontaktstelle und das familyNET ihre Tätigkeiten vor. Die SAP Deutschland SE & Co. KG aus Walldorf berichtete als Best-Practice-Beispiel über ihre Erfahrungen:
  - 2016 wurde im Neckar-Odenwald-Kreis ein Fachgespräch zum Thema **„Familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung – Arbeitsmodelle für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf“** veranstaltet.
  - 2017 wurde in Sinsheim ein Fachgespräch zum Thema **„Vereinbarkeit von Beruf und Familie – ein Väterthema! Elternzeit – Wiedereinstieg – flexible Arbeitszeitgestaltung“** durchgeführt. Hier stand das Thema Junge Väter im Fokus.

- Die Kontaktstelle bot im Berichtszeitraum jährlich die **Veranstaltungsreihe „Firmenansichten“** an: Unternehmen der Region öffnen ihre Türen und gewähren Frauen, die sich für eine Tätigkeit in einer dieser Branchen interessieren, einen Einblick in die Praxis. Dadurch besuchen die Teilnehmerinnen interessante Unternehmen, lernen neue Branchen oder Firmen der Region vor Ort kennen, kommen mit Personalverantwortlichen und Mitarbeiter\*innen ins Gespräch und erhalten Informationen über Tätigkeiten, Anforderungen und Einstiegswege aus erster Hand.

In 2017 zum Beispiel besuchte eine Gruppe von 29 Frauen die **Altenpflegeheime Mannheim GmbH**, ein Tochterunternehmen der Universitätsmedizin Mannheim.

Außerdem wurden Vorgespräche für 2018 mit folgenden Unternehmen geführt: mit der **za:media GmbH** – eine Full-Service-Agentur für die Bereiche Design, Marketing, Booking und Events mit der Spezialität Ethno-Marketing – und mit der **Rhein-Neckar-Verkehr GmbH** (rnv), dem kommunalen ÖPNV-Verkehrsdienstleister der Metropolregion Rhein-Neckar.

## Weitere Zielgruppen

## A4.6

## Schülerinnen

Der **Girls' Day am City Airport Mannheim** wird seit 2009 in Kooperation mit dem Rhein-Neckar Flugplatz GmbH von der Kontaktstelle angeboten. Schülerinnen von Realschulen und Gymnasien lernen verschiedene luftfahrtsspezifische Berufe kennen, wie z. B. den der Fluglotsin, Pilotin, Flugzeugmechanikerin oder Luftsicherheitsassistentin. Das Angebot ist jedes Jahr innerhalb von wenigen Tagen ausgebucht.

## Von Mobbing betroffene Frauen

**Mobbing** ist ein im Arbeitsleben verbreitetes Phänomen; der eskalierte Konflikt erfolgt systematisch mit dem Ziel der Ausgrenzung der betroffenen Person und führt zu persönlichem Leid für die Betroffenen und auch wirtschaftlichen Nachteilen für den Arbeitgeber. In Veranstaltung in Kooperation mit Verdi wurden vielen kritischen Fragen bearbeitet: Woran erkenne ich Mobbing in meiner Arbeitssituation? Wie grenzt sich Mobbing von einem Konflikt ab? Was kann ich tun, wenn ich betroffen bin? Wo finde ich Hilfe?

## Lesbische Frauen

13 Teilnehmerinnen sprach der Workshop **„Das Outing zählt sich aus? Offen lesbisch im Beruf“** in 2017 an, den die Kontaktstelle in Kooperation mit Psychologische Lesben- u. Schwulenberatung Rhein-Neckar PLUS e.V. konzipierte. Welche Auswirkungen hat das Verschweigen eines wichtigen Teils der eigenen Identität auf die eigene Persönlichkeit? Wie wirkt sich der offene Umgang von Homosexualität im Beruf aus? Darüber tauschten sich die Teilnehmerinnen intensiv miteinander aus.

## Interessierte Frauen

Vielen Frauen fällt es schwer, sich in Vorstellungsgesprächen positiv darzustellen oder in Situationen des beruflichen Alltags überzeugend aufzutreten. Das Lernziel im **Workshop „Selbstpräsentation – sich ins richtige Licht rücken“** bestand darin, anhand von praktischen Übungen und Rollenspielen mit schwierigen Situationen selbstsicher umzugehen und besser auf die eigenen Stärken zu bauen.

## Arbeitsgruppen, Gremien, Netzwerke

Die Kontaktstelle Frau und Beruf koordiniert und leitet folgende Arbeitsgruppen, Gremien und Netzwerke, bzw. ist aktiv eingebunden:

1. Dem **Netzwerk Frau und Beruf Rhein-Neckar**, koordiniert von der Kontaktstelle, gehören Vertreterinnen der Kammern, Arbeitsagenturen, Jobcenter, Beratungsstellen zu beruflichen Themen, Universität, Hochschulen, Berufsverbände und Unternehmen aus dem Rhein-Neckar-Raum an. Unternehmen unterstützt die Kontaktstelle zu den Themen Chancengleichheit, Vereinbarkeit von Beruf und Familie und betriebliche Frauenförderung im Hinblick auf die Fachkräftesicherung. Zielsetzung ist es, Frauenförderung zu betreiben, für Chancengleichheit zu sensibilisieren, die strukturellen Bedingungen für Frauen in Ausbildung und im Erwerbsleben zu verbessern, Kontakte zu knüpfen, zu netzwerken, Erfahrungen auszutauschen, Synergien herzustellen sowie gemeinsame Veranstaltungen und Projekte zu entwickeln und durchzuführen. Es finden drei Treffen pro Jahr statt.
2. Der **Landesarbeitskreis und die Beraterinnenwerkstatt der Kontaktstellen Frau und Beruf Baden-Württemberg**, denen die Leiterinnen und Beraterinnen der 12 Kontaktstellen in Baden-Württemberg angehören. Es finden insgesamt acht Treffen pro Jahr statt.
3. Die **Bundesarbeitsgemeinschaft Berufliche Perspektiven für Frauen e.V. BAG**, der Beratungseinrichtungen für Frauen zum Thema Beruf angehören. Es finden zwei Treffen pro Jahr statt.
4. Das **Netzwerk Teilzeit-Ausbildung Baden-Württemberg**, dem Einrichtungen der beruflichen Aus- und Weiterbildung angehören, die die Teilzeit-Ausbildung für Eltern fördern. Es finden zwei Treffen pro Jahr statt.
5. Das **Forum Vereinbarkeit der Metropolregion Rhein-Neckar**, koordiniert von der Metropolregion Rhein-Neckar, mit rund 800 Mitgliedern aus Wirtschaft, Wissenschaft und Politik, Herausgabe des Newsletters Infoblitz für alle Mitglieder, eine Veranstaltung pro Jahr.
6. Die **Arbeitsgemeinschaft „Parteiliche Mädchenarbeit“** nach § 78 SGB VIII repräsentiert das Spektrum Mädchenspezifischer Kinder- und Jugendhilfe in Mannheim. Vertreten sind Einrichtungen der Jugendhilfe in verschiedener Trägerschaft und einzelne andere.
7. **Beirat Welcome Center Rhein-Neckar** – Das Welcome Center Rhein-Neckar ist eines von elf Welcome Centern in Baden-Württemberg, gefördert durch das Ministerium für Finanzen und Wirtschaft aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds. Träger des Welcome Centers Rhein-Neckar sind die Stadt Mannheim, die Heidelberger Dienste gGmbH sowie das Landratsamt des Rhein-Neckar-Kreises. Ziel ist die Unterstützung von kleinen und mittleren Unternehmen bei der Gewinnung und langfristigen Bindung internationaler Fachkräfte, Auszubildender und Studierender. Die Kontaktstelle ist im Beirat vertreten.
8. Der **Kompetenzkreis Bildungsberatung** besteht seit 2012, initiiert von der AHA Bildungs-offensive und wird vom Regionalbüro für berufliche Fortbildung koordiniert. Es besteht aus Mannheimer Anbietern von Bildungsberatung, die sich untereinander fachlich austauschen. Netzwerk Fortbildung besteht aus regionalen Bildungsträgern und dient dem fachlichen Austausch.
9. Die **Arbeitsgemeinschaft mit Beauftragten für Chancengleichheit der Agenturen für Arbeit in Baden-Württemberg und den Kontaktstellen Frau und Beruf in Baden-Württemberg** trifft sich einmal jährlich zum fachlichen Austausch auf der Grundlage einer Vereinbarung zur Zusammenarbeit zwischen der Regionaldirektion Baden-Württemberg, der Bundesagentur für Arbeit und dem Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg.
10. Die **Mittagstreffe der Weinheimer Wirtschaft** finden regelmäßig für Unternehmen und wirtschaftsfördernde Institutionen aus Weinheim und Umgebung (Rhein-Neckar-Kreis) im Sinne eines Netzwerks statt. Die Kontaktstelle Frau und Beruf nimmt seit 2017 daran teil.

## Öffentlichkeitsarbeit

Die Öffentlichkeitsarbeit der Kontaktstelle konzentrierte sich auf verschiedene Zielgruppen, die entsprechend ihrer Erreichbarkeit mit unterschiedlichen Medien angesprochen wurden:

- ratsuchende Frauen
- potentielle Seminar- und Qualifizierungsteilnehmer\*innen
- potentielle Teilnehmer\*innen an Veranstaltungen
- Multiplikator\*innen
- Vertreter\*innen aus der Wirtschaft

Über die Internetauftritte, einen Newsletter und durch die Verbreitung von Informationsmaterial in Form von Flyern machte die Kontaktstelle die Zielgruppen auf die Angebote aufmerksam. Außerdem lagen in anderen Beratungseinrichtungen und in öffentlichen Anlaufstellen für Bürgerinnen und Bürger Informationsmaterialien aus.

### Internet und soziale Netzwerke

Die direkte Kommunikation und Informationsbereitstellung im Internet ist für die Sichtbarkeit und das Bekanntmachen der Angebote von größter Bedeutung. Daher macht die Kontaktstelle sowohl durch einen eigenen Internetauftritt als auch auf den Seiten der Städte Mannheim und Heidelberg und des Rhein-Neckar-Kreises auf sich aufmerksam.

Zudem verfügt die Kontaktstelle über einen Facebook-Auftritt. Die sozialen Netzwerke spielen eine bedeutende Rolle auch für das berufliche Leben und das Netzwerken. Die schnelle Kontaktaufnahme und direkte Interaktion mit Follower\*innen ist wichtig und selbstverständlich geworden. Daher intensivierte die Kontaktstelle die Arbeit auf Facebook. Es wurden Links, Termine und aktuelle Themen gepostet. Mitte Mai 2017 hatten über 170 Personen die Seite abonniert.



www.frauundberuf-mannheim.de



www.mannheim.de



www.frauundberuf-bw.de



www.rhein-neckar-kreis.de

### Pressemitteilungen und -artikel

Pressemitteilungen, die über die Stadt Mannheim, das Landratsamt des Rhein-Neckar-Kreises oder die Stadt Heidelberg herausgegeben werden, weisen auf einzelne Angebote hin oder stellen die Arbeit der Kontaktstelle im Gesamten dar. In Mannheim besteht die Möglichkeit, Veranstaltungen im Amtsblatt als Teil des Wochenblatts anzukündigen, das kostenlos an alle Haushalte verteilt wird. Diese Möglichkeit nutzte die Kontaktstelle im Berichtszeitraum. Ebenso wurde der Bürgerbrief genutzt, der online veröffentlicht wird. Für den Rhein-Neckar-Kreis wurde in den kostenlosen Mitteilungsblättern der Kreisgemeinden veröffentlicht.

### Auftritte und Newsletter

Bei Auftritten als Fachreferentinnen auf Veranstaltungen von Kooperationspartner\*innen oder bei Gruppenberatungen warb die Kontaktstelle ebenfalls für ihr Angebot.

Seit 2015 erhalten die Ratsuchenden und Frauen, die sich dafür auf der Internetseite der Kontaktstelle eingetragen haben, einen Newsletter und werden damit über aktuelle Veranstaltungen und Vorträge informiert. Für die Reihe Firmenansichten gibt es einen eigenen Newsletter, der über die jeweiligen Angebote informiert.



Blidtext anstelle einer BU

Im Jahr 2016 aktualisierte die Kontaktstelle die Informationsmaterialien (Flyer, Broschüren, usw.) und passte sie an die neuen Designs an. Dies wurde notwendig, da die Kontaktstelle einen neuen Namen erhielt. Auch die Änderung der Namen von Ministerium und Trägerinnen machte diesen Schritt erforderlich.

Ebenso wurden die neuen Kooperationspartner\*innen in die Materialien aufgenommen. In Zusammenarbeit mit dem Rhein-Neckar-Kreis und der Stadt Heidelberg machte die Kontaktstelle dort das neue Beratungs- und Veranstaltungsprogramm publik. In Kreis und Stadt wurden die neu erstellten Flyer verteilt.

## A7 Projektförderung und institutionelle Förderung

### A7.1

Beratung und Empowerment für Frauen mit Migrationshintergrund und Migrationserfahrung



### Projektförderung – internationaler Frauentreff Jungbusch

Der internationale Frauentreff Jungbusch wurde im Berichtszeitraum 2016 und 2017 mit jeweils 22.000 € bezuschusst.

Der Internationale Frauentreff Jungbusch hat zum Ziel, Frauen - besonders Frauen mit Migrationshintergrund und Migrationserfahrungen - in ihrem Selbstwirksamkeitsgefühl zu stärken, ihre Handlungsfähigkeit und Kommunikationsmöglichkeiten im Alltag zu erweitern und damit auch ihre Teilhabe am gesellschaftlichen und politischen Leben zu fördern. Um dieses Ziel zu erreichen, wurden neun Informationsveranstaltungen mit Referentinnen im Rahmen des Frauenfrühstücks durchgeführt, zum Beispiel zu „Gewalt an Mädchen und jungen Frauen“, mit jeweils 15–30 Frauen aus unterschiedlichen Herkunftsländern.

Weiterhin fanden insgesamt 204 Sozialberatungen statt. Der Schwerpunkt lag im Bereich der Lebenssicherung (Anträge zu ALG I und II, Kindergeld und Kinderzuschlag, Grundsicherung). Weitere Themen betrafen die Wohnsituation, die Beantragung von Aufenthaltstiteln und die Einbürgerung. Im Bereich der Arbeitssituation wurden Bewerbungsschreiben angefertigt und Lebensläufe erstellt. Bei Bedarf wurden die Frauen zu den Ämtern und Behörden begleitet.

Zwecks beruflicher Orientierung wurden Exkursionen zum Teil in Kooperation mit der Kontaktstelle Frau und Beruf angeboten. An einem 80 Stunden umfassenden Deutsch-Konversationskurs für Anfänger\*innen und Fortgeschrittene nahmen 16 Teilnehmerinnen aus Syrien, Laos, Vietnam, Tunesien, Marokko, dem Iran und Irak teil.

#### Die mit dem internationalen Frauentreff Jungbusch erarbeiteten Ziele sind:

- Das Leben im Stadtteil und die Beteiligung an Aktivitäten der Stadtgesellschaft werden aktiv mitgestaltet.
- Die Beratung der Bewohnerinnen des Mannheimer Stadtteils Jungbusch zur Verbesserung ihrer sozialen und beruflichen Integration ist sichergestellt.
- Niederschwellige Konversationskurse zwecks sprachlicher Integration der Bewohnerinnen des Mannheimer Stadtteils Jungbusch sind sichergestellt.
- Die flächendeckende Aufklärung über die Belange der Zielgruppe und die Vertretung Ihrer Interessen ist unterstützend gewährleistet.

1) Die Stadt Mannheim gewährt über die Gleichstellungsbeauftragte Zuschüsse an mehrere zivilgesellschaftliche Institutionen. Da die Kooperation zwischen der freien Trägerschaft und der Stadt Mannheim zur Erreichung der festgesetzten Ziele beiträgt, wurden Leistungs- und Wirkungsziele und Kennzahlen mit den Zuschussempfänger\*innen erarbeitet und abgestimmt, die seit 2017 als Orientierungspunkte gelten

## Institutionelle Förderung – DHB – Netzwerk Ortsverband Mannheim e. V.

### A7.2

Das DHB – Netzwerk erhielt in den Jahren 2016 und 2017 Zuschüsse in Höhe von jeweils 3.900 €. Der Verein wurde 1915 als Mannheimer Hausfrauenverband gegründet. 2010 wurde der Name in DHB - Netzwerk Haushalt OV Mannheim e. V. geändert, um auch in der Außendarstellung zu zeigen, dass die Interessen aller Haushaltsführenden, unabhängig vom Geschlecht, vertreten werden. Der Verband hat es sich zur Aufgabe gemacht, hauswirtschaftliche Kenntnisse und Fertigkeiten zu vermitteln, in der hauswirtschaftlichen Berufsbildung mitzuwirken, die Hauswirtschaft und die Haushaltsführenden zu fördern. Zu diesem Zweck bietet er telefonische oder persönliche Beratungen an, Fachvorträge und Kurse und betreibt Öffentlichkeitsarbeit. Im Jahr 2017 war der DHB auf dem Maimarkt vertreten und bot Beratung zum Thema „Schnittstelle Hauswirtschaft“ an und auf dem Mannheimer Wochenmarkt Beratungsangebote zur Verarbeitung von regionalen Produkten.

Zudem führt der Verband Berufs- und Weiterbildungen durch, organisiert Vorträge, Kurse, Besichtigungen zur hauswirtschaftlichen Berufs- und Allgemeinbildung, initiiert Aktionen und Veranstaltungen und beteiligt sich an Netzwerken, Arbeitskreisen, Arbeitsgruppen auf kommunaler und regionaler Ebene. Angeboten wurden Vorträge zum Umgang mit Geld und Zahlen und Kurse zur kompetenten Haushaltsführung. Ein Lehrgang zur Hauswirtschafter\*in schloss mit der staatlich anerkannten Prüfung ab.

Zu den mit dem Netzwerk erarbeiteten Zielen zählt unter anderem die Förderung der Hauswirtschaft in fachlichen, sozialen, wirtschaftlichen, verbraucher- und umweltpolitischen sowie rechtlichen Bereichen in Mannheim und die Wahrnehmung der Belange der Haushaltsführenden und ihrer Familien in Mannheim.

Beratung und Weiterbildung im Bereich Hauswirtschaft



## WIRKUNGSZIEL 2

**DIE CHANCENGLEICHHEIT  
VON FRAUEN UND  
MÄNNERN IST AUF ALLEN  
EBENEN DER STADTVER-  
WALTUNG REALISIERT  
UND DISKRIMINIERUNGEN  
SIND ABGEBAUT.**

## ZUORDNUNG ZU:

## GLOBALE ZIELE

3 4 5 8 10

## STRATEGISCHE ZIELE

2 4

## HANDLUNGSFELDER

2

# DIE CHANCENGLEICHHEIT VON FRAUEN UND MÄNNERN IST AUF ALLEN EBENEN DER STADTVERWALTUNG REALISIERT UND DISKRIMINIERUNGEN SIND ABGEBAUT.

## B1 — Einleitung

### Einleitung

Im Februar 2016 ist das Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg (ChancenG) in Kraft getreten. Damit geht die Erstellung eines Chancengleichheitsplans einher, der für Land- und Stadtkreise und Gemeinden mit mehr als 8.000 Einwohner\*innen verpflichtend ist.<sup>2</sup>

Der Chancengleichheitsplan gilt in seinem Wirkungskreis als das wichtigste messbare Instrument, um die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern durchzusetzen bzw. hierfür nachhaltige Strukturen zu schaffen.

Der Chancengleichheitsplan ist für sechs Jahre vorgesehen und muss immerwährend fortgesetzt werden. Innerhalb eines Monats nach Ausfertigung des Chancengleichheitsplans muss seine öffentliche Bekanntmachung erfolgen. Die Erstellung eines Zwischenberichts ist nach drei Jahren verpflichtend.

In Mannheim ist die Gleichstellungsbeauftragte, unter der Leitung von Herrn Oberbürgermeister Dr. Peter Kurz federführend für die Entwicklung, Implementierung, Umsetzung und Evaluation des Chancengleichheitsplans verantwortlich.

Da insbesondere bei Personalwirtschafts- und Personalentwicklungsmaßnahmen die Chancengleichheit als leitendes Prinzip in allen Aufgabenbereichen zu berücksichtigen ist, tragen die Dienststellenleitungen und Personalvertretung sowie alle Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben eine besondere Verantwortung.

In enger Zusammenarbeit mit dem Fachbereich Organisation und Personal, dem Gesamtpersonalrat und anderen relevanten Dienststellen werden in diesem Rahmen u. a. Bestandsaufnahmen ermittelt, die Beschäftigtenstruktur ausgewertet sowie die Bereiche aufgezeigt, in denen eine geschlechtsbezogene Unterrepräsentanz vorliegt. Darüber hinaus werden konkrete Maßnahmen entwickelt, mit denen die Unterrepräsentation beseitigt und die Chancengleichheit hergestellt wird. In den Fokus werden Themenspektren gestellt, die als maßgebliche Faktoren für die erfolgreiche Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern gelten, wie zum Beispiel Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Pflege oder Frauen und Führung.

Die gesammelten und ausgewerteten Ergebnisse und entwickelten Maßnahmen fließen in den Chancengleichheitsplan 2019-2024 für die Stadtverwaltung Mannheim ein und lösen den Frauenförderplan der Stadtverwaltung von 1992 ab.

<sup>2</sup>) Text des ChancenG: <http://www.landesrecht-bw.de/jportal/?quelle=jlink&query=ChancGleichG+BW&psml=bsbawueprod.psml&max=true&aiz=true>

Tabelle 2:

#### Kennzahlen zum Wirkungsziel 2 2016–2017

	Jahr	Plan	Ist	Zielerreichung
<b>1 Anteil der Frauen in der Führungskräfteebene I ist gestiegen</b>	2016	33 %	27,9 %	85 %
	2017	34 %	28,6 %	84 %
<b>2 Anteil der Frauen in der Führungskräfteebene II ist gestiegen</b>	2016	30 %	34,8 %	116 %
	2017	38,5 %	35,9 %	93 %
<b>3 Anteil der Frauen in der Führungskräfteebene III ist gestiegen</b>	2016	50 %	52,9 %	106 %
	2017	50 %	52,6 %	105 %

Chancengleichheitsplan als strategisches Instrument der internen Gleichstellungsarbeit

## Ziele

Mit der Erstellung des Chancengleichheitsplans erfüllt die Gleichstellungsbeauftragte ihren gesetzlichen Auftrag, die Vorgaben nach

- Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 des Grundgesetzes (GG),
- dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und
- dem Chancengleichheitsgesetz des Landes Baden-Württemberg umzusetzen.

### Das Gesetz zielt mit dem Chancengleichheitsplan konkret auf:

- Beseitigung bestehender sowie der Verhinderung künftiger Diskriminierungen wegen des Geschlechts und des Familienstandes
- berufliche Förderung von Frauen unter Berücksichtigung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung
- Verbesserung der Zugangs- und Aufstiegschancen für Frauen
- deutliche Erhöhung des Anteils der Frauen und Männern in Bereichen der Unterrepräsentation
- bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer
- paritätische Vertretung von Frauen und Männern in Gremien, soweit das Land Mitglieder für diese bestimmen kann
- Erarbeitung der Maßnahmen, mit deren Hilfe die Frauenanteile auf allen Ebenen sowie allen Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in unterrepräsentierten Bereichen erhöht werden

In diesem Rahmen und im Einklang mit den Schwerpunkten ihrer Arbeit sowie den Zielen der Stadt Mannheim wirkt die Gleichstellungsbeauftragte intern unter anderem bei der Personalentwicklung, dem Auswahlverfahren und der Entwicklung standardisierter Handlungsverfahren mit.

### Mit der Erstellung und Umsetzung des Chancengleichheitsplans strebt die kommunale Gleichstellungspolitik in Mannheim konkret die:

- Förderung von Frauen auf der Führungskräfteebene I
- Förderung von Frauen auf der Führungskräfteebene II
- Erhalt der geschlechtergerechten Verteilung auf der Führungskräfteebene III
- Aktualisierung des Stellenbesetzungshandbuchs
- Aktualisierung anderer relevanten Richtlinien, Dienstvereinbarungen und Handbücher in Bezug auf die Ziele des Chancengleichheitsplans
- Förderung der weiblichen Teilzeitkräfte, die sich als Führungskraft qualifizieren lassen wollen (mindestens 0,5 VK-Anteile)
- Förderung der Mitarbeiterinnen, die in Teilzeit sind und entsprechende Qualifikationen besitzen und eine Führungsaufgabe übernehmen wollen
- Förderung der Mitarbeiter in den unterrepräsentierten Bereichen
- Förderung der Mitarbeiter, die Elternzeit, Pflegezeit bzw. Sonderurlaub in Anspruch nehmen wollen und deren Lebenspartner\*innen erwerbstätig sind (0,5 VK-Anteile)
- Erstellung von dienstspezifischen Chancengleichheitsplänen an.

## Istzustand

Nach einer Recherche- und Auswertungsphase der Pläne vergleichbarer Kommunen in der zweiten Hälfte des Jahres 2015 wurde in 2016 mit der Ausarbeitung der Grundpfeiler eines Chancengleichheitsplans für Mannheim begonnen. Nach der Entwicklung des Steckbriefs, der Projektvereinbarung und der Projektaufbauorganisation und der Abstimmung mit dem Gesamtpersonalrat, dem Schwerbehinderten-Beauftragten, der Strategischen Steuerung und dem Fachbereich 19 (Vielfaltsbeauftragten) wurde das Projekt im November 2017 von Herrn Oberbürgermeister Dr. Peter Kurz ratifiziert

In diesem Rahmen konstituiert sich 2018 unter Federführung der Gleichstellungsbeauftragten der „**Lenkungskreis Gleichstellung**“, der sich aus den relevanten Dienststellen und den Vertreter\*innen der Arbeitnehmer\*innen zusammensetzt (siehe Abb. 4).

Der Lenkungskreis Gleichstellung begleitet steuernd die strategische, strukturelle und operative Entwicklung des Themas innerhalb der Stadtverwaltung insgesamt sowie die des Chancengleichheitsplans.

Abbildung 4:  
Mitglieder des Lenkungskreises Gleichstellung



**Eine Arbeitsgruppe**, zusammengesetzt aus den Vertreter\*innen des Lenkungskreises Gleichstellung, konkretisiert seit Mai 2018 die abgestimmten Themenfelder in dem ersten Mannheimer Chancengleichheitsplan, der nach der Abstimmung mit den örtlichen Personalrät\*innen (über den Gesamtpersonalrat) und den **Berater\*innen** (Beauftragte für Inklusion, Beauftragter für Integration und Migration, AGG- sowie LSBTI-Beauftragter) voraussichtlich gegen Ende des Jahres dem Gemeinderat vorgelegt wird.

## Beteiligungsverfahren

Die Gleichstellungsbeauftragte hat nach § 25 Absatz 3 ChancenG das Recht zur Wahrnehmung der behördeninternen Frauenförderung bei Stellenbesetzungen an Vorstellungs- und Auswahlgesprächen teilzunehmen. Sie hat nach Artikel 33 Absatz 2 GG den gesetzlichen Auftrag, die berufliche Förderung von Frauen, insbesondere eine Verbesserung ihrer Zugangs- und Aufstiegschancen voranzubringen. Gleichzeitig umfasst ihr Gesetzauftrag auch die Erhöhung des Anteils der Frauen und Männer in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind. Das allgemeine Diskriminierungsverbot bezieht sich auf sämtliche Bewerbungsverfahren (siehe AGG).

Die Gleichstellungsbeauftragte hat an fast allen Auswahlverfahren für Stellen der Führungsebene 1 (Dienststellenleitungen) und der Führungsebene 2 (Abteilungsleitung) und an einigen weiteren ausgewählten Auswahlverfahren teilgenommen.

**Ihre Teilnahme zielt nach dem ChancenG darauf, zu achten, dass ...**

- unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung die geeigneten Bewerberinnen und Bewerber gleichermaßen zum Vorstellungsgespräch geladen werden,
- alle Bewerberinnen und Bewerber die gleichen Möglichkeiten zur Darstellung ihrer Person erhalten,
- keine unzulässigen geschlechtsspezifischen Fragen bzw. Fragen zur sexuellen Identität gestellt werden,
- die aus den Familien- und/oder Pflegeaufgaben erworbenen überfachlichen Kompetenzen in das Bewerbungsgespräch eingebracht und berücksichtigt werden.

## Betriebliches Gesundheitsmanagement

Im Zuge der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Pflege haben Frauen andere Bedürfnisse als Männer, kommen oft aufgrund der Mehrfachbelastung an ihre Grenzen, sodass wenig Raum für Karriere bleibt. Die Doppelrolle als Mutter und berufstätige Frau ist stets mit Herausforderungen verbunden und verlangt Kraft und Energie, um die richtige Balance zu finden und den Alltag zu meistern.

Es wurden gemeinsam mit dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) Themen erarbeitet und Schwerpunkte für die kommenden Jahre abgestimmt, um dem Stress und der Mehrfachbelastung im Arbeits- und Privatleben entgegenzuwirken. Mit aktuellen Fortbildungsmaßnahmen für Mitarbeiterinnen (ab 2018), die in der Familiengründungsphase sind, soll die Sensibilisierung gefördert und Lösungsansätze für eine erhöhte Selbstwirksamkeit bezüglich einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Karriere geboten werden.

**B6 Frauen und Führung innerhalb der Stadtverwaltung**

Frauen sind bundesweit auf den ersten und zweiten Führungspositionen entscheidend unterrepräsentiert. Im Jahr 2016 waren Frauen auf der ersten Führungsebene (Fachbereichs- und Amtsleitung) in 26 % der Fälle, auf der zweiten Ebene zu 40 % vertreten.<sup>3</sup> Diese Zahlen belegen, dass im Kontext einer geschlechtergerechten Führungsbeteiligung erheblicher Handlungsbedarf besteht. Laut einer Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung aus dem Jahr 2016 finden sich in vielen Betrieben bereits personalpolitische Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern. Es fehlt jedoch an gezielter und konkreter Förderung von Frauen zur Übernahme von Führungsaufgaben und an Möglichkeiten, eine familienfreundliche Politik zu gewährleisten. Auf der kommunalen Ebene finden sich vergleichbare Verhältnisse.

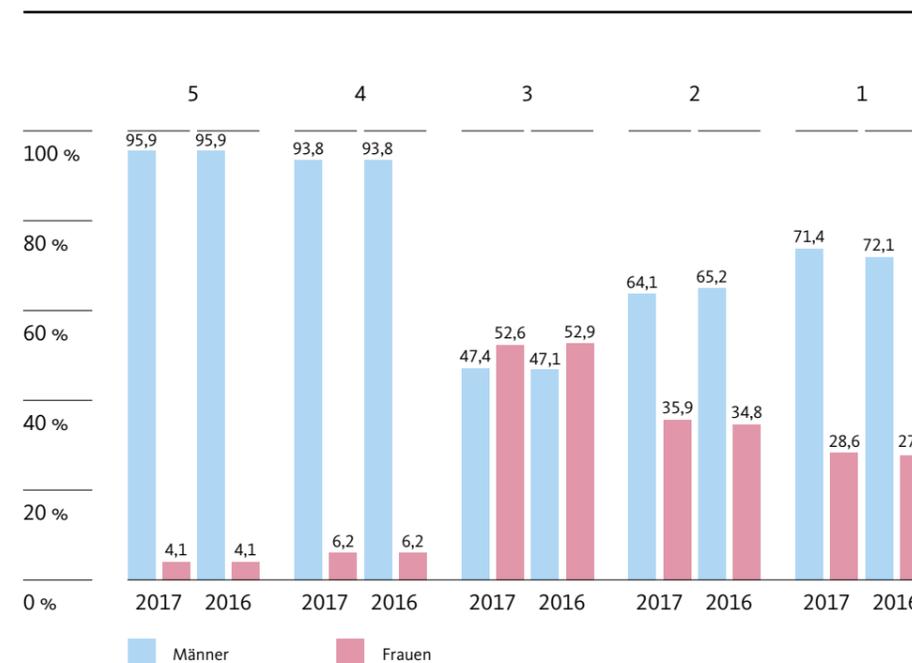
**Der Human Resources Report der Stadtverwaltung Mannheim gibt die entsprechenden Zahlen wieder:**

- Im Jahr 2016 (Tabelle 3) lag die Zahl der Führungskräfte auf der ersten und zweiten Ebene bei 178, davon waren 59 Frauen (33,1 %).
- Im Jahr 2017 ist die Gesamtzahl der Führungskräfte auf der ersten und zweiten Ebene von 178 auf 170 gesunken, davon waren 58 Frauen, was 34,1 % ausmacht.

Tabelle 3:  
**Entwicklung des Anteils der weiblichen Führungskräfte (Führungsebenen 1+2)**

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
<b>Führungskräfte gesamt</b>	151	154	162	173	178	170
— weiblich	37	42	45	55	59	58
— männlich	114	112	117	118	119	112
<b>Anteil der weiblichen Führungskräfte</b>	24,5 %	27,3 %	27,8 %	31,8 %	33,1 %	34,1 %

Abbildung 5:  
**Entwicklung des Anteils der weiblichen Führungskräfte auf allen Führungsebenen**



3) Quelle: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung <http://doku.iab.de/kurzber/2017/kb2417.pdf>

## B6 — Frauen und Führung innerhalb der Stadtverwaltung

## B6 — Frauen und Führung innerhalb der Stadtverwaltung

Abbildung 6:  
**Entwicklung des Anteils der weiblichen und männlichen Führungskräfte (Führungsebenen 1+2) gemessen an der Anzahl der Beschäftigten**

		Stamm- personal	Befristet Beschäftigte	Sonderverträge EB 42 / sonstige	Gesamt	FK1 + FK2
31.12.2012	<b>Frauen</b>	3.285 / 54,1 %	201 / 49,4 %	192 / 45,4 %	3.678 / 53,3 %	37 / 24,5 %
	<b>Männer</b>	2.782 / 45,9 %	206 / 50,6 %	231 / 54,6 %	3.219 / 46,7 %	114 / 75,5 %
	<b>Gesamt</b>	6.067 / 100 %	407 / 100 %	423 / 100 %	6.897 / 100 %	151 / 100 %
31.12.2013	<b>Frauen</b>	3.440 / 55,5 %	194 / 46,0 %	225 / 47,8 %	3.859 / 54 %	42 / 27,3 %
	<b>Männer</b>	2.817 / 45,0 %	228 / 54,0 %	246 / 52,2 %	3.291 / 46 %	112 / 72,7 %
	<b>Gesamt</b>	6.257 / 100 %	422 / 100 %	471 / 100 %	7.150 / 100 %	154 / 100 %
31.12.2014	<b>Frauen</b>	3.515 / 55 %	199 / 49,4 %	220 / 48,4 %	3.934 / 54,3 %	45 / 27,8 %
	<b>Männer</b>	2.873 / 45 %	204 / 50,6 %	235 / 51,6 %	3.312 / 45,7 %	117 / 72,2 %
	<b>Gesamt</b>	6.388 / 100 %	403 / 100 %	455 / 100 %	7.246 / 100 %	162 / 100 %
31.12.2015	<b>Frauen</b>	3.544 / 55,4 %	184 / 47,3 %	218 / 48,3 %	3.943 / 54,5 %	55 / 32,0 %
	<b>Männer</b>	2.852 / 44,6 %	205 / 52,7 %	230 / 51,7 %	3.287 / 45,5 %	117 / 68,0 %
	<b>Gesamt</b>	6.396 / 100 %	389 / 100 %	445 / 100 %	7.230 / 100 %	172 / 100 %
31.12.2016	<b>Frauen</b>	3.515 / 55,4 %	171 / 44,5 %	214 / 46,2 %	3.900 / 54,2 %	59 / 33,1 %
	<b>Männer</b>	2.833 / 44,6 %	213 / 55,5 %	249 / 53,8 %	3.295 / 45,8 %	119 / 66,9 %
	<b>Gesamt</b>	6.348 / 100 %	384 / 100 %	463 / 100 %	7.195 / 100 %	178 / 100 %
31.12.2017	<b>Frauen</b>	3.579 / 55,4 %	167 / 46,9 %	214 / 46,7 %	3.960 / 54,4 %	58 / 34,1 %
	<b>Männer</b>	2.887 / 44,6 %	189 / 53,1 %	244 / 53,3 %	3.320 / 45,6 %	112 / 65,9 %
	<b>Gesamt</b>	6.466 / 100 %	356 / 100 %	458 / 100 %	7.280 / 100 %	170 / 100 %

Betrachtet man die Führungsebenen im Einzelnen, liegt der größte Anteil der Frauen im Jahr 2016 auf der Ebene III – 52,9 %, gefolgt von Ebene II – 34,8 %. Der niedrigste Anteil an weiblichen Führungskräften ist auf Ebene I vorzufinden – 27,9 %. Im Vergleich dazu stieg 2017 der Anteil der Frauen auf der ersten Führungsebene auf 28,6 % und auf der Führungskräfteebene II auf 35,9 %. Nichtsdestotrotz bleibt Ebene I diejenige mit dem niedrigsten Frauenanteil. Auf der Führungskräfteebene III fiel er minimal auf 52,6 % zurück.

#### Maßnahme: Kollegiale Supervision für die Führungsebene II

Als ein unterstützender Baustein für eine nachhaltig gezielte Förderung von Frauen wurde eine begleitende kollegiale Supervision für die Führungsebene II ins Leben gerufen. Seit deren Auftakt Ende 2017, an dem über ein Drittel der Zielgruppe teilgenommen hat, werden diese Treffen weiterhin regelmäßig durchgeführt.

Die Treffen dienen dem Erfahrungs- und Informationsaustausch, der Problemidentifizierung und Erarbeitung von Lösungsvorschlägen. Darüber hinaus wird dabei über die geschlechtsspezifischen Herausforderungen von Frauen in Führungspositionen und die notwendigen Strategien zur Steigerung des Anteils von Frauen in allen Führungsebenen reflektiert.

Geschlechtsspezifische  
Verhältnisse auf der Führungs-  
ebene

## Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Pflege und Beruf

Nach wie vor wird Frauen in der Gesellschaft immer noch die Rolle der Mutter und Hausfrau zugeschrieben. Durch die damit verbundenen Verpflichtungen zuhause, haben Frauen weniger Zeit für die Erwerbstätigkeit. Es sind weiterhin mehrheitlich Frauen, die eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen. Für berufstätige Frauen führt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf oft zur Doppelbelastung, insbesondere für Frauen in Führungspositionen. Diesen Zustand spiegelt die Teilzeitquote in der öffentlichen Verwaltung sowohl auf der Bundes-, Landes- als auch auf der kommunalen Ebene wider.

**Bundesweit** (Tabelle 4) nahmen 2016 von 1.246.087 sozialpflichtig Beschäftigten in diesem Sektor 465.771 die Teilzeitarbeit auf.<sup>4</sup> Davon waren 411.381 Frauen, was 88,3 % ausmacht. Im Vergleich sind Männer mit 54.390, also 11,7 %, deutlich in der Unterzahl. 2017 ist ein leichter Gesamtanstieg der Anzahl der in Teilzeit Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung sowohl bei Frauen als auch bei Männern zu verzeichnen – 477.684, davon 421.425 Frauen (88,2 %) und 56.259 Männer (11,8 %).

Verhältnis der Teilzeitbeschäftigten nach Frauen und Männern

Tabelle 4:  
**Sozialpflichtig Beschäftigte in der öffentlichen Verwaltung in Teilzeit bundesweit. Stichtag: 30.09.2016 und 2017<sup>5</sup>**

	2016	2017
<b>Anzahl gesamt</b>	465.771	477.684
<b>davon Frauen</b>	411.381	421.425
<b>davon Männer</b>	54.390	56.259
<b>Anteil der Frauen</b>	88,3 %	88,2 %

4) Quelle: Bundesagentur für Arbeit

5) Quelle: Bundesagentur für Arbeit. Stichtag: 30.09.2016 und 30.09.2017

Auf der **Landesebene** (Tabelle 5) verhält sich die Situation in der öffentlichen Verwaltung ähnlich. 2016 waren von 75.799 der Beschäftigten in Teilzeit 69.149 Frauen.<sup>6</sup> Dies ergibt aussagekräftige 91,2 %. Im Vergleich dazu nahmen 6.650 Männer diese Art der Beschäftigung auf. 2017 stiegen die Zahlen: 71.210 Frauen (91,2 %) und 6.906 Männer.

Tabelle 5:  
**Sozialpflichtig Beschäftigte in der öffentlichen Verwaltung in Teilzeit in Baden-Württemberg. Stichtag: 30.09.2016 und 2017<sup>7</sup>**

	2016	2017
<b>Anzahl gesamt</b>	75.799	78.116
<b>davon Frauen</b>	69.149	71.210
<b>davon Männer</b>	6.650	6.906
<b>Anteil der Frauen</b>	91,2 %	91,2 %

Der Human Resources Report gibt die Zahlen für die **kommunalen Verhältnisse in Mannheim** wieder (Tabelle 6), die deutliche Parallelen aufweisen. Laut dem Report liegt auch bei der Stadtverwaltung Mannheim der überwiegende Anteil der Teilzeitbeschäftigten bei Frauen: 1.754 im Jahr 2016 (87 %) und 1.807 im Jahr 2017 (86 %).

Tabelle 6:  
**Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung von Männern und Frauen in den Jahren 2007–2017 (inkl. ATZ)**

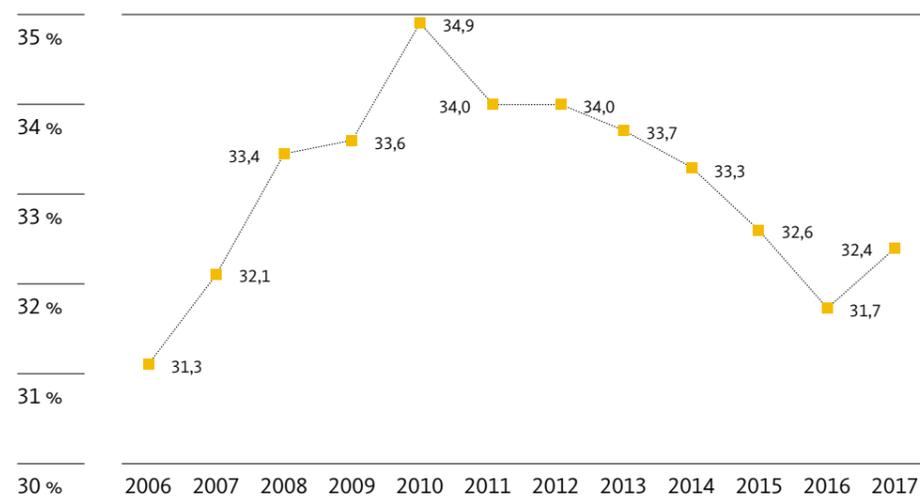
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Unterschiede 2007 zu 2017 (%)
<b>Anzahl gesamt</b>	1.723	1.854	1.889	2.014	2.010	2.065	2.106	2.130	2.084	2.013	2.093	
<b>davon Frauen</b>	1.423	1.514	1.540	1.641	1.652	1.719	1.766	1.805	1.807	1.754	1.807	21,2
<b>davon Männer</b>	300	340	349	373	346	358	340	325	277	259	286	-4,6
<b>Teilzeitquote (%)</b>	32,1	33,4	33,6	34,9	34,0	34,0	33,7	33,3	32,6	31,7	32,4	

6) Quelle: Bundesagentur für Arbeit. Stichtag: 30.09.2016 und 30.09.2017

7) Quelle: Bundesagentur für Arbeit. Stichtag: 30.09.2016 und 30.09.2017

Im Vergleich zu der Frauenanzahl waren nur 259 Männer im Jahr 2016 und 286 Männer in 2017 in Teilzeit beschäftigt. Aus der Tabelle geht deutlich hervor, dass die Teilzeitquote in 2017 im Vergleich zu 2007 insgesamt um 0,3 % gestiegen ist. Der Anteil der Männer in Teilzeit im Zeitraumbereich ist um 4,6 % gefallen. Dagegen stieg der Anteil der Frauen, die eine Beschäftigung in Teilzeit aufnehmen, in Zeitraumbereich um deutliche 21,2 %.

Abbildung 7:  
**Entwicklung der Teilzeitquote 2007–2017**



#### Betreuungsmöglichkeiten

Die Teilzeitbeschäftigung spielt in der modernen Arbeitswelt eine große Rolle. Sie bietet die Möglichkeit, individuelle Bedürfnisse bei der Arbeitszeitgestaltung zu berücksichtigen, um Beruf und Privatleben miteinander in Einklang zu bringen. Die Stadtverwaltung Mannheim hat sich zum Ziel gesetzt, Teilzeitarbeit in allen Bereichen und auf allen Ebenen, insbesondere auch in Führungs- und Leitungsfunktionen, zu ermöglichen.

Nichtsdestotrotz zeigt die Entwicklung der letzten zehn Jahren innerhalb der Stadtverwaltung, dass sich die notwendigen Rahmenbedingungen, wie zum Beispiel Betreuungsmöglichkeiten, nur bedingt verbessert haben, sodass die Anzahl der teilzeitbeschäftigten Frauen stetig zunimmt. Aus diesem Grund wird das Thema im Rahmen des Chancengleichheitsplans aktiv behandelt und überprüft, welche Lücken im System vorhanden sind und wie sie geschlossen werden können. Neben der Verstärkung von Life-Work-Balance ist das Ziel, den Zugang der hochqualifizierten weiblichen Arbeitskräfte innerhalb der Stadtverwaltung abzusichern. Vor allem sollen Frauen in der Familienphase gleiche Chancen wie Männer erhalten, auf den Führungsebenen öfter vertreten sein und Familie, Pflege und Beruf menschenwürdig vereinbaren können.

Die Stadt Mannheim bietet ihren Mitarbeiter\*innen eine Palette von individuellen Teilzeitmodellen an, um den berufstätigen Frauen und Männern die Möglichkeit zu geben, Familie, Pflege und Beruf zu vereinbaren. Zwischen einer Beschäftigung von nur wenigen Stunden pro Woche und einer Tätigkeit, die knapp unter einer Vollzeitbeschäftigung liegt, sind die Möglichkeiten offen. Eine Teilzeitbeschäftigung kann auf Antrag auch für einen bestimmten Zeitraum vereinbart werden. Die einzelnen Konditionen werden von den Mitarbeiter\*innen nach den gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen geplant und mit der zuständigen Dienststelle abgestimmt, sodass ein auf ihre Belange angepasstes Modell gefunden werden kann. Sofern eine Teilzeitbeschäftigung in der bisherigen Organisationseinheit nicht gefunden werden kann, sucht die Dienststelle gemeinsam mit den Mitarbeiter\*innen nach einem Weg, um die gewünschte Teilzeitarbeit innerhalb des Fachbereichs / Amtes / Eigenbetriebs zu ermöglichen. Ebenso verfolgt die Stadtverwaltung den Ansatz, einen individuellen Weg mit den Wiedereinsteiger\*innen zu suchen, der auch für die Dienststelle tragbar ist.

Anfang 2014 eröffnete die Stadt Mannheim eine Betriebskindertagespflege für Kinder städtischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die auf den Namen Stadtnest<sup>2</sup> getaufte Einrichtung in der Jungbuschstraße 22 ist eine weitere freiwillige soziale Leistung der Arbeitgeberin Stadt Mannheim, die damit einen wichtigen Beitrag zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf leistet.



### Maßnahmen

Es wurden zwei Maßnahmen für die kommenden Jahre vorbereitet und auf den Weg gebracht:

#### Der Gleichbehandlungs-Check (2018)

ist ein Instrument zur Analyse und Prüfung der Gleichbehandlung im Arbeitsleben. Mit dem gb-check können Unternehmen und Verwaltungen überprüfen, inwieweit die Gleichbehandlung der Geschlechter bereits gewährleistet ist und ob Diskriminierungen vorkommen. Im Rahmen des Gleichbehandlungs-Checks werden auf den Feldern der Einstellung und Beförderung, der Weiterbildung, der Arbeitsbedingungen oder der Arbeitszeit Analysen zur Ungleichbehandlung durchgeführt. Darüber hinaus lassen sich aus den Analysen Maßnahmen ableiten, die einer Ungleichbehandlung vorbeugen und Chancengleichheit fördern. Die Teilnahme wird mit einem Zertifikat von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes ausgezeichnet.

Zielsetzung ist:

- Ungleichbehandlungen aufdecken und aktiv vorbeugen,
- Gleichbehandlung gewährleisten und fördern,
- Chancengleichheit sicherstellen,
- Diskriminierungen sichtbar machen und entgegenwirken,
- Das Image der Stadt Mannheim als attraktive Arbeitgeberin für Fachkräfte bekräftigen,
- Das Image der Stadt Mannheim als gleichstellungsorientierte Stadt stärken,
- Anregungen für vorbeugende Maßnahmen geben,
- Leistung und Motivation der Mitarbeiter\*innen erhöhen,
- Die gesetzlichen Vorgaben erfüllen (ChancengG, GG, AGG).



#### Das audit berufundfamilie

Das audit berufundfamilie ist ein strategisches Managementinstrument für Personalentwicklung, das von Kommunen, Unternehmen und Institutionen dazu genutzt wird, ihre Personalpolitik familien- und lebensphasenbewusst zu gestalten. Die Arbeitgeber, die sich dem audit stellen, erarbeiten passgenaue und bedarfsgerechte Maßnahmen unter anderem zur Implementierung einer erfolgreichen Aushandlung von Vereinbarkeitsthemen wie Familie und Beruf, Teilzeitangebote, Kinderbetreuung oder flexible Arbeitszeiten, die auf die Interessen der Arbeitgeber und der Beschäftigten zugeschnitten und auf die Bedürfnisse des Teams abgestimmt sind.

Die Auditierung ist ein systematischer Prozess aus Beratung und Begleitung, zu dem Analysen, Prozessoptimierung und Vermittlung von Fach- und Methodenwissen gehören und ist ein effektives und effizientes Begleitinstrument für die Umsetzung des Chancengleichheitsplans. Ziele des Audits berufundfamilie sind unter anderem:

- Maßnahmen zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität erarbeiten,
- Systematisierung, Steuerung und (Weiter-) Entwicklung der familien- und lebensphasenbewussten Personalpolitik gewährleisten,
- Zertifizierung mit Umsetzungscontrolling und einem externen Qualitätsnachweis erreichen,
- Maßnahmen in Handlungsfeldern wie Arbeitszeit, Arbeitsorganisation, Arbeitsort, Information und Kommunikation, Führung oder Personalentwicklung,
- gewinnbringende Lösungen zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben entwickeln.



## Arbeitsgruppen, Gremien, Netzwerke

### Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros (BAG)

In der BAG, in der Mannheim Mitglied ist, haben sich die kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten bundesweit zusammengeschlossen. Ihr Schwerpunkt ist die Verwirklichung der in der Verfassung verankerten Gleichstellung von Frauen und Männern.

Sie vertritt die Interessen von Frauen auf Bundesebene mit, schafft ein bundesweites Forum für Frauen- und gleichstellungspolitische Diskurse (zum Beispiel Umgang mit dem Thema Kinderehe oder die Umsetzung des Prostituiertenschutzgesetzes) und sichert die Beteiligung und Interessenvertretung in den relevanten Gremien (zum Beispiel Bundesfrauenrat, das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) und an wichtigen Prozessen (Bekämpfung der häuslichen Gewalt, Umsetzung der Istanbul-Konvention). Die BAG trifft sich regelmäßig, fasst Beschlüsse und verabschiedet Resolutionen, die für eine gemeinsame Linie federführend gelten. Die BAG lädt die Landesarbeitsgemeinschaften jährlich zu einem gemeinsamen Arbeitstreffen ein.

### Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten Baden-Württemberg (LAG)

In der LAG, der Mannheim seit der Gründung 1988 angehört, haben sich die kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten landesweit zusammengeschlossen. Ihr Hauptziel ist die Umsetzung und Evaluation des Chancengleichheitsgesetzes innerhalb der kommunalen Verwaltung. Darüber hinaus vertritt die LAG die geschlechterspezifischen Interessen der Bevölkerung auf der Landesebene, sichert eine Zusammenarbeit mit unterschiedlichen Institutionen, wie beispielsweise dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend oder dem Landesfrauenrat, und sorgt für Erfahrungsaustausch und Informationsfluss.

### Arbeitskreis der Beauftragten für Chancengleichheit aus Heidelberg und Mannheim

Auf regionaler Ebene trifft sich der Arbeitskreis der Beauftragten für Chancengleichheit aus Heidelberg und Mannheim regelmäßig zum Erfahrungs- und Wissensaustausch, um unter anderem Aktivitäten abzustimmen und Synergieeffekte zu erzeugen. Die gesetzliche Grundlage dieser Arbeitsgemeinschaft bzw. des Arbeitskreises ist in erster Linie das Chancengleichheitsgesetz des Landes Baden-Württemberg, wobei auf regionaler Ebene zudem die regionalen Besonderheiten im Fokus stehen.

## Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Sexuelle Belästigung ist eine geschlechtsbezogene Diskriminierung und der Schutz vor sexueller Belästigung eine menschenrechtliche Verpflichtung<sup>8</sup>. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verbietet sexuelle Belästigung<sup>9</sup> als Benachteiligung im Zusammenhang mit einem Diskriminierungsmerkmal vor allem in beruflichen Zusammenhängen. Das Gesetz räumt den Betroffenen Rechte ein und erlegt den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern eine Schutzpflicht auf.

### Neukonzipierung der Richtlinie „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ für die Stadtverwaltung

Die Stadt Mannheim als Arbeitgeberin hat die Pflicht, die Mitarbeiterschaft vor sexuellen Belästigungen und Übergriffen zu schützen sowie präventive Maßnahmen zu ergreifen. Deshalb reguliert seit Anfang der 1990er Jahre eine Richtlinie zur sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz die Vorgehensweise der Stadt Mannheim. Nach Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) wurde diese Rechtsgrundlage bei der Stadt Mannheim aufgenommen und die Gleichstellungsbeauftragte als Ansprechpartnerin für Betroffene benannt. Um eine bessere Rechtssicherheit für alle Akteur\*innen zu schaffen, den aktuellen rechtlich-gesetzlichen Stand einzuarbeiten, verbindliche Präventionsmaßnahmen und ein standardisiertes Verfahren zu entwickeln, wird aktuell in enger Zusammenarbeit mit dem Fachbereich Organisation und Personal eine Modifizierung der aktuellen Richtlinie zur sexuellen Belästigung, sexuellem Mobbing, sexueller Gewalt für die Stadt Mannheim vorbereitet, die voraussichtlich 2018 dem Gemeinderat zur Kenntnisnahme vorgelegt wird.

### Interne Vorträge und Schulungen

Um die Sensibilisierung der Mitarbeiterschaft und der leitenden Positionen innerhalb der Verwaltung für das Thema zu fordern und zu fördern, wurden Vorträge zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz konzipiert und bei den ausgewählten Personalversammlungen / Betriebsversammlungen durchgeführt. Dabei wird das Phänomen beschrieben, mit praktischen Beispielen beleuchtet und die Vorgehensweise erläutert.

8) Quelle: Gleiche Rechte- gegen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Ein Bericht der unabhängigen Expert\*innen-Kommission der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Berlin 2015

9) Quelle: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) <https://www.gesetze-im-internet.de/agg/BJNR189710006.html>

## WIRKUNGSZIEL 3

**STRUKTUREN GEGEN  
GEWALT AN FRAUEN IM  
SOZIALEN NAHRAUM,  
IM HÄUSLICHEN UND  
ÖFFENTLICHEN BEREICH  
SIND GESCHAFFEN.**

## ZUORDNUNG ZU:

## GLOBALE ZIELE

3 5 10 16

## STRATEGISCHE ZIELE

1 4

## HANDLUNGSFELDER

2 3 4

Tabelle 7:  
**Kennzahlen zum Wirkungsziel 3 2016–2017**

	Jahr	Plan	Ist	Zielerreichung
<b>1 Anzahl der durchgeführten bzw. koordinierten<sup>11</sup> Kampagnen und Veranstaltungen zum Thema „Gewalt gegen Frauen“</b>	2016	5	16	320 %
	2017	22	59	268 %

10) Bis Ende 2017: Strukturen gegen Gewalt an Frauen im häuslichen und öffentlichen Bereich sind geschaffen.

11) Mit der Koordination sind die Akquise und die Aufnahme der Veranstaltungen und Kampagnen aus der Stadtgesellschaft in die Veranstaltungsbroschüre „Mann-Heim als Frauen-Ort“ gemeint. In diesem Rahmen wurden 48 Veranstaltungen registriert

## Einleitung

C1

Gewalt an Frauen und Mädchen ist eine Menschenrechtsverletzung, die für die Betroffenen psychische, physische und ökonomische Folgen hat und zudem hohe gesellschaftliche Kosten verursacht.

Gewalt an Frauen und Mädchen hat viele Facetten: von sexistischer Anmache und frauenfeindlichen Witzen bis hin zu struktureller Gewalt, sexualisierter Gewalt (Vergewaltigung und sexuelle Nötigung), sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, Stalking, Gewalt im Namen der „Ehre“ und Zwangsheirat, häuslicher Gewalt, aber auch Menschenhandel und Ausbeutung im Bereich der Prostitution und in Arbeitsverhältnissen (siehe auch Wirkungsziel 4). Gewalt an Frauen und Mädchen findet sowohl im sozialen Nahraum als auch in Partnerschaften, im häuslichen Bereich sowie im öffentlichen Raum statt.

Laut Weltgesundheitsorganisation ist Gewalt an Frauen eines der größten Gesundheitsrisiken von Frauen weltweit. Diese geschlechtsspezifische Gewalt ist keine Privatsache, ihre Bekämpfung eine staatliche Verpflichtung.

Bekämpfung der Gewalt an Frau  
ist eine staatliche Verpflichtung

## Ziele

C2

Die Bekämpfung der Gewalt an Frauen ist der Stadt Mannheim ein wichtiges Anliegen. Deshalb wurde 2013 in der kommunalen Gleichstellungsarbeit eine Stelle eingerichtet, die sich dieser Aufgabe und auch den Themen Prostitution und Menschenhandel widmet.

### Die strategischen Ziele sind:

- Förderung und Forderung von Strukturen und präventiven Maßnahmen zur Bekämpfung von Gewalt an Frauen und Mädchen in privaten und in öffentlichen Bereichen
- Sicherstellung der Schutz- und Beratungsstrukturen sowie zielgruppenspezifischer Angebote für betroffene Opfer und Täter\*innen
- Implementierung relevanter, aktueller Ansätze in Mannheim
- Koordination eines Netzwerkes für eine effektive Kooperation aller Akteur\*innen in Mannheim, bundesweite Vernetzung und Optimierung des gemeinsamen strategischen Vorgehens

### Operative Ziele sind unter anderem:

- zielgruppenspezifische Aufklärung zwecks Hinführung an Hilfsangebote (Beispiel: Migrantinnen)
- Sensibilisierung und Wissensvermittlung für verschiedene Berufsgruppen (zum Beispiel: Fachtage für Multiplikator\*innen zu relevanten Themen)
- Schulung relevanter Berufsgruppen (zum Beispiel: Jurastudent\*innen)
- Öffentlichkeitsarbeit (zum Beispiel: Kampagnen „Gewalt kommt mir nicht in die Tüte“)
- Vernetzungsarbeit (zum Beispiel: Koordinierungskreis „Gewalt im sozialen Nahraum“)

## C3

## Istzustand

## C3.1

**Kriminalstatistische Auswertung des Bundeskriminalamtes zu Partnerschaftsgewalt<sup>12</sup>**

Im Jahr 2016 legte das Bundeskriminalamt erstmals eine kriminalstatistische Auswertung der Fälle von Gewalt in Paarbeziehungen vor. Im Jahr 2015 wurden demnach 127.457 Personen – davon knapp 82 % Frauen – Opfer ihrer Partner\*innen oder Ex-Partner\*innen. Mehr als 11.400 Frauen wurden Opfer gefährlicher Körperverletzung, 331 Frauen wurden getötet.<sup>13</sup>

Insgesamt stieg die Zahl der innerhalb von Partnerschaften verübten Straftaten (Mord und Totschlag, Körperverletzungen, Vergewaltigung, sexuelle Nötigung, Bedrohung und Stalking) laut der Auswertung des Jahres 2017 zwischen 2012 und 2016 bundesweit um 10,2 %. In erster Linie richteten sich Gewalttaten von Männern gegen Frauen (81,9 %). Die am häufigsten begangenen Straftaten waren Nachstellung und Körperverletzung. Erleiden Frauen sexualisierte Gewalt, so ist in knapp einem Fünftel der Fälle der Partner der Täter. Die Auswertung der Täter-Opfer-Beziehung bezogen auf die Delikte Mord oder Totschlag ergab, dass 35,8 % der weiblichen Opfer von ihren (Ex-)Partnern getötet wurden.<sup>14</sup>

## C3.2

**Polizeiliche Kriminalstatistik für Stadtkreis Mannheim<sup>15</sup>**

## C3.2.1

**Häusliche Gewalt**

Im Jahre 2017 verzeichnete die Polizei 247 Einsätze wegen häuslicher Gewalt und sprach 119 Wohnungsverweise aus. In den Jahren 2016 und 2017 wurden 227 bzw. 294 Opfer von häuslicher Gewalt polizeibekannt, was eine Zunahme um fast 30 % darstellt. In der überwiegenden Mehrzahl der Fälle handelte es sich um Frauen, nämlich 186 und 239 Betroffene. Ergänzend dazu gingen beim Jugendamt 123 Meldungen im Jahr 2017 ein, die insgesamt 231 minderjährige Kinder betrafen.

Die Clearingstelle, die vom Fraueninformationszentrum des Mannheimer Frauenhaus e. V. und vom Frauen- und Kinderschutzhaus Heckertstift des Caritasverband Mannheim e. V. getragen wird und hierzu mit dem Jedermann e. V. zusammenarbeitet, erhielt 2016 161 Meldungen und im darauffolgenden Jahr 165 Meldungen.

12) „Die Polizeiliche Kriminalstatistik (PKS) ist eine Zusammenstellung aller der Polizei bekannt gewordenen strafrechtlich relevanten Sachverhalte unter Beschränkung auf ihre wesentlichen Inhalte“. Sie „bildet ausschließlich das polizeiliche Hellfeld ab und wird somit stark vom Anzeigeverhalten der Bevölkerung beeinflusst.“

[https://www.bka.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/JahresberichteUndLagebilder/Partnerschaftsgewalt/Partnerschaftsgewalt\\_2016.html](https://www.bka.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/JahresberichteUndLagebilder/Partnerschaftsgewalt/Partnerschaftsgewalt_2016.html)

13) [https://www.bka.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/JahresberichteUndLagebilder/Partnerschaftsgewalt/Partnerschaftsgewalt\\_2015.html](https://www.bka.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/JahresberichteUndLagebilder/Partnerschaftsgewalt/Partnerschaftsgewalt_2015.html)

14) [https://www.bka.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/JahresberichteUndLagebilder/Partnerschaftsgewalt/Partnerschaftsgewalt\\_2016.html](https://www.bka.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/JahresberichteUndLagebilder/Partnerschaftsgewalt/Partnerschaftsgewalt_2016.html)

15) Polizeiliche Kriminalstatistik (PKS) 2017 des Polizeipräsidiums Mannheim

Tabelle 8:

**Häusliche Gewalt – Stadtkreis Mannheim**

Opfergeschlecht	2013	2014	2015	2016	2017
<b>männlich</b>	46	30	49	41	55
<b>weiblich</b>	190	192	192	186	239
<b>gesamt</b>	236	222	241	227	294

**Gewalt im öffentlichen Raum**

Im öffentlichen Raum wurden Frauen insbesondere Opfer von Körperverletzungen. Von den angezeigten Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung waren 10 Frauen in 2016 bzw. 12 Frauen in 2017 betroffen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Polizeiliche Kriminalstatistik nur das Hellfeld abbildet und daher nur eine Annäherung an die tatsächliche Kriminalitätsbelastung erlaubt<sup>16</sup>.

## C3.2.2

Tabelle 9:

**Weibliche Opfer von Gewalt im öffentlichen Raum – Stadtkreis Mannheim**

Delikt (Auswahl)	2013	2014	2015	2016	2017
<b>Straftaten gegen das Leben</b>	3	1	0	1	2
<b>Straftaten gegen sexuelle Selbstbestimmung</b>	25	6	4	10	12
— davon Vergewaltigung / sexuelle Nötigung / Übergriffe	25	6	4	10	8
<b>Raub/räuberische Erpressung/räuberische Angriffe</b>	61	70	54	72	64
<b>Körperverletzung</b>	416	360	358	429	374
— davon gefährliche / schwere Körperverletzung	145	99	101	122	84
<b>Aggressionsdelikte</b>	505	438	416	512	452

16) Polizeiliche Kriminalstatistik (PKS) 2017 des Polizeipräsidiums Mannheim

## C4 Aktivitäten und Veranstaltungen

### C4.1 Organisation und Durchführung von Fachtagen und Fortbildungen

Durch die Organisation und Durchführung von Fachtagen und Fortbildungen werden Kompetenzen der Multiplikator\*innen ausgebaut, eine Plattform für Wissensaustausch und Wissensstandardisierung angeboten sowie Netzwerke erschlossen beziehungsweise gepflegt. Damit können neueste Erkenntnisse, rechtliche Änderungen und weitere Informationen gezielt an die Fachgruppen (weiter)gegeben werden.

#### C4.1.1 Fachvortrag zur Reform des Strafrechts

Im Rahmen eines Frauenbrunchs unter dem Motto „Was hat Demokratie mit Frauenrechten zu tun?“ hat die Saarbrücker Oberstaatsanwältin Sabine Kräuter-Stockton zu „Rechtslage und Reformbedarf bei Sexualdelikten“ referiert und insbesondere mit dem Blick auf die Reform des Sexualstrafrechts einen Paradigmenwechsel im Strafrecht zu „Nein heißt Nein“ eingefordert.

#### C4.1.2 Fachtag „Hochrisikomanagement bei Fällen von Gewalt in engen sozialen Beziehungen“

Das Modell des Hochrisikomanagements und das Pilotprojekt des Polizeipräsidiums Rheinpfalz zur Anwendung wissenschaftlich entwickelter Analyseverfahren zur Identifizierung und Bewertung von Hochrisikofällen wurde von polizeilichen Expert\*innen vorgestellt. Bei dem Modell geht es darum, dass nach der Identifizierung der Fälle die isolierte Betrachtung in regelmäßigen, professionsübergreifenden Fallkonferenzen erfolgt, um anschließend gemeinsam Maßnahmen im Verbund zu initiieren. Es wurde über praktische Erfahrungen aus den Fallkonferenzen berichtet und mit den 60 landesweit eingereisten Teilnehmer\*innen diskutiert.

#### C4.1.3 Fortbildungen für Jurastudierende

In Kooperation mit der polizeilichen Opferschutzkoordinatorin, der Clearingstelle sowie dem Jedermann e. V. wurde jährlich eine Fortbildung für Jurastudierende zum Thema häusliche Gewalt durchgeführt. Das Ziel ist, die Jurastudierenden frühzeitig unter anderen über den Wohnungsverweis, das Gewaltschutzgesetz und die Unterstützungsangebote für Betroffene von häuslicher Gewalt zu informieren und sie zu sensibilisieren.

## C5 Öffentlichkeitsarbeit

### C5.1 Aktionsreihe „Mann-Heim als Frauen-Ort“

2016 hat die Gleichstellungsbeauftragte erstmalig die Aufgabe übernommen, die Aktivitäten der Kommune und der Zivilgesellschaft anlässlich I) des internationalen Frauentags am 08. März und II) des internationalen Tages gegen Gewalt an Frauen am 25. November zu koordinieren.

I) Die Angebote und Veranstaltungen in der März-Broschüre thematisieren einerseits verschiedene gesellschaftliche Bereiche, in denen nach wie vor Frauen und Männer nicht gleichgestellt sind, wie zum Beispiel Frauen und Führung, Beteiligung der Frauen an Entscheidungsgremien, gerechte Bezahlung, Rente, Vereinbarkeit von Familie bzw. der Pflege und Beruf. Andererseits bilden sie die Vielfältigkeit der Akteur\*innen in Mannheim ab, die sich in dieser breiten Angebotspalette widerspiegelt.

II) Unterschiedliche Akteur\*innen bieten in November jährlich verschiedene Informations- und Dialogformate an, um das Thema „Gewalt an Frauen“ in all seinen Facetten zu beleuchten und Hilfs- und Lösungsmodalitäten zu vermitteln. Die Bündelung aller Veranstaltungen in einer Broschüre unter Federführung der Gleichstellungsbeauftragten unterstützt den Zugang der Öffentlichkeit zu dem Angebotsspektrum und ist ein wichtiger Beitrag zur Enttabuisierung des Themas Gewalt an Frauen.

In der erstmalig im November 2016 erscheinenden Broschüre konnten 13 Veranstaltungen beworben werden. Im Jahr 2017 wurden insgesamt 49 Veranstaltungen und Aktionen von der Stadtgesellschaft organisiert (24 im März, 25 im November); elf davon wurden von der Gleichstellungsbeauftragten initiiert bzw. in Kooperation mit der Stadtgesellschaft durchgeführt.

Kommunale Gleichstellungsarbeit als koordinierende Impulsgeberin



## C5.2

## Kampagne „Gewalt kommt mir nicht in die Tüte“

In Kooperation mit Mannheimer Bäckereien<sup>17</sup> und der finanziellen Unterstützung der Stadtgesellschaft<sup>18</sup> wurde jährlich diese Bundesaktion in Mannheim durchgeführt.

Insgesamt wurden über 150.000 Brottüten gedruckt und über die Bäckereien stadtweit verteilt. Auf die Tüten wurden Hilfsangebote in Mannheim wie Frauenhäuser, Beratungsstellen für Opfer und Täter oder auch die Polizei gedruckt und die Betroffenen informiert. Andererseits wurde mit dem Slogan „Gewalt kommt mir nicht in die Tüte“ die Öffentlichkeit für dieses tabuisierte Thema sensibilisiert.



## C5.3

## Fahnenaktion von Terre des Femmes

Anlässlich des Internationalen Tages gegen Gewalt an Frauen und Mädchen wurden die Fahnen von Terre des Femmes „frei leben – ohne Gewalt“ als sichtbares Zeichen vor dem Rathaus und am Friedrichsplatz gehisst. Mit dieser Aktion bekennt sich die Verwaltungsspitze zur Notwendigkeit der Bekämpfung der geschlechtsspezifischen Gewalt und gleichzeitig wird die Aufmerksamkeit der Öffentlichkeit auf das Problem und auf das Recht jeder Frau auf ein selbstbestimmtes Leben ohne Gewalt gelenkt.



17) in 2016 Hofmeister, Zorn, Grimminger, Seitz, Breinig, Kutzt, Schnabel, Werz, Hollenbach, Döringer; in 2017 Grimminger, Hofmeister, Hollenbach, Döringer, Kutzt, Seitz, Werz, Kamps). Die Aktion war so erfolgreich, dass die Bäckerei Zorn 2017 sogar auf eigene Kosten 50.000 Tüten gedruckt und verteilt hat.

18) in 2017 mit der zusätzlichen finanziellen Unterstützung des Vereins Sicherheit in Mannheim (SiMa e.V.), den Serviceclubs Soroptimist International und InnerWheel

## C6

**Arbeitsgruppen, Gremien, Netzwerke**

Die nachhaltige Bekämpfung und Prävention der Gewalt an Frauen erfordert ein strukturiertes und koordiniertes Vorgehen aller Akteur\*innen sowie eine Kooperation und Vernetzung über die Stadtgrenzen hinaus. Daher wirkt die kommunale Gleichstellungsarbeit in unterschiedlichen Gremien mit bzw. vertritt die Interessen der Stadt Mannheim.

## C6.1

**Koordinierungskreis Gewalt im sozialen Nahraum****Aktualisierung des Konzeptes**

Unter der Federführung der Gleichstellungsbeauftragten haben sich seit 1997 staatliche, städtische und nichtstaatliche Institutionen, Einrichtungen, Behörden und sonstige Interessenvertreter\*innen aus Mannheim zusammengeschlossen. Mit dem Ziel, ihre Aktivitäten zu koordinieren und Synergieeffekte herzustellen, setzen sich diese Akteur\*innen aus ihrem jeweiligen beruflichen Kontext heraus für die Beseitigung von Gewalt im sozialen Nahraum ein. Sie führen Präventions- und Interventionsmaßnahmen durch, begleiten aktiv die Anwendung des Wohnungsweisverfahrens sowie die Umsetzung des Gewaltschutzgesetzes und stellen deren optimierte Abläufe sicher.

Um den aktuellen geschlechterspezifischen Erfordernissen gerecht zu werden und die rechtlichen Änderungen sowie die neu entwickelten Standards zu berücksichtigen, wurde von der Gleichstellungsbeauftragten ein Expert\*innenteam zusammengestellt, welches das Konzept aktualisiert hat:

**Expert\*innenteam**

**Amt der Gleichstellungsbeauftragten**  
Eva Schaab

**Fachbereich Kinder, Jugend und Familie – Jugendamt**  
Petra Bärnert

**Polizeipräsidium Mannheim**  
Tanja Krämper

**Staatsanwaltschaft Mannheim**  
Dr. Jeanette Zipperer

**Heckertstift des Caritasverband Mannheim e. V.**  
Ruth Syren

**Fraueninformationszentrum des Mannheimer Frauenhaus e. V.**  
Angelika Kratz

**Psychologische Beratungsstelle Notruf und Beratung für sexuell misshandelte Frauen und Mädchen e. V.**  
Martina Schwarz

**Hochschule Mannheim**  
Prof. Dr. Ulla Törnig

**Jedermann e. V.**  
Hans Schmidt-Finkbeiner

**Runder Tisch Flüchtlingsfrauen und Flüchtlingsmädchen**

## C6.2

Im Jahr 2017 wurde der Runde Tisch Flüchtlingsfrauen und -mädchen unter der Federführung der Gleichstellungsbeauftragten ins Leben gerufen. Der Runde Tisch trifft sich zwei Mal im Jahr und bietet den relevanten Akteur\*innen eine Plattform für Austausch und Kooperation. Ziel ist eine Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Flüchtlingsfrauen und -mädchen.

**Netzwerk Landesforum gegen Zwangsverheiratung**

## C6.3

Das Landesforum findet einmal jährlich statt und wird vom Ministerium für Soziales und Integration Baden-Württemberg einberufen, um den fachlichen Austausch von Expert\*innen verschiedener Ministerien, Institutionen und Verbände zu sichern, die sich aktiv für Prävention und Maßnahmen gegen Zwangsverheiratung sowie für Opfer einsetzen. Mannheim ist seit 2013 beim Landesforum vertreten.

**Vernetzter Opferschutz in der Rhein-Neckar-Region**

## C6.4

Das Referat Prävention des Polizeipräsidiums Mannheim führt alljährlich einen Erfahrungsaustausch zum Thema Opferschutz durch, bei dem die Schwerpunkte auf unterschiedliche Deliktsbereiche und neue rechtliche Entwicklungen gelegt werden. Die Änderungen im Sexualstrafrecht waren 2017 eines der Themen. Teilnehmende des Vernetzungstreffens sind Polizeibeamt\*innen, Jurist\*innen, Vertreter\*innen der Stadt Mannheim und Mitarbeiter\*innen zivilgesellschaftlicher Organisationen.

## C7 Projektförderung und institutionelle Förderung<sup>19</sup>

Die Stadt Mannheim setzt sich aktiv für die Bekämpfung der Gewalt an Frauen ein. Drei Organisationen, die in diesem Bereich tätig sind, werden über die Gleichstellungsbeauftragte Zuschüsse gewährt.

### C7.1 Projektförderung – Clearingstelle

#### Krisenintervention in Fällen häuslicher Gewalt



Die Clearingstelle wurde in dem Berichtszeitraum mit 30.000 € pro Jahr bezuschusst. Seit dem Jahr 2000 sind der Caritasverband Mannheim e.V. mit dem Heckertstift und der Mannheimer Frauenhaus e. V. mit dem Fraueninformationszentrum Träger der Clearingstelle, der Beratungsstelle im Wohnungsverweisverfahren. Wird die Polizei zu einem Einsatz der Kategorie „Häusliche Gewalt“ gerufen, kann sie zur Gefahrenabwehr einen Wohnungsverweis erteilen. Die verwiesene Person muss ihre Wohnungsschlüssel abgeben und die Wohnung verlassen. Gleichzeitig wird ihr untersagt, vor Ablauf der Frist – in der Regel 14 Tage – in die Wohnung zurückzukehren oder sich dem Opfer zu nähern. Mit Einverständnis des Opfers werden dessen Daten per Fax an die Clearingstelle gemeldet. Die Clearingstelle setzt sich mit den Opfern in Verbindung um Krisenintervention zu leisten, sie über die Maßnahme des Platzverweises zu informieren und um weitere Schutzmaßnahmen einzuleiten.

Zu den Zielen gehört u. a. die Sicherstellung der Kontaktaufnahme durch die Clearingstelle nach polizeilicher Intervention im Falle häuslicher Gewalt in Mannheim innerhalb von 48 Stunden, Kooperationen zum Schutz und Hilfsangebote für betroffene Frauen sowie Beteiligung an kommunalen, landes- und bundesweiten Netzwerken, Arbeitskreisen und Arbeitsgruppen. Im Jahre 2016 gingen 161 Meldungen bei der Clearingstelle ein, 2017 waren es 165 Meldungen.

<sup>19)</sup> Die Stadt Mannheim gewährt über die Gleichstellungsbeauftragte Zuschüsse an mehrere zivilgesellschaftliche Institutionen. Da die Kooperation zwischen der freien Trägerschaft und der Stadt Mannheim zur Erreichung der festgesetzten Ziele beiträgt, wurden Leistungs- und Wirkungsziele und Kennzahlen mit den Zuschussempfänger\*innen erarbeitet und abgestimmt, die seit 2017 als Orientierungspunkte gelten.

### Projektförderung – „(Auf-)Brüche“

Der Notruf und Beratung e. V. erhielt als Trägerin des Projektes in dem Berichtszeitraum Zuschüsse in Höhe von 21.400 € pro Jahr. Das Projekt „(Auf-)Brüche“, begleitet beratend Mädchen und Frauen, die von sexualisierter Gewalt betroffen sind und unterstützt sie bei ihrer nachhaltigen (Re-) Integration in die (Aus-)Bildungs- und Berufswelt.

Der Zweck des Vereins „Notruf und Beratung für sexuell misshandelte Frauen und Mädchen e. V.“ ist die Planung, Förderung und Durchführung von Maßnahmen zur Unterstützung und zum Schutz sexuell misshandelter Frauen und Mädchen. Dies erfolgt in Form von Beratung, Therapie, Prävention und Öffentlichkeitsarbeit. Dabei kooperiert der Verein mit Akteur\*innen des Bildungs- bzw. Arbeitssektors sowie der psychosozialen Institutionen.

Im Jahr 2017 konnten 16 Frauen in das Projekt aufgenommen werden. Davon waren 10 Frauen in einem sehr jungen Alter und über längere Zeit Opfer sexuellen Missbrauchs, u. a. auch innerhalb der Familie. Fünf Frauen wurden Opfer von Vergewaltigung bzw. sexueller Nötigung und eine Frau wurde Opfer von Zwangsheirat. Sechs Frauen waren über 27 Jahre alt, vier zwischen 21 und 26 Jahre alt und sechs weitere Frauen waren unter 21 Jahre. In diesem Rahmen wurden 2017 insgesamt 561 Stunden Beratung und Therapie durchgeführt. Sieben Frauen haben nach einer Beratung bzw. Therapie eine Ausbildung begonnen bzw. ihre Ausbildung fortgesetzt. Fünf Frauen sind berufstätig geworden bzw. haben (wieder) ihre Berufstätigkeit fortgesetzt. Drei Frauen haben eine schulische Bildung begonnen und eine Frau die universitäre Laufbahn.

Psychologische Unterstützung bei Ausbildungs- und Berufsproblemen nach sexualisierter Gewalt



### Institutionelle Förderung – Jedermann e. V.

Der Verein wurde mit Zuschüssen von jeweils 30.000 € für die Jahre 2016/2017 gefördert. Die Täterberatungsstelle ist im Rahmen des Platzverweisverfahrens eine Ergänzung zum Angebot und zu den Aufgaben der Clearingstelle Mannheim. Die Trägerschaft liegt bei dem gemeinnützigen Verein „Jedermann e. V. Fachstelle für Gewaltprävention und Intervention“. Der Jedermann e. V. fördert mit seiner Arbeit die Übernahme der Verantwortung der Täter\*innen bei häuslicher Gewalt aus Mannheim für ihr gewalttätiges Verhalten, indem sie professionelle Hilfe in Anspruch nehmen.

Der Verein bietet Therapie, Beratung und Antigewalttrainings für vom Platzverweis betroffene Personen an. Diese Täter\*innen - aktuell ausschließlich Männer - werden direkt über das Platzverweisverfahren oder von Seiten des Gerichts an die Beratungsstelle verwiesen. Die Schwerpunkte der Arbeit von Jedermann e. V. waren für das Jahr 2016 und 2017 die Durchführung eines Antigewalttrainings für Männer, die gewalttätig geworden und verurteilt waren, und Therapien/ Beratungen für Männer und Frauen, die in psychologischen Einzeltherapiestunden ihre Gewaltbereitschaft und -ausübung bearbeiten sollten und mussten.

2016 suchten insgesamt 63 Klient\*innen die Beratungsstelle auf, mit denen dauerhaft die o. a. Maßnahmen umgesetzt wurden. Unter diesen Klient\*innen waren vier Frauen. Die meisten der Klient\*innen wurden von der Justiz und weitere durch das Jugendamt angewiesen, Kontakt zur Beratungsstelle aufzunehmen. Im darauffolgenden Jahr verzeichnete die Beratungsstelle Kontakte mit 71 Klient\*innen, davon 70 Männer. 48 der Klient\*innen wurden per Auflage von der Justiz, 20 durch das Jugendamt und drei von der Polizei zur Kontaktaufnahme angewiesen.

Beratung und Therapie für Gewalttäter\*innen



### C7.2

### C7.3

## WIRKUNGSZIEL 4

**STRUKTUREN GEGEN  
MENSCHENHANDEL ZUM  
ZWECKE SEXUELLER  
AUSBEUTUNG,  
ZWANGSHEIRAT SOWIE  
ARBEITSAUSBEUTUNG  
SIND GESCHAFFEN UND  
EINHEITLICH KOORDINIERT**

## ZUORDNUNG ZU:

## GLOBALE ZIELE

1 3 5 8 10 12 16

## STRATEGISCHE ZIELE

1 4 5

## HANDLUNGSFELDER

2 3 4

## Einleitung

Menschenhandel ist ein weltweites Problem und eine schwere Menschenrechtsverletzung, die alle Menschen unabhängig von Nationalität, Alter und Geschlecht betreffen kann. Menschenhandel umfasst unter anderem die sexuelle Ausbeutung, die Ausbeutung im Arbeitsverhältnis, den Zwang zur Bettelerei, zu strafbaren Handlungen und zur Organentnahme. Das Bundeskriminalamt bezeichnet den Handel mit Menschen zum Zweck der Ausbeutung als eines der weltweit lukrativsten Geschäfte der organisierten Kriminalität.<sup>23</sup> Frauen werden zumeist Opfer von Zwangsheirat, von Menschenhandel zur sexuellen Ausbeutung (zum Beispiel Zwangsprostitution) und ebenso Opfer der Ausbeutung der Arbeitskraft (zum Beispiel Pflege- und Dienstleistungsbereich). Männer werden in erster Linie Opfer der Ausbeutung der Arbeitskraft.

Die einzelnen Ausbeutungsformen sind in Deutschland seit Oktober 2016 eigene Tatbestände im Strafgesetzbuch.<sup>24</sup> Menschenhandel und Ausbeutung sind im Strafgesetzbuch (StGB) den Straftaten gegen die persönliche Freiheit zugeordnet, die Menschenhandel (§ 232 StGB), Zwangsprostitution § 232a StGB), Zwangsarbeit (§ 232b StGB), Ausbeutung der Arbeitskraft (§ 233 StGB) und Ausbeutung unter Ausnutzung einer Freiheitsberaubung (§ 233a StGB) umfassen. Zwangsheirat ist zwar ein Straftatbestand (§ 237 StGB), zählt jedoch nicht zum Menschenhandel.

Menschenhandel ist ein klassisches Kontrolldelikt, welches ein aktives Vorgehen seitens der Ermittlungsbehörden erfordert, da die Anzeigebereitschaft der Betroffenen sehr gering ist. Gründe hierfür sind, dass selten Kenntnisse der eigenen Rechte und Möglichkeiten vorhanden sind, Misstrauen gegenüber Behörden und Angst vor Sanktionen besteht sowie kein Zugang zu (nichtstaatlichen) Unterstützungsstrukturen vorhanden ist. Darüber hinaus erscheinen vielen Betroffenen die ausbeuterischen Arbeitsbedingungen und meist sehr geringen Einkünfte noch besser als die Lebensbedingungen im Herkunftsland.

Die Datenlage zum Ausmaß des Menschenhandels in Deutschland ist dürftig. Einen Anhaltspunkt liefert das jährlich erstellte Lagebild des Bundeskriminalamtes, in dem die Anzahl der Ermittlungsverfahren aufgeführt ist. Daraus ergibt sich, dass ein Großteil der Betroffenen des Menschenhandels aus EU-Ländern stammt, insbesondere aus Bulgarien und Rumänien.

Im Jahre 2002 trat in der Bundesrepublik das Prostitutionsgesetz in Kraft, nach dem die Verträge, die zwischen Freier und Prostituiertes geschlossen werden, rechtmäßig sind, da die Sittenwidrigkeit der Tätigkeit aufgehoben wurde. In Deutschland findet Prostitution in verschiedenen Bereichen statt: unter anderem in Laufhäusern und Bordellen, Terminwohnungen, Clubs oder auf dem Straßenstrich. Nicht selten wird die Tätigkeit auch gelegentlich ausgeübt und stellt einen Nebenerwerb dar. Hauptgrund für den Einstieg in die Prostitution sind meist ökonomische Gründe.

Im bekannten Hellfeld des Prostitutionsgewerbes in Deutschland haben mittlerweile etwa 80 % der Prostituierten Migrationshintergrund und stammen vor allem aus Südosteuropa, hauptsächlich aus Bulgarien und Rumänien, und gehören oftmals ethnischen Minderheiten an. Diese Frauen verfügen häufig über keine berufliche Bildung und über keine bzw. mangelhafte Deutschkenntnisse. Sie kennen meist weder ihre Rechte noch sind sie in der Situation, diese durchsetzen zu können.

20) Bis Ende 2017: Strukturen gegen Menschenhandel zum Zwecke sexueller Ausbeutung sind geschaffen und einheitlich koordiniert

21) Hierzu wurden auch die Veranstaltungen dazu gezählt, ebenso der Fachtag zum Thema Frühehe

22) Das Thema Zwangsheirat wurde hier nicht berechnet

23) [https://www.bka.de/DE/ IhreSicherheit/ RichtigesVerhalten/ VerdachtDesMenschenhandels/ verdachtDesMenschenhandels\\_node.html;jsessionid=64CECBF2C9F67BAD2B950A632C09FD4A.live0612](https://www.bka.de/DE/ IhreSicherheit/ RichtigesVerhalten/ VerdachtDesMenschenhandels/ verdachtDesMenschenhandels_node.html;jsessionid=64CECBF2C9F67BAD2B950A632C09FD4A.live0612)

24) [https://www.bka.de/DE/ UnsereAufgaben/ Deliktsbereiche/ Menschenhandel/ menschenhandel\\_node.html](https://www.bka.de/DE/ UnsereAufgaben/ Deliktsbereiche/ Menschenhandel/ menschenhandel_node.html)

Tabelle 11:

### Kennzahlen zum Wirkungsziel 4 2016–2017

	Jahr	Plan	Ist	Zielerreichung
<b>1 Anzahl der nationalen Kooperationen</b>	2016	4	3	75 %
	2017	4	3	75 %
<b>2 Anzahl der internationalen Kooperationen</b>	2016	1	0	0 %
	2017	0	0	0 %
<b>3 Anzahl der durchgeführten bzw. koordinierten Fortbildungen zum Thema „Zwangsverheiratung“<sup>21</sup></b>	2016	2	0	0 %
	2017	2	3	150 %
<b>4 Anzahl der durchgeführten Kampagnen, Veranstaltungen, Maßnahmen und Projekte zum Thema „Prostitution, Missbrauch und Zwangsheirat“<sup>22</sup></b>	2016	3	4	133 %
	2017	3	8	267 %

Durch den ökonomischen Druck angesichts begrenzter oder kaum vorhandener Alternativen finden sich die Betroffenen oft in prekären Lebensverhältnissen wieder: extreme Abhängigkeit von Arbeitgeber\*innen, geringe oder keine Lohnzahlungen, überlange Arbeitszeiten, keine Trennung von Arbeitsstätten und Wohnorten, gefährliche Arbeitsbedingungen, Vorenthalten von Rechten, fehlende soziale Absicherung (v. a. keine Krankenversicherung) – und auch Erfahrungen psychischer und physischer Gewalt<sup>25</sup>.

Zu den besonders gefährdeten Gruppen in Deutschland zählen zurzeit Flüchtlinge, da sie aufgrund ihres unsicheren Aufenthaltsstatus, des eingeschränkten Arbeitsmarktzugangs und in Unkenntnis ihrer Rechte leichter Opfer von Ausbeutung werden.

Das seit dem 1. Juli 2017 geltende Gesetz zum Schutz von in der Prostitution tätigen Personen (Prostituiertenschutzgesetz) soll unter anderem dazu beitragen, die Ausbeutung im Prostitutionsmilieu zu verringern. Um die Umsetzung des Gesetzes optimal mit vorzubereiten, hat die Gleichstellungsbeauftragte in den Jahren 2016 und 2017 das Thema Prostitution zum Schwerpunkt ihrer Arbeit im Bereich „Menschenhandel“ gemacht.

Die Auswertung für das Jahr 2016 wird in folgender Grafik gezeigt:<sup>26</sup>

Abbildung 8:  
**Menschenhandel in Zahlen**



## Ziele

Um der oben skizzierten Gesamt-Problematik Menschenhandel, Ausbeutung und Prostitution adäquat zu begegnen hat sich die kommunale Gleichstellungspolitik folgende **strategische Ziele** gesetzt:

- Ausweitung des Prostitutionsmilieus verhindern
- Schutz von Frauen, die Opfer von Ausbeutung und Gewalt werden, optimieren
- verbesserte Gesundheitsversorgung von Frauen in der Prostitution und in prekären Arbeitsverhältnissen.
- Mittelfristig ist die Vereinbarung eines koordinierten und strukturierten Vorgehens der zuständigen Fachbereiche, der Strafverfolgungsbehörden und der Beratungsstellen im Hinblick auf Menschenhandel, Ausbeutung sowie Zwangsverheiratung in Form eines verbindlichen Kooperationskonzeptes angestrebt.

Daraus wurden folgende **Ziele auf operativer Ebene** abgeleitet:

- Die Etablierung dienststellenübergreifender Kooperationen, die auch die Abstimmung bezüglich des kommunalen Umgangs mit Betreiber\*innen von Prostitutionsstätten umfassen und dem Wissenstransfer und der Wissensstandardisierung dienen.
- Aufklärung und Empowerment für Prostituierte.
- Der Schutz Minderjähriger und aktive Bekämpfung der „Loverboys“ durch Aufklärung und Schulung.<sup>27</sup>
- Förderung des Ausstiegs aus der Prostitution.
- Rückführung und Reintegration in die ursprüngliche Gesellschaft.
- Aufklärung der Öffentlichkeit.

Prostitution in Mannheim

25) [https://www.kok-gegen-menschenhandel.de/fileadmin/user\\_upload/Prostitution4Final.pdf](https://www.kok-gegen-menschenhandel.de/fileadmin/user_upload/Prostitution4Final.pdf)

26) <https://www.bka.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/JahresberichteUndLagebilder/Menschenhandel/menschenhandelBundeslagebild2016.html?nn=27956>

27) Die sogenannte Loverboy-Methode ist eine Strategie junger Männer- die „Loverboys“- Mädchen und junge Frauen durch Vortäuschung einer Liebesbeziehung in emotionale Abhängigkeit und anschließend zur Aufnahme der Prostitution zu bringen.

## D3

**Istzustand**

Im Bereich der Prostitution in Mannheim gibt es derzeit nur wenige verlässliche Zahlen, sodass die Anzahl der in der Prostitution Tätigen nur eine grobe Annäherung an die Realität darstellt. Die Anzahl der Prostituierten lässt sich auch im Bereich des Hellfeldes nicht beziffern. Die Polizei schätzt, dass in Mannheim täglich 250 bis 300 Personen, meist Frauen, der Prostitution nachgehen. Orte der legalen Prostitutionsausübung sind die 18 Prostitutionsstätten in der Lupinenstraße sowie ein Bordell in Neckarau.

Der Innenstadtbereich Mannheims ist mit Ausnahme der Lupinenstraße und eines Teilstücks der Industriestraße Sperrbezirk. In der Mittelstraße werden in Gaststätten und Vereinsräumen Anbahnungsgespräche geführt, sodass in nahegelegenen Wohnungen in diesem Bereich von unerlaubter Prostitutionsausübung ausgegangen werden muss. Auch im Innenstadtbereich werden in Wohnungen, Hotels und in einzelnen Massagepraxen bzw. Wellness-Einrichtungen unerlaubt sexuelle Dienstleistungen angeboten. In Mannheim wurde im Jahre 2016 lediglich ein Fall von Menschenhandel zum Zweck sexueller Ausbeutung in der Polizeilichen Kriminalstatistik erfasst und drei Fälle von Menschenhandel zwecks Ausbeutung der Arbeitskraft. In 2017 wurde in beiden Deliktbereichen kein Fall registriert.

**Aktivitäten und Veranstaltungen**

## D4

**Fachtag „Zwangsverheiratung, Frühehen und das neue Kinderehen-Bekämpfungsgesetz“**

## D4.1

Bei dieser Fortbildung hat Frau Sandra Stopper, Projektkoordinatorin von Terre des Femmes (Menschenrechte für die Frau e. V. Baden-Württemberg), die Änderungen hinsichtlich des Eheschließungs- und Eheaufhebungsrechts, des Aufenthaltsrechts sowie des Kinder- und Jugendhilferechts vorgestellt. Besonders wurde das Phänomen „Frühehe“ im erweiterten Kontext als eine schädliche traditionelle Praktik von den 70 landesweiten Teilnehmer\*innen kontrovers diskutiert.

**Fachtagung zum Thema Menschenhandel**

## D4.2

Am 10. März 2016 fand eine ganztägige Fachtagung „Menschenhandel – Situation, Rechte und Unterstützung in Deutschland“ für Mitarbeitende der Verwaltung, der Strafverfolgungsbehörden, der Beratungsstellen sowie für Politik und interessierte Öffentlichkeit zu den Themen Menschenhandel und Arbeitsausbeutung statt, an der über 90 Personen landesweit sowie eine Delegation aus Österreich teilnahmen.

Nach der Eröffnung durch Herrn Bürgermeister Grötsch und eine kurze thematische Einführung durch die Gleichstellungsbeauftragte referierten bundesweit renommierte Expert\*innen der Polizei und von Beratungsstellen zu den Themen rechtspolitischer Entwicklungen im Bereich Menschenhandel sowie Opferrechte und Opferschutz, Arbeitsausbeutung von Migrantinnen in der häuslichen Pflege, Arbeitsausbeutung von mobil Beschäftigten und polizeiliche Bekämpfung des Menschenhandels (Schwerpunkt Bulgarien).



27) Die sogenannte Loverboy-Methode ist eine Strategie junger Männer – die „Loverboys“ – Mädchen und junge Frauen durch Vortäuschung einer Liebesbeziehung in emotionale Abhängigkeit und anschließend zur Aufnahme der Prostitution zu bringen.

## D4.3

**Ausstellung zum Thema Menschenhandel und Aufklärungsarbeit zum Phänomen „Loverboys“**

Vom 01.03. bis 19.03.2016 wurde in der Stadtbibliothek Mannheim die Wanderausstellung „Menschenhandel – Situation, Rechte und Unterstützung in Deutschland“ des KOK – Bundesweiter Koordinierungskreis gegen Menschenhandel e. V. präsentiert. Die Texte und Fotos auf klassischen Ausstellungstafeln wurden durch audiovisuelle Elemente ergänzt. So konnten Interviews, auch mit Betroffenen, und Filmspots angeschaut werden. Schwerpunkte der Ausstellung waren: Betroffengruppen und Formen von Menschenhandel, rechtlicher Rahmen, Rechte der Betroffenen und Unterstützungsangebote sowie Fallbeispiele, sodass Bezug zur Praxis hergestellt wurde.

Die Ausstellung zum Thema Menschenhandel enthält ein Modul, das speziell für Jugendliche (Schüler\*innen ab 14 Jahre) konzipiert wurde, um diese über verschiedene Formen von Menschenhandel, insbesondere über die Gefahr von Loverboys, aufzuklären. Die Gleichstellungsbeauftragte hat ein Konzept zur Ausstellungsbegleitung für Schulklassen konzipiert und kostenlose Führungen für Schulklassen durch einen Ausstellungsbegleiter organisiert. 15 Schulklassen und Jugendhilfeeinrichtungen nahmen das Angebot an, sodass ca. 240 Jugendliche an dieser präventiven Maßnahme teilnahmen.

## D4.4

**Filmvorführung**

In Kooperation mit dem Cinema Quadrat wurde 2017 der nach wahren Begebenheiten gedrehte Film „Whistleblower – In gefährlicher Mission“ gezeigt. Das Drama thematisiert Frauenhandel und Zwangsprostitution in illegalen Nachtclubs im Nachkriegsbosnien der späten 1990er Jahre und die Verstrickungen internationaler Unternehmer und oberster Funktionäre der UN. Anschließend wurde das Thema mit den Besucher\*innen diskutiert und reflektiert.

**Broschüre Medizinische Hilfe**

Im Jahr 2016 wurde die Broschüre „Medizinische Hilfe“ erstellt, die in neun Sprachen alle kostenlosen Angebote der medizinischen Versorgung in Mannheim aufführt und sich an Menschen ohne Krankenversicherung oder ohne Papiere richtet.



## D4.5

**Hilfsfonds für Prostituierte und (Prostitutions-) Aussteigerinnen in prekären Lebenslagen**

Durch Beschluss des Gemeinderates vom 07.10.2014 wurden Mittel in Höhe von 20.000 € für akute individuelle Hilfen bereitgestellt, die nicht durch die gesetzlichen Unterstützungssysteme abgedeckt werden. Sie können seit Februar 2015 bei der Gleichstellungsbeauftragten abgerufen werden. Hier ist zum Beispiel eine Kostenübernahme für Dolmetscher\*innen, Dokumentenbeschaffung, medizinische Notversorgung oder die Rückreise (Ticket) möglich. Die finanzielle Unterstützung trägt darüber hinaus dazu bei, einen raschen Ausstieg aus der Prostitution ohne bürokratische Hürden zu ermöglichen, z. B. die rasche Anmietung einer Wohnung für 3-6 Monate. In 2016 wurde der Hilfsfonds über die Beratungsstelle Amalie von vier Aussteigerinnen aus der Prostitution in Anspruch genommen, im Jahre 2017 für vier Frauen. Im Zuge der Haushaltskonsolidierung mussten die Mittel 2017 auf 16.473 Euro gekürzt werden.

## D4.6

<b>D5</b>	<b>Umsetzung des Prostituiertenschutzgesetzes (ProstSchG)</b>
<b>Aktive Mitwirkung beim Umsetzungsprozesses</b>	<p>Das Gesetz zum Schutz von in der Prostitution tätigen Personen soll unter anderem dazu beitragen, die Ausbeutung im Prostitutionsmilieu zu verringern. Bereits im Dezember 2016 wurde im Hinblick auf die Einführung des ProstSchG unter Federführung von Fachbereich Sicherheit und Ordnung eine Arbeitsgruppe zusammen mit dem Fachbereich Gesundheit und der Gleichstellungsbeauftragten eingerichtet.</p> <p>Vom Gemeinderat wurde dann im Mai 2017 unter anderem die Einrichtung je einer halben Stelle in den für die Beratung der Prostituierten zuständigen Fachbereichen Sicherheit und Ordnung sowie Gesundheit beschlossen und die Übernahme der Dolmetscher*innenkosten durch die Kommune. Die zweite Vorlage behandelte die Festsetzung der Gebühren für die im Rahmen der Umsetzung des Prostituiertenschutzgesetzes notwendigen zusätzlichen Verwaltungsakte. Der Gemeinderat beschloss die Gebührenbefreiung für Prostituierte (siehe Vorlage V143/2017).</p> <p>Die Gleichstellungsbeauftragte ist zuständig für die Konzipierung, Koordination und Organisation von Schulungsmaßnahmen für die zuständigen Mitarbeiter*innen der Fachbereiche Sicherheit und Ordnung sowie Gesundheit, um sie auf die rechtlichen und die psychosozialen Beratungsaufgaben vorzubereiten. Mit den Schulungen wurde bereits 2017 angefangen. Zwecks professioneller Begleitung der Mitarbeiter*innen der Fachbereiche Sicherheit und Ordnung sowie Gesundheit wurde zusätzlich zu den Schulungsmodulen eine zweimonatlich stattfindende kollegiale Beratung angesetzt, um aktuelle Fälle und Problemlagen in der Beratung zu besprechen.</p> <p>Das Prostituiertenschutzgesetz enthält die Ermächtigung zum Erlass von drei Rechtsverordnungen durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ). Um die Rechtsverordnung zu entwickeln, wurden im Rahmen von Bund-Länder-Treffen Vertreter*innen aller Bundesländer und einige ausgewählte Repräsentant*innen von Kommunen, so auch aus Mannheim, beratend eingeladen.</p>

<b>D5.1</b>	<b>Vorlagen für den Gemeinderat</b>
	<p>Zur Umsetzung auf kommunaler Ebene wurden vom Fachbereich Sicherheit und Ordnung zwei Beschlussvorlagen für den Gemeinderat gefertigt, an deren inhaltlicher Gestaltung neben dem Fachbereich Gesundheit auch die kommunale Gleichstellungsarbeit mitarbeitete. Eine Vorlage „Umsetzung des Prostituiertenschutzgesetzes (ProstSchG) ab 01.07.2017“ (V143/2017) beinhaltete eine Übersicht über die Situation in Mannheim, eine Aufstellung der entstehenden Kosten, eine Beschreibung der im Zusammenhang stehenden Aufgaben der drei Fachbereiche bzw. Ämter und die Darstellung des Umsetzungsprozesses.</p> <p>Vom Gemeinderat wurde dann im Mai 2017 unter anderem die Einrichtung je einer halben Stelle in den für die Beratung der Prostituierten zuständigen Fachbereichen Sicherheit und Ordnung sowie Gesundheit beschlossen und die Übernahme der Dolmetscher*innenkosten durch die Kommune.</p> <p>Die zweite Vorlage behandelte die Festsetzung der Gebühren für die im Rahmen der Umsetzung des Prostituiertenschutzgesetzes notwendigen zusätzlichen Verwaltungsakte. Der Gemeinderat beschloss die Gebührenbefreiung für Prostituierte.</p>

<b>D5.2</b>	<b>Entwicklung und Umsetzung der Schulung für die Mitarbeiter*innen der Stadt Mannheim</b>
	<p>Die Gleichstellungsbeauftragte ist zuständig für die Konzipierung, Koordination und Organisation von Schulungsmaßnahmen für die zuständigen Mitarbeiter*innen der Fachbereiche Sicherheit und Ordnung wie auch Gesundheit, um sie auf die rechtlichen und die psychosozialen Beratungsaufgaben vorzubereiten. Ein Konzept für die Schulung wurde erstellt und das erste Schulungsmodul (von insgesamt drei) wurde im Juni 2017 durchgeführt. Dabei wurden durch Referent*innen von Fachberatungsstellen und Polizei grundlegende Informationen zu Lebens- und Arbeitsbedingungen der Frauen in der Prostitution in Mannheim, zu Menschenhandel zum Zweck der sexuellen Ausbeutung und Auswirkungen auf die Betroffenen vermittelt und zur Opferidentifizierung, zu Indikatoren für Menschenhandel, Gefährdungseinschätzung, Schutzmaßnahmen und Kooperationen aufgeklärt.</p> <p>Die für Dezember 2017 geplante Aufbau-Schulung wurde wegen der verzögerten Übertragung der Zuständigkeit auf die Kommune in das Jahr 2018 verschoben. Die Durchführung weiterer Schulungsmodulen ist für 2018 geplant.</p>

<b>D5.3</b>	<b>Kollegiale Beratung</b>
	<p>Zwecks professioneller Begleitung der Mitarbeiter*innen der Fachbereiche Sicherheit und Ordnung und Gesundheit wurde zusätzlich zu den Schulungsmodulen eine zweimonatlich stattfindende kollegiale Beratung angesetzt, um aktuelle Fälle und Problemlagen in der Beratung zu besprechen.</p>

<b>D6</b>	<b>Arbeitsgruppen, Gremien und Netzwerke</b>
<b>D6.1</b>	<b>Behördenintern</b>
<b>D6.1.1</b>	<b>Behördeninterne „Steuerungsgruppe Prostitution“</b>
	<p>Im Jahre 2014 konstituierte sich unter Federführung der Gleichstellungsbeauftragten die behördeninterne „Steuerungsgruppe Prostitution“, die viermal pro Jahr tagt. Die Mitglieder sind alle Dienststellen, die innerhalb der Verwaltung mit dem Thema in Berührung kommen (zurzeit 10 Dienststellen). Von externen relevanten Institutionen nehmen das Polizeipräsidium und das Finanzamt Mannheim regelmäßig an den Sitzungen teil.</p>

Die Ziele des Gremiums bestehen darin, die Arbeit der Dienststellen zu koordinieren, die rechtlichen, strukturellen und operativen Schnittpunkte zwischen den beteiligten Dienststellen zu eruieren, Lücken im (Informations-) System herauszufinden, Synergieeffekte aufzuzeigen und gemeinsame Strategien abzustimmen. Aufgaben sind unter anderem die effektive und effiziente Umsetzung des Prostituiertenschutzgesetzes, die strukturelle Optimierung und Erweiterung der Handlungsoptionen der Kommune, das gemeinsame Wirken bei kommunalen Konzepten, die Beobachtung und Analyse der Lage in Mannheim und die Bearbeitung aktueller Themen, wie zum Beispiel Scheinselbstständigkeit, kommunale Modelle oder aktuelle Rechtsprechungen.

## D6.1.2

**Arbeitsgruppe Frauen in prekären Arbeitsverhältnissen**

Diese Arbeitsgruppe wurde 2016 im Zuge des Entwicklungsprozesses der Steuerungsgruppe Prostitution von der Gleichstellungsbeauftragten ins Leben gerufen. Der Arbeitsgruppe gehören Mitarbeiter\*innen der Fachbereiche Arbeit und Soziales sowie Grünflächen und Umwelt, des Jobcenters, der Bundesagentur für Arbeit und des Finanzamtes Mannheim an. Sie hat sich zum Ziel gesetzt, die Arbeitssituation nicht nur von Frauen in der Prostitution, sondern auch in anderen prekären – oft irregulären – Arbeitsverhältnissen, zum Beispiel als Toilettenfrauen, aus verschiedenen beruflichen Perspektiven zu analysieren, strukturelle Verbesserungen zu entwickeln und den Weg in geordnete Beschäftigungsverhältnisse zu fördern.

## D6.2

**Extern**

## D6.2.1

**Bündnis gegen Zwangsprostitution und Menschenhandel Baden-Württemberg**

Dieses landesweite Gremium, an dem Mannheim teilnimmt, besteht aus Vertreter\*innen der baden-württembergischen Fachberatungsstellen, der Wohlfahrtsverbände, der Kirchen, des Landeskriminalamtes, der Landespolitik und anderer Verbände und Organisationen.

## D6.2.2

**Arbeitskreise Südosteuropa, Integration und Hilfen bzw. Ordnungsrechtliche Maßnahmen**

Seit 2014 nimmt die Gleichstellungsbeauftragte an diesen Arbeitsgruppen teil, da eine große Schnittmenge mit dem Themenkomplex Prostitution-Menschenhandel-Arbeitsausbeutung existiert.

## D6.2.3

**Runder Tisch Prostitution des Diakonischen Werkes**

Der Runde Tisch Prostitution des Diakonischen Werkes findet zweimal im Jahr statt und informiert in erster Linie über die konkrete Arbeit der Beratungsstelle Amalie und die Situation der Frauen in der Prostitution in Mannheim. Ein regelmäßiger Austausch findet hier auch mit den Mitarbeiterinnen der Beratungsstelle statt.

**Projektförderung<sup>28</sup>**

Die Stadt Mannheim setzt sich aktiv für die Bekämpfung des Menschenhandels ein. Daher wird der Beratungsstelle Amalie über die Gleichstellungsbeauftragte Zuschuss gewährt.

**Beratungsstelle Amalie des Diakonischen Werks Mannheim**

Die Beratungsstelle bekam 2016 und 2017 Zuschüsse in Höhe von jeweils 65.000 €.

Sie besteht seit 2013 und bietet Hilfe und Beratung für Frauen in der Prostitution in Mannheim an. Das Beratungsangebot hat zum Ziel, die Frauen ganzheitlich in allen rechtlichen, sozialen und gesundheitlichen Fragestellungen zu unterstützen. Mit Hilfe von niedrigschwelligen Angeboten sollen besonders Frauen in schwierigen Notsituationen erreicht werden. Die Betreuung umfasst medizinische Hilfestellung, sozial-therapeutische Einzelfallhilfe, Gruppenangebote, Netzwerkarbeit und berufliche Integrationsmaßnahmen. Die Beratungsstelle leistet Betreuung und Hilfestellungen für Frauen in der Prostitution zur Verbesserung ihrer Lebens- und Arbeitssituation und stärkt durch Beratung die Rechte der Frauen, damit ein Leben außerhalb der Prostitution möglich wird. Dadurch soll die soziale und berufliche Integration von Frauen nach dem Ausstieg durch Beratung oder durch finanzielle Unterstützung aus dem Hilfsfonds der Stadt Mannheim sichergestellt werden.

Im Jahr 2016 wurden im Rahmen von Streetwork-Aktionen 272 Frauen erreicht, 2017 waren es 691 Frauen. Darüber hinaus findet einmal wöchentlich ein offener Treff „Frauencafé“ und zwei Mal im Monat die gynäkologische HIV/STI-Sprechstunde statt. Das medizinische Angebot wurde im Jahr 2016 von insgesamt 115 Frauen, im darauffolgenden Jahr von 95 Frauen angenommen. Der Fachbereich Gesundheit der Stadt Mannheim übernimmt als Kooperationspartner die Material- und Laborkosten für die HIV/STI-Sprechstunde.

Die Beratungsstelle Amalie stärkt die Rechte der Frauen, damit ein Leben außerhalb der Prostitution möglich ist und leistet Betreuung und Hilfestellungen für Frauen in der Prostitution in Mannheim.

Hilfe und Beratung für Frauen  
in der Prostitution



28) Die Stadt Mannheim gewährt über die Gleichstellungsbeauftragte Zuschüsse an mehrere zivilgesellschaftliche Institutionen. Da die Kooperation zwischen der freien Trägerschaft und der Stadt Mannheim zur Erreichung der festgesetzten Ziele beiträgt, wurden Leistungs- und Wirkungsziele und Kennzahlen mit den Zuschussempfänger\*innen erarbeitet und abgestimmt, die seit 2017 als Orientierungspunkte gelten

## WIRKUNGSZIEL 5

**DIE STADTENTWICKLUNG  
IST GENDERGERECHT  
GEPLANT UND  
BERÜCKSICHTIGT  
FRAUENSPEZIFISCHE  
INTERESSEN.**

## ZUORDNUNG ZU:

## GLOBALE ZIELE

1 10 11 12

## STRATEGISCHE ZIELE

1 4

## HANDLUNGSFELDER

1 4

## Einleitung

Gendergerechte Planungsprozesse bei der Stadtentwicklung bedeuten, die unterschiedlichen Interessen und Bedürfnisse der Nutzer\*innen in verschiedenen Lebensphasen und jeden Alters zu erkennen und diese zu berücksichtigen.

Lebenssituationen, Biographien, Alltagssituationen, Beziehungszusammenhänge, individuelle Fähigkeiten und Ressourcen der Menschen unterscheiden sich auch in einer vielfältigen Stadt wie Mannheim erheblich voneinander. Bei der Betrachtung der Stadtentwicklung allein auf ein hervorgehobenes Merkmal zu schließen, wird den Bedürfnissen unserer Stadtgesellschaft nicht gerecht. Nur die Betrachtung und Einbeziehung möglichst aller Aspekte ermöglichen eine situationsgerechte und zukunftssträchtige Planung. Beispielsweise die Aussage, die Bedürfnisse alleinerziehender Väter entsprächen den Raumbedürfnissen alleinerziehender Frauen, ist eine sehr einseitige Betrachtungsweise und lässt zumindest einen maßgebenden Aspekt außer Acht. Denn nach wie vor sind alleinerziehende Frauen in absoluter Mehrheit. Nach der Aussage des statistischen Bundesamts sind darüber hinaus 38,7 % alleinstehender Erwachsener mit Kindern armutsgefährdet. Daraus wird deutlich, wie die Kommune gefordert ist, sich mit den städtebaulichen Belangen auseinanderzusetzen und kreative und innovative Strategien zu entwickeln, um die Bedürfnisse der jetzigen und künftigen Generationen zu befriedigen.

Lebensräume geschlechtergerecht gestalten

Tabelle 12:  
Kennzahlen zum Wirkungsziel 5 2016–2017

	Jahr	Plan	Ist	Zielerreichung
<b>1 Anzahl der Stadtentwicklungsverfahren, an dem das Amt 18 beteiligt ist</b>	2016	4	6	150 %
	2017	4	4	100 %
<b>2 Anzahl der gendergerecht durchgeführten Stadtentwicklungsverfahren</b>	2016	1	6	600 %
	2017	2	2	100 %



Fotograf: Timo Volz, Copyright: Stadtmarketing Mannheim GmbH

## E2

## Ziele

## Die Zielsetzungen ist die

- Berücksichtigung einer größtmöglichen Vielfalt von Lebensformen und Alltagserfordernissen
- Sicherung umfassender Beteiligungs- und Mitbestimmungsmöglichkeiten
- Systematische Berücksichtigung von Sicherheitsinteressen von Frauen, sowie die Sicherung der Grundversorgung

## E3

## Istzustand

2004 wurde die Chancengleichheit in den Katalog der abwägungsrelevanten Tatbestände des § 1 Abs. 6 Baugesetzbuch (BauGB), die bei der Aufstellung von Bauleitplänen insbesondere zu berücksichtigen sind, aufgenommen. Gleichzeitig gelten selbstverständlich für die Stadtplanung auch die für die Gleichstellung relevanten Gesetze, wie z. B. das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz. In der Studie „30 Jahre Gender in der Stadt- und Regionalentwicklung – Erfahrungen und Perspektiven“ des Deutsches Institut für Urbanistik gGmbH aus 2017 wurden auf den verschiedenen räumlichen Ebenen der Stadt- und Regionalentwicklung unterschiedliche genderrelevante Aspekte zusammengefasst, die es zu berücksichtigen gilt. Die genderrelevanten Themen umfassen die vielfältigen Lebensrealitäten von Frauen und Männern und die daraus entstehenden unterschiedlichen Bedürfnisse, die bei der Stadtentwicklung zu berücksichtigen sind:

Tabelle 13:

Genderrelevante Themen auf der gesamtstädtischen Ebene<sup>29</sup>

Planungsinhalte	Genderrelevante Themen
<b>Siedlungsentwicklung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Zuordnung unterschiedlicher Nutzungen zueinander/Nutzmischung (Flächennutzungsplan)</li> <li>■ Stadt der kurzen Wege</li> </ul>
<b>Versorgung und soziale Infrastruktur</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Integrierte Lagen für Versorgungs- und Infrastruktureinrichtungen, Festlegung von Versorgungsbereichen</li> <li>■ Kleinteilige Nahversorgung (täglich Bedarf)</li> </ul>
<b>Mobilität</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ ÖPNV-Netz: flächige ÖPNV-Versorgung mit angemessenen Haltestellenradien, nutzungsfreundliche Taktung, Barrierefreiheit</li> </ul>
<b>Freiraumplanung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Grünzüge, Vernetzung der Grünflächen für wohnortnahe Erholung</li> </ul>

29) 30 Jahre Gender in der Stadt- und Regionalentwicklung Erfahrungen und Perspektiven Deutsches Institut für Urbanistik gGmbH

Tabelle 14:

Genderrelevante Themen auf der Quartiersebene<sup>30</sup>

Planungsinhalte	Genderrelevante Themen
<b>Quartiersplanung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Mischung von Wohnungen unterschiedlicher Größe und Ausstattung in einem Quartier, bezahlbares Wohnen, unterschiedliche Vermarktungsformen</li> <li>■ Mischung unterschiedlicher Nutzungen in Gebäuden und im Quartier</li> <li>■ Soziale Mischung unterschiedlicher Bevölkerungsgruppen</li> <li>■ Städtebauliche Dichte (für ein lebendiges Quartier)</li> <li>■ Kurze Wege innerhalb des Quartiers, übersichtliche Wegenetze</li> </ul>
<b>Wohnen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Nutzungsoffene und flexible Grundrisse</li> <li>■ Barrierearmut/-freiheit</li> <li>■ Angemessene/bedarfsgerechte, ebenerdige Abstellräume für Fahrräder, Kinderwagen, Rollatoren usw.</li> </ul>
<b>Wohnumfeld/ Öffentlicher Raum</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Aufenthaltsmöglichkeiten (z.B. Möblierung)/Aufenthaltsqualität</li> <li>■ Gestalterische, räumliche und funktionale Qualität (Differenzierung und Lesbarkeit)</li> <li>■ Kompensation für beengtes Wohnen</li> <li>■ Unterstützung von Alltag und Integration, Austausch zwischen Generationen, Kulturen und Geschlechtern</li> <li>■ Barrierefreiheit/-armut</li> </ul>
<b>Versorgung und soziale Infrastruktur</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Differenziertes, bedarfsgerechtes Angebot an sozialer Infrastruktur und Versorgungseinrichtungen</li> <li>■ Räumliche Erreichbarkeit (kurze Wege) und Zugänglichkeit (Barrierearmut/-freiheit)</li> </ul>
<b>Mobilität</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Zugänglichkeit (Barrierearmut/-freiheit) – ÖPNV, Fahrrad, zu Fuß</li> <li>■ Nahverkehrsplanung</li> <li>■ Taktung ÖPNV (insbesondere außerhalb der Verkehrsspitzen/Teilzeitbeschäftigung/ Schichtarbeit usw.)</li> <li>■ Multimodalität (Kombination von mehreren Verkehrsmitteln)/Mobilitätsstationen</li> <li>■ Gehwegbreiten, Fahrradwegführung und Wegbreiten</li> <li>■ Unterbringung des ruhenden Verkehrs jenseits des öffentlichen Raums</li> </ul>
<b>Sicherheit</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Vermeidung von Angsträumen (Beleuchtung, Bepflanzung, Reduzierung von Sichtbarrieren/Einsehbarkeit usw.)</li> <li>■ Nutzung Erdgeschosszone (soziale Kontrolle)</li> <li>■ Einsehbarkeit von Spielmöglichkeiten</li> <li>■ Klare Trennung zwischen öffentlichen und privaten Freiflächen</li> </ul>
<b>Grün- und Freiflächen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Flexible Nutzungsmöglichkeiten</li> <li>■ Differenzierte Räume und Zonierungen</li> <li>■ Qualitätsvolle Grün- und Freiflächen (Dimensionierung, Gestaltung, Ausstattung, Toiletten usw.)</li> <li>■ Bedarfsgerechte, nutzungsgruppenorientierte, räumlich-funktionale Struktur und Gestaltung</li> <li>■ Räumliche Gerechtigkeit</li> </ul>

30) 30 Jahre Gender in der Stadt- und Regionalentwicklung Erfahrungen und Perspektiven Deutsches Institut für Urbanistik gGmbH

## E4

**Strategie**

Planungsprozesse müssen gendergerecht durchgeführt werden. Dies erfordert einerseits die Implementierung eines systematischen, integrierten Planungsprozesses mit einer geschlechtsspezifischen Datengrundlage und andererseits eine Zielformulierung mit der sich daraus ergebenden Maßnahmandarlegung und Erfolgskontrolle. Daher ist es notwendig, den Genderaspekt als Querschnittsaufgabe stärker in alle stadtplanerischen Bereiche einzubeziehen.

**Folgende Aspekte unterstützen die gendergerechte Planung:**

- Top-Down-Strategie
- Politische Rückendeckung
- Verbindliche Zuständigkeiten
- Vernetzung
- Partizipation der Bürger\*innen
- Wissenstransfer

## E5

**Aktivitäten**

## E5.1

**Beteiligung bei der Stadtplanung**

Die kommunale Gleichstellungsarbeit unterstützte 2016 und 2017 die Fachdienststellen im Rahmen ihrer Beteiligungsrechte bei Bauvorhaben der Straßen- und Weggestaltung bei gleichstellungsrelevanten Themen. Dies beschränkte sich jedoch vorrangig auf das formelle Beteiligungsrecht, ohne dass ausreichend Hintergrundwissen zur Verfügung stand. Um hier einen Überblick zu erhalten, wurde Kontakt zu den relevanten Fachdienststellen aufgenommen und bis dato regelmäßig gepflegt. Aufgrund des zur Verfügung stehenden Zeitfensters konnte jedoch im Berichtszeitraum der Planungsprozess nicht fundiert begleitet und nicht weiter ausgebaut werden.

In Mannheim wird nach dem Beschluss des Gemeinderates zwischen 2018 und 2027 ein aufwendiges Sanierungsprogramm „Straßenbeleuchtung Mannheim“ umgesetzt. Hierbei wird auf modernste, energiesparende LED-Beleuchtung gesetzt. Dabei wurden erste Überlegungen angestellt, wie Aspekte der Geschlechterunterschiede bzw. subjektive Wahrnehmung bezüglich des Sicherheitsempfindens evaluiert werden und einfließen können. In 2017 geführten Vorgesprächen wurde überlegt, welches Format hierzu Aufschluss geben könnte. Konkrete Ergebnisse sind erst ab 2018 zu erwarten.

**Gendergerechte Straßenbenennung**

## E5.2

Um ein gleichgestelltes Bild beider Geschlechter in der Straßenlandschaft von Mannheim zu überprüfen, wurde 2016 eine Datenerhebung bezüglich der weiblichen und männlichen Straßennamen durchgeführt. Von 1.979 Straßen und Plätzen waren 457 nach Männern und 58 nach Frauen (fast 800 % weniger) benannt. Für die zukünftige Benennung der Straßen stellte die Gleichstellungbeauftragte der zuständigen Fachdienststelle eine Liste mit Mannheimerinnen zur Verfügung, die sich für die Stadt Mannheim engagierten bzw. durch besondere Tätigkeiten auszeichneten.

**Garten der Geschichte und Ehrengräber**

## E5.3

Die Stadt plant, einen besonderen Garten der Geschichte auf dem Hauptfriedhof anzulegen, um Mahnmale wichtiger Mannheimer Persönlichkeiten zusammenzuführen.

Die Auflistung der Ehrengräber zeigt ebenfalls ein Ungleichgewicht der Geschlechter. Es wurde eine Liste der Frauenpersönlichkeiten, die einen Bezug zu Mannheim haben, zusammengestellt und vorgeschlagen.

**Gedenktafeln**

## E5.4

Eine erste Erhebung über die Frage, wie viele Stehlen für Männer und Frauen in Mannheim eingerichtet sind, hat gezeigt, dass auch hierbei eine große Ungleichheit besteht. Eine endgültige Statistik wird 2018/2019 erhoben. Um die Frauenpersönlichkeiten in Mannheim sichtbar zu machen, sollen mehr Stehlen für Frauenpersönlichkeiten in Mannheim errichtet werden.

Der erste Schritt hierzu ist die Anbringung einer Gedenktafel für Amalie Kauffmann, welche im Jahre 2018 fertiggestellt und angebracht wird. Amalie Kauffmann (1816–1869) war eine Mannheimer Geschäftsfrau, der es im 19. Jahrhundert gelang, die Grundlage für einen florierenden Getreide-Großhandel zu schaffen.





**EUROPÄISCHE CHARTA  
FÜR DIE GLEICHSTELLUNG  
VON FRAUEN UND  
MÄNNERN AUF LOKALER  
EBENE**

### F1

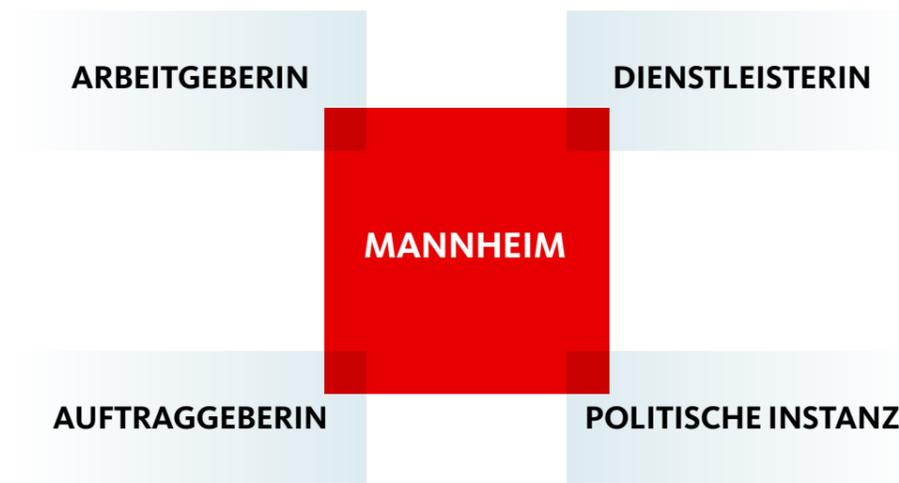
Gleichstellungsaktionsplan  
nach der EU-Charta

## Einleitung

In einem von der EU-Kommission geförderten Projekt hat der Rat der Gemeinden und Regionen Europas (RGRE) die Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene (Charta) entworfen und im Mai 2006 verabschiedet.<sup>31</sup> Die Charta wendet sich an die Lokal- und Regionalregierungen Europas und lädt sie ein, sich durch Unterzeichnung formell und öffentlich zum Grundsatz der Gleichstellung von Frauen und Männern zu bekennen, ihr Engagement für Gleichstellung öffentlich zu machen und die in der Charta niedergelegten Verpflichtungen innerhalb ihres Zuständigkeitsgebietes umzusetzen. Seit ihrer Annahme haben bis dato über 1600 Kommunen aus 35 Ländern in Europa die Charta unterzeichnet, darunter auch mehrere Kommunen in Deutschland.<sup>32</sup>

Die Entwicklung eines Gleichstellungsaktionsplans ist nach der Charta für jede\*n Unterzeichner\*in verpflichtend, ebenso die regelmäßige Berichterstattung über die erzielten Fortschritte. Der Gleichstellungsaktionsplan legt in diesem Kontext relevante (Teil-)Ziele und Prioritäten für die Kommunen fest und fordert die Sicherstellung der notwendigen Ressourcen für die geplanten Maßnahmen.

Die Gleichstellungsbeauftragte fungiert bei der Entwicklung, Umsetzung und Evaluation des Gleichstellungsaktionsplans als Steuerungsorgan und Impulsgeberin.



Aus der Sicht der Charta nimmt eine Kommune / ein Landkreis mindestens vier Hauptrollen wahr:

1. Als **Arbeitgeberin** übernimmt die Kommune aktiv eine Vorreiterrolle und fördert unter anderem Frauen für und in Führungspositionen oder bietet unterstützende Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Pflege. Zudem nimmt die Kommune eine Querschnittsfunktion ein, da sie direkt einwirkt. Dieses Ziel wird durch die Entwicklung und Umsetzung des Chancengleichheitsplans bemessen und realisiert.
2. In der Rolle der **Dienstleisterin** wirkt die Kommune aktiv gegen Stereotypen, ob im Bildungsbereich oder bei Freizeitangeboten. Sie berücksichtigt die Bedürfnisse beider Geschlechter zum Beispiel bei den gesamtgesellschaftlichen Themen Gesundheit, Sozialarbeit, Pflege und Betreuung.
3. Als **Auftraggeberin** fördert und fordert die Kommune eine kontinuierliche Gleichstellungspolitik bei den Kooperationspartner\*innen und berücksichtigt diesen Faktor bei Vertragsentscheidungen und der Vergabe der Verträge.
4. Als **politische Instanz** wirkt die Kommune bei der Besetzung politischer Gremien und Aufsichtsgremien städtischer Gesellschaften aktiv auf Chancengleichheit hin und baut Geschlechterstereotypen ab. Die Kommune bewertet darüber hinaus aktiv und gezielt geschlechterspezifische Auswirkungen von politischen Entscheidungen, führt öffentliche Kampagnen und Maßnahmen gegen Diskriminierung und Benachteiligung sowie zur Partizipation von benachteiligten Zielgruppen wie zum Beispiel Migrant\*innen.



31) Text der Charta: [http://www.rgre.de/eu\\_charta\\_gleichstellung.html](http://www.rgre.de/eu_charta_gleichstellung.html)

32) <http://www.charter-equality.eu/atlas-of-signatories-of-the-charter/presentation.html>  
<http://www.charter-equality.eu/the-charter/le-texte-de-la-charte-en.html>

## Istzustand

Der Gemeinderat der Stadt Mannheim stimmte im Juni 2011 einstimmig der Unterzeichnung der Europäischen Charta zu, die am 07.06.2011 durch Oberbürgermeister Dr. Peter Kurz unterschrieben wurde. Damit war Mannheim die 21. Kommune bzw. Landkreis in Deutschland, die sich zu den folgenden Grundprinzipien der Charta bekannte:

- Gleichstellung als Grundrecht
- Bekämpfung von Diskriminierung und Benachteiligungen
- Ausgewogene Mitwirkung von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen
- Beseitigung von Geschlechterstereotypen
- Einbeziehung der Geschlechterperspektive in alle Aktivitäten von Lokal- und Regionalregierungen
- Aufstellung von Gleichstellungsaktionsplänen und Programmen

Die Stadt Mannheim, die seit über 30 Jahren freiwillig und bewusst die kommunale Gleichstellungspolitik gestaltet, betonte mit der Unterzeichnung der Charta ausdrücklich die Priorität ihrer Aufgabe im Kampf um die Durchsetzung der Gleichstellung und Gleichberechtigung von Frauen und Männern und ihre aktive Mitwirkung bei der Verwirklichung.

Die Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauen- und Gleichstellungsbeauftragter bietet die Möglichkeit, einen Coaching-Prozess durch die Kommune mit fundierten Charta-Erfahrungen in Anspruch zu nehmen und übernimmt die Kosten. Mannheim hat hierzu einen Förderantrag gestellt und bewilligt bekommen und sich für einen Coaching-Prozess bei der Stadt Frankfurt a. M. entschieden.

In Zusammenarbeit mit dem Frauenreferat der Stadt Frankfurt wurde 2016/2017 mit dem Blick auf die strategischen Ziele der Stadt Mannheim und die kommunale Gleichstellungsarbeit der Schwerpunkt für den ersten Gleichstellungsaktionsplan in Mannheim (2019-2021) festgelegt und die dazu gehörigen Handlungsfelder identifiziert. Im Rahmen der konzeptionellen, strukturellen und operativen Vorbereitungen zur Entwicklung des Gleichstellungsaktionsplans wurde mit der Bildung von Expert\*innengruppen aus unterschiedlichen Bereichen wie Politik, Wirtschaft oder Wissenschaft zu jedem Schwerpunkt angefangen.

## Schwerpunkt und die Handlungsfelder des ersten Gleichstellungsaktionsplans in Mannheim (2019–2021)

Der Schwerpunkt des ersten Gleichstellungsaktionsplans ist „Frauen und Erwerbsarbeit“. Mit Blick auf die strategischen Ziele, die sieben Handlungsfelder der Stadt Mannheim und auch unter der Berücksichtigung der 17 globalen Nachhaltigkeitsziele<sup>33</sup> wurden für eine bessere Integration der Frauen in allen Ebenen des Arbeitsmarktes **acht zielgruppenspezifische Handlungsfelder für den Gleichstellungsaktionsplan** identifiziert, die sich in Gesprächen mit den ausgewählten Expert\*innen bestätigen ließen:

### Die Förderung

1. der höheren Beteiligung von Frauen in den Entscheidungsgremien (Aufsichtsräte, Vorstände, Politik)
2. der Existenzgründungsoptionen und Start-ups für Frauen
3. der Frauen in Führungspositionen
4. der hochqualifizierten Migrantinnen in den ersten regulären Arbeitsmarkt
5. der Mädchen bei einer (selbst-)bewussten Berufswahl
6. der digitalen Skills der Frauen für das Arbeiten 4.0
7. der strukturellen Umsetzung des Chancengleichheitsgesetzes in Wirtschaft, Wissenschaft und Landesbehörden
8. des Zugangs der Frauen aus prekären Arbeitsverhältnissen in den regulären Arbeitsmarkt

Die Umsetzung der Charta setzt personelle und finanzielle Ressourcen voraus, die in Mannheim erst sichergestellt werden müssen. In 2017 konnte mit dem Fördermittel des Ministeriums für Soziales und Integration Baden-Württemberg für die Umsetzung des ChancenG eine Halbstelle für die Koordination von dem Chancengleichheitsplan und dem Gleichstellungsaktionsplan nach europäischer Charta geschaffen und ab September 2017 besetzt werden. Im Haushalt der Stadt Mannheim sind bis dato keine Mittel für die Entwicklung, Koordination und Umsetzung des Gleichstellungsaktionsplans vorgesehen.

Im Jahr 2018 wird die konzeptionelle Erarbeitung und Konkretisierung des Gleichstellungsaktionsplans durchgeführt, sodass der Plan voraussichtlich gegen Ende des Jahres dem Gemeinderat vorgelegt werden kann.



**N T M**  
**CLUB DER UNMÖGLICHEN FRAGEN**



Mannheimer FrauenKulturRat  
**HELENE-HECHT-PREIS 2017**  
 Ausschreibung  
 Literarische Übersetzung

KULTUR • LEBEN • GLEICHBERECHTIGT  
**FRAUEN KULTURRAT**  
 MANNHEIM

**G**

**AUSGEWÄHLTE LEUCHTTÜRME UND AKTIVITÄTEN DER KOMMUNALEN GLEICHSTELLUNGSARBEIT.**



**Antifeminismus**  
 Kultur, Rollen, öffentlich, Politik, Emanzipation, aufmerksam, traditionell, Vorurteile, Krise, Gewalt, Soziale Netzwerke, gleich, Diskriminierung, Extremismus, Demokratie, Verharmlosung, rechts, Parteien, Gleichstellung, Initiativen, Gesellschaft, Gender, Geschlechterverhältnisse, Sicherheit

G1

## FrauenKulturRat

G1.1

Der FrauenKulturRat ist ein einzigartiges Gremium bundesweit

### Einleitung

Im Jahr 2002 wurde in Mannheim der FrauenKulturRat als ein bundesweit einzigartiges Gremium ins Leben gerufen. Die Initiative ging von der damaligen Frauenbeauftragten, Ilse Thomas, und dem damaligen Kulturbürgermeister und heutigen Oberbürgermeister, Dr. Peter Kurz, aus. Die Geschäftsführung obliegt der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Mannheim.

Der FrauenKulturRat hat den Zweck, die Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern, wie im Grundgesetz in Artikel 3 Absatz 2 festgeschrieben, im Kunst- und Kulturbereich zu verankern. Das Gremium will die Sichtbarkeit von Frauen erhöhen und ihre Arbeitsbedingungen verbessern.

Mit dem Ziel, die Sichtbarkeit von Frauen zu verbessern, Frauenperspektiven im alltäglichen kulturellen Leben von Mannheim und der Metropolregion Rhein-Neckar zu implementieren und die geschlechtergerechte Zuordnung von Mitteln und Ressourcen in diesem Sektor zu erreichen, nimmt der FrauenKulturRat seit 2017 aktiv am kulturpolitischen Diskurs teil.

Das Gremium ist Mittelpunkt eines Netzwerks, das sich mit zeitgemäßen geschlechterspezifischen kulturellen Werten auseinandersetzt und Frauen aller Lebensphasen und Kulturen ermutigt, an den kulturellen Prozessen der Stadt aktiv teilzunehmen. Das Ziel ist, Einfluss auf kulturpolitische Entscheidungen und auf das gendersensible kulturelle Leben der Mannheimer Stadtgesellschaft zu nehmen.

Im Jahr 2016 stellte sich der FrauenKulturRat neu auf, erweiterte sein Verständnis von Kultur und verabschiedete eine neue Geschäftsordnung. Er beschäftigte sich intensiv mit seiner Neuausrichtung und der Erarbeitung eines Leitbildes. Der FrauenKulturRat tagt jährlich sechs Mal.



## Kulturverständnis des FrauenKulturRats

G1.2

Die Neuausrichtung beinhaltet für den FrauenKulturRat vorerst die Erweiterung des Kulturverständnisses um den soziokulturellen Aspekt und um die intrakulturellen, interkulturellen und transkulturellen Dimensionen.

Im Kulturverständnis des Gremiums sind somit neben der Ausrichtung der Kunst und institutionellen Formen der Kultur und Kunst, wie Theater, Museen, Festivals und Populärkultur, auch Soziokultur (Wertekultur oder Alltagskultur usw.) gefasst. Die Soziokultur ist das gesellschaftliche Handeln, über das sich unter anderem städtische und ländliche soziale Räume, Genderidentitäten und/oder Gruppen definieren und abgrenzen.

Damit rücken Formen des Kulturkontakts und des Kulturtransfers, interkulturelle Bildung und Transkulturalität in den Blick. Der Ideen-Transfer zwischen einzelnen Kultur-Einrichtungen und kulturellen Wahrnehmungsweisen stellt eine unverzichtbare Voraussetzung zum Aufbau einer gendersensiblen Kultur dar.



## G1.3

**Mitglieder**

Die Mitglieder des FrauenKulturRats werden von dem Herrn Oberbürgermeister, Dr. Peter Kurz berufen und kommen aus Wissenschaft, Wirtschaft, Bildung, der Kultur- und Kunstszene und dem soziokulturellen Bereich. Es sind ständige und nicht ständige Mitglieder sowie Gäste vorgesehen. Sachverständige mit besonderer wissenschaftlicher, künstlerischer oder sonstiger Qualifikation können hinzugezogen werden.

Die Mitglieder werden für drei Jahre berufen. Nach Ablauf der drei Jahre ist eine erneute Berufung unbegrenzt möglich. Zudem wählt der FrauenKulturRat mit einfacher Mehrheit für ein Jahr eine Sprecherin und eine Stellvertreterin. Eine Wiederwahl ist einmalig möglich. Der FrauenKulturRat kommt regelmäßig zu Sitzungen zusammen.

**Mitglieder und Gäste des FrauenKulturRats****Zahra Deilami**

Leitung  
Gleichstellungsbeauftragte  
Stadt Mannheim

**Silvana Kraka**

Mitglied  
Künstlerische Leitung Theater-  
akademie Mannheim

**Barbara Waldkirch**

Mitglied  
Geschäftsführerin der Waldkirch KG,  
Verlag-Druck-Agentur

**Prof. Eva Eckkrammer**

Mitglied  
Professorin für Romanische Sprach-  
und Medienwissenschaft am  
Romanischen Seminar der Universität  
Mannheim

**Beril Yilmam**

Mitglied  
Beauftragte für Musik und Popkultur  
beim Kulturamt der Stadt Mannheim

**Elsbeth Ruiner**

Sprecherin/Mitglied  
Oberstudiendirektorin a. D.

**Inka Neubert**

Mitglied  
Künstlerische Leitung Theaterhaus G7

**Sabine Fischer**

Mitglied  
Geschäftsführerin Cinema Quadrat e.V.

**Dr. Susanne Wichert**

Mitglied  
Direktorin für die Stiftungsmuseen in  
der reiss-engelhorn-museen gGmbH

**Dr. Kathrin Lämmle**

Gast  
Leiterin des Jugendkulturzentrum  
forum/ Projektleitung und Manage-  
ment GirlsGoMovie

**Prof. Wera Hemmerich**

Mitglied  
Studiengangsleiterin B.A Soziale Arbeit  
und Integrationsmanagement  
Hochschule der Wirtschaft für Manage-  
ment

**Lisa Massetti**

Gast  
Theaterpädagogin/Regisseurin Jugend-  
initiative Jungbusch / Jugendtreff und  
Jugendprojekte

**Lea Gerschwitz**

Gast  
Projektleitung Kunst- und Kulturprojekt  
Matchbox / Kulturbüro der Metropole-  
region Rhein-Neckar

**Inka Bankwitz**

Gast  
Regionalsprecherin Rhein-Neckar  
Bücher Frauen e.V./Women in Publishing

## Helene-Hecht-Preis



Helene Hecht Exkurs  
[https://de.wikipedia.org/wiki/Helene\\_Hecht](https://de.wikipedia.org/wiki/Helene_Hecht)

Als Anerkennung des kulturellen Lebens und zur Förderung von Frauen im Kunst- und Kulturbereich verleiht die Stadt Mannheim seit 2010 durch den FrauenKulturRat alle zwei Jahre den Helene-Hecht-Preis. Der Preis ist mit 3.000 Euro dotiert und wird an Künstlerinnen und Kulturschaffende Frauen der Metropolregion Rhein-Neckar vergeben. Der Prozess der Preisvergabe wird von der Gleichstellungsbeauftragten durchgeführt.

Ein Förderkreis unterstützt regelmäßig die Verleihung des Helene-Hecht-Preises durch finanzielle Zuwendungen bzw. durch Dienstleistungen. Das Preisgeld wird seit 2017 von den Clubs der Soroptimist International Metropolregion Rhein-Neckar gespendet.

### Die Mitglieder des Förderkreises sind:

- VR Bank Rhein-Neckar
- Lochbühler Aufzüge
- Karin & Carl-Heinrich Esser Stiftung
- rem Reiss-Engelhorn-Museen
- Heinrich Vetter Stiftung
- Verlag Waldkirch
- Anonyme Spenderin
- Clubs der Soroptimist International Metropolregion Rhein-Neckar
- Institut Français Mannheim

## Helene-Hecht-Preis: bisherige Preisträgerinnen

**2010**  
 Barbara Hindahl  
 Malerei/Grafik/Fotografie

**2012**  
 Elena Maier und Marie-Luise Dingler  
 Populär Musik

**2014**  
 Zoufia Choniiazowa und Jai González  
 Zeitgenössischer Tanz

**2017**  
 Sabine Giersberg  
 Literarische Übersetzung



## Club der unmöglichen Fragen

Unter der Federführung der Gleichstellungsbeauftragten und in Kooperation mit dem Nationaltheater Mannheim gestaltet der FrauenKulturRat seit Oktober 2017 das Dialogformat „Club der Unmöglichen Fragen“ im Lobby-Werkhaus des Nationaltheaters.

Der FrauenKulturRat ist für die inhaltliche Begleitung und die Moderation der Reihe verantwortlich und möchte mit diesem Dialogformat alle Einwohner\*innen der Metropolregion zu einem kontinuierlich Austausch über Frauenleben anregen und aktive Beteiligung bei der Gestaltungsprozesse einladen.

Denn die (welt-)gesellschaftliche (Fehl-)Entwicklungen und Veränderungen fordern Frauen immer wieder heraus, gesellschaftliche Werte neu auszuhandeln und sich in ihre (Um)Welt – neu – zu positionieren, um ihre Rechte zu bekommen bzw. zu bewahren. Dabei entstehen viele Fragen: Wie frei sind Frauen tatsächlich und wie halten sie es mit der Freiheit aus? Was bedeutet für Frauen Sicherheit? Warum scheint Gewalt gegen uns Frauen alltäglicher? Wie viel Macht haben Frauen durch Konsum in der Welt? Ist männlicher Feminismus ein Widerspruch? Welche Vorbilder haben junge Frauen in der Berufswahl? Und wie kann es in einer männlich dominierten Welt eine geschlechterbewusste Erziehung geben? Etc.

Die Veranstaltungsreihe fand in der Spielzeit 2016/2017 monatlich statt, hatte im Oktober 2017 angefangen und endet im Juli 2018. Die Diskussionsreihe ist sehr erfolgreich<sup>34</sup> und wurde bereits Ende 2017 für ein weiteres Jahr verlängert (Spielzeit 2018/2019). Der thematische Schwerpunkt wird „Mannheim 2030“ und dessen Bedeutung für die Gleichstellung von Frauen und Männer sein.



Die ersten drei Veranstaltungen fanden im Jahr 2017 zu folgenden Themen statt:

- **12.10.2017**  
**„Kultur-Kultur alles Kultur oder was? Zur Definition einer Begriffs-Unkultur aus geschlechterspezifischer Perspektive“.**  
 Moderatorinnen: Prof. Dr. Eva Eckkrammer, Universität Mannheim/Institut Français und Beril Yilmam, Startup Mannheim
- **am 09.11.2017**  
**„Sicherheits-Kultur. Zur Geschichte eines postfaktischen Diskurses“**  
 Moderatorinnen: Elsbeth Ruiner, Oberstudiendirektorin i.R. und Lea Gerschwitz, Kulturbüro Metropolregion Rhein-Neckar GmbH  
 Gäste: Thomas Köber, Polizeipräsident, Tanja Kramper, Kriminalhauptkommissarin, Präventionsbeauftragte, Klaus Eberle, Leiter des Fachbereiches „Sicherheit und Ordnung“ der Stadt Mannheim
- **am 14.12.2017**  
**„Konsum-Kultur. Was hat Frauenarmut mit Ihrem Konsum zu tun?“**  
 Moderatorinnen: Sabine Fischer, Cinema Quadrat e. V. und Beril Yilmam, Startup Mannheim  
 Gäste: Katharina Pfeiffer, Bereichsleitung Forum für Transkulturelles und Design + Mitarbeiterin GIRLS GO MOVIE und Kristina Gruss, Koordinatorin für das Zentrum für Globales Lernen beim Eine-Welt-Forum Mannheim

Weitere Termine in 2018 sind folgenden Themen gewidmet:

- **11.01.2018**  
 „Demokratie-Kultur“ 100 Jahre Frauenwahlrecht. Eine Bilanz: Was hat es uns gebracht?
- **08.02.2018**  
 „Bildungs-Kultur“ Gibt es eine (un-)bewusste Berufswahl für Mädchen und junge Frauen?
- **08.03.2018**  
 „Emanzipations-Kultur“ Männlicher Feminismus: Ein Widerspruch?
- **12.04.2018**  
 „Reflexions-Kultur“ Kunstszene: Frauen als Kunstschaffende und Kunstvermittelnde
- **17.05.2018**  
 „Alters-Kultur“ Werden Frauen sogar anders alt?
- **14.06.2018**  
 „Vielfalts-Kultur“ Vielfaltsmanagement versus Gleichstellungspolitik?
- **12.07.2018**  
 „Werte-Kultur“ Die Rolle der Frauen in geschlechterbewusster Erziehung und Wertevermittlung

## G4 Fachtagung „Facetten des Populismus: Demokratiefeindlichkeit, Antifeminismus und Geschlechterrollen“

„Postfaktisch“ war das Wort des Jahres 2016. Vor dem Hintergrund der neuerdings kursierenden „alternativen Fakten“ und des erstarkenden Rechtspopulismus in Europa ist es wichtig, die Debatte um den Charakter und das Gefährdungspotenzial von Populismus, besonders für die Gleichstellung der Frauen und Männer, voranzutreiben und im aufklärerischen Sinne Öffentlichkeit herzustellen.

Demzufolge wurde unter kooperativer Federführung von Frau Prof. Dr. Sylvia Schraut (Universität der Bundeswehr München) und in Kooperation mit dem Ministerium für Soziales und Integration, mit der Landeszentrale für Politische Bildung Baden-Württemberg, dem Landesfrauenrat, dem Historischen Institut der Universität Mannheim und dem Frauen & Geschichte e. V. am 3. Juli 2017 eine Tagung durchgeführt.

Fachvorträge renommierter  
Wissenschaftler\*innen und  
Workshops

Dr. Tino Heim von der TU Dresden befasste sich mit dem Thema Populismus und Demokratie, Prof. Dr. Birgit Meyer von der Hochschule Esslingen widmete sich dem Thema Populismus und Feminismus und Prof. Dr. Tanja Thomas von der Uni Tübingen sprach über Populismus und Medien/Kommunikation. Es folgte ein Vortrag über Populismus und Sicherheit von Josefine Paul, Mitglied des Landtages von Nordrhein-Westfalen.

Am Nachmittag fanden parallel vier moderierte Workshops statt, in denen die Themen des Vormittags vertieft diskutiert werden konnten. Ziel war es, Thesen, Fragen und Forderungen zu formulieren, die auf der abschließenden Podiumsdiskussion eingebracht werden konnten. Im Rahmen der Workshops wurde auch über den Leitbildprozess Mannheim 2030 diskutiert; die Ergebnisse wurden protokolliert und bei der Planerstellung berücksichtigt.

Die abschließende Podiumsdiskussion ab 17:00 Uhr zum Thema „Gleichstellungs- und Familienpolitik – Ziele der Parteien“ mit den Bundestagskandidat\*innen moderierte die Vorsitzende des Landesfrauenrates, Manuela Rukavina. Die Veranstaltung war mit 140 Teilnehmer\*innen und zahlreichen positiven Rückmeldungen ein großer Erfolg.

## G5 Projekt „Infopass: eine Veranstaltungsreihe zur Information für Flüchtlingsfrauen und Flüchtlingsmädchen“

Muttersprachliche Informa-  
tionen als Orientierungs- und  
Integrationshilfe

„INFOPASS“ ist ein Projekt zur Information von Flüchtlingsfrauen und Flüchtlingsmädchen, das in Form eines „Tagesstrukturierten Plans“ für die o. g. Zielgruppe in den Erstaufnahmelagern der Stadt Mannheim durchgeführt werden sollte. Das Konzept wurde von der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Mannheim konzipiert.

### Ziele des Projektes sind wie folgt:

- Die Zielgruppen schnell und unbürokratisch über die wichtigsten Themenbereiche und die damit einhergehenden Angebote, Hilfestellungen, Regelungen und Gesetze, die bundesweit gelten, zu informieren.
- Den Zielgruppen einen Überblick über die Themenbereiche vermitteln, über die sie sich informieren müssen / sollten.
- Einen minimalen Wissensstandard bei den Zielgruppen sichern und ihr Bewusstsein schärfen.
- Durch Erstellung eines Infopasses, den jede Flüchtlingsfrau bzw. jedes Flüchtlingsmädchen bei sich trägt, ein Informationsnetzwerk herzustellen, an dem die Aktivist\*innen vor Ort andocken können.

Das Konzept des Projektes sieht themen- und zielspezifische Unterrichtsblöcke beziehungsweise Veranstaltungen vor, die bundesweit gültige Informationen beinhalten und in mehrere Sprachen wie Arabisch, Persisch, Französisch oder Englisch übersetzt werden. Zu den Aufgaben der Projektleitung zählten u. a. Zusammenstellung eines (ehrenamtlichen) Koordinationsteams, Übersetzung der Infoblätter der (ausgewählten) Bausteine in (ausgewählten) Sprachen, Vorbereitung des Infomaterials oder Bereitstellung der Infopässe.

Am 03.02.2016 fand das erste Treffen der Kooperationspartner\*innen statt, an dem unter anderem Vorschläge für weitere Blöcke erarbeitet und die Zielgruppen sowie die Sprachen erweitert wurden.

Das Pilotprojekt wurde in Kooperation mit dem AWO-Kreisverband Mannheim e. V. in der Erstaufnahmeeinrichtung für Flüchtlinge auf Spinelli umgesetzt.

## Projekt: Kinowoche „Agenda 21“

G6

AGENDA 21 ist eine Filmreihe, die vor dreizehn Jahren im Rahmen der lokalen Agenda 21 in Mannheim gegründet worden ist. Die AGENDA 21 wurde ursprünglich 1992 als Aktionsprogramm in Rio durch die UN beschlossen und war ein Meilenstein auf dem Weg zu den aktuellen Zielen nachhaltiger Entwicklung. Die gleichnamige Filmreihe in Mannheim wird jährlich als gemeinsame Veranstaltungsreihe mit Cinema Quadrat, Eine-Welt-Forum, Jugendkulturzentrum FORUM, KOSI.MA, KulturQuerQuerKultur Rhein-Neckar e. V., PLUS e. V., Kulturamt Mannheim, Fachbereich Rat, Beteiligung und Wahlen sowie der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Mannheim durchgeführt. Die Filme werden jeweils an einem Tag zweimal vorgeführt: am Vormittag und am Abend. Damit die Zuschauer\*innen mit ihren Eindrücken nicht alleine bleiben, geben die Filmgespräche im Anschluss an die Vorstellungen Raum, die Themen und die lokalen Bezüge mit kompetenten Gesprächspartnern aus Mannheim und der Region gemeinsam zu diskutieren. Die Schirmherrschaft der Filmreihe obliegt Herrn Oberbürgermeister Dr. Peter Kurz. Die Gleichstellungsbeauftragte übernimmt jeweils die Patenschaft für einen Film und organisiert das Publikumsgespräch.

Filmreihe zu aktuellen ge-  
sellschaftlichen Fragen und  
Herausforderungen

Unter dem Motto „Wir wollen es schaffen!“ umfasste die Agenda 21 Kino-Woche 2016 insgesamt 12 Vorstellungen; fünf davon wurden exklusiv für Schulklassen angeboten. Unter dem Motto „Aufbrechen!“ wurden 2017 sieben Filme gezeigt, die sich mit den wichtigsten aktuellen Herausforderungen unserer Zeit auseinandersetzten.

## 30-jähriges Jubiläum des Amtes der Gleichstellungsbeauftragten

Am 11. März 1986 fasste der Gemeinderat den Beschluss, freiwillig eine Leitstelle zur Gleichstellung der Frau bei der Stadtverwaltung einzurichten, die unmittelbar dem Geschäftsbereich des Oberbürgermeisters als Stabsstelle zugeordnet wurde. Frau Ilse Thomas hat das Amt als erste Frauenbeauftragte der Stadt Mannheim am 01. Februar 1987 aufgenommen.

Dreißig Jahre später, am 01.02.2017, wies Herr Oberbürgermeister Dr. Peter Kurz in seiner Begrüßungsrede darauf hin, dass sich die Perspektiven und Aufgaben der Gleichstellungsarbeit nicht nur dem Namen nach verändert hätten. Die kommunale Gleichstellungsbeauftragte müsse Impulse in die Verwaltung geben, die Stadt als Arbeitgeberin mit begleiten, aber auch gleichzeitig in die Gesellschaft wirken. Dr. Peter Kurz nannte drei große Themenkomplexe, die aktuell im Fokus der kommunalen Gleichstellungsarbeit stehen: Bildung, Verbesserungen auf dem Arbeitsmarkt und die Beseitigung von Gewalt gegen Frauen.

„Das Ziel bei der Gründung, dass die Gleichstellungsbeauftragte sich selbst überflüssig macht, haben wir noch nicht erreicht. Gleichstellungsarbeit bleibt eine Daueraufgabe“, bestärkte der Oberbürgermeister.

Nach der Begrüßung durch Oberbürgermeister Dr. Peter Kurz betonte die Präsidentin des Landtags Baden-Württemberg, Muhterem Aras, in ihrer Ansprache, dass zwar in 30 Jahren Gleichstellungsarbeit viel erreicht wurde, aber – vor allem im Vergleich mit skandinavischen Ländern – noch viel zu tun sei. Sie lobte die Mannheimer Gleichstellungsarbeit und stellte dabei drei einzigartige und nachhaltige Mannheimer Projekte in den Vordergrund: den FrauenKulturRat, den Helene Hecht Preis und das Gründerinnenzentrum gig7.

Das Fachreferat der Soziologin Professor Dr. Ilse Lenz zeigte einen interessanten Einblick in das Thema „Geschlechterkonflikte und Geschlechterdialoge: Zu den Herausforderungen und Chancen eines zeitgemäßen Gleichstellungsdiskurses“.

Die jetzige Gleichstellungsbeauftragte Zahra Deilami schloss das offizielle Programm mit ihrer Rede ab, die von Themen wie der politischen und sozio-kulturellen Integration der Frauen, der Integration der Frauen auf wirtschaftlicher Ebene, der Frauenförderung, Gender Mainstreaming und Diversity Management handelte, und gab einen Ausblick auf die zukünftige Arbeit des Amtes der Gleichstellungsbeauftragten. Im Anschluss lud sie die Gäste zu Begegnung und Austausch ein.



## **Impressum:**

### **Herausgeberin:**

#### **Stadt Mannheim**

Amt der Gleichstellungsbeauftragten  
Rathaus E5  
68159 Mannheim

Gleichstellungsbeauftragte

Zahra Deilami

Tel. +49 (0) 621 / 293-9675

Fax +49 (0) 621 / 293-9576

Zahra.Deilami@mannheim.de

www.mannheim.de

### **Gerstattung**

G710 . Büro für Gestaltung, Mannheim

### **Druck**

??

### **Auflage**

### **Stand**

Oktober 2018

Vervielfältigungen sind nicht gestattet.  
Verbreitungen – auch auszugsweise – über  
elektronische Systeme/ Datenträger bedürfen  
der vorherigen Zustimmung. Alle übrigen  
Rechte bleiben vorbehalten.

**Stadt Mannheim**

Gleichstellungsbeauftragte  
Rathaus E 5 | 68159 Mannheim  
Tel. +49 (0) 621 / 293 9675  
Fax +49 (0) 621 / 293 9576

[www.mannheim.de](http://www.mannheim.de)

