

# GLEICHSTELLUNGS- POLITIK UND GLEICHSTELLUNGS- ARBEIT IN **MANNHEIM**<sup>2</sup>

Tätigkeitsbericht der kommunalen  
Gleichstellungsbeauftragten  
2018/2019/2020



---

# KOMMUNALE GLEICHSTELLUNGSARBEIT IN MANNHEIM

---

**Tätigkeitsbericht der  
Gleichstellungsbeauftragten  
2018/2019/2020**

**Der Countdown für ...**

**GLOBALE ZIELE DER VEREINTEN NATIONEN FÜR  
NACHHALTIGE ENTWICKLUNG**

**STRATEGISCHE ZIELE DER STADT MANNHEIM**

**HANDLUNGSFELDER DER STADT MANNHEIM**

# 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.<br>Armut in jeder Form und überall beenden.  | 10.<br>Ungleichheit in und zwischen Ländern verringern.  |
| 2.<br>Hunger beenden, Ernährungssicherheit und eine bessere Ernährung erreichen und eine nachhaltige Landwirtschaft fördern.                        | 11.<br>Städte und Siedlungen inklusiv, sicher, widerstandsfähig und nachhaltig gestalten.  |
| 3.<br>Ein gesundes Leben für alle Menschen jeden Alters gewährleisten und ihr Wohlergehen fördern.  | 12.<br>Nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster sicherstellen.  |
| 4.<br>Inklusive, gleichberechtigte und hochwertige Bildung gewährleisten und Möglichkeiten des lebenslangen Lernens für alle fördern.               | 13.<br>Umgehend Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels und seiner Auswirkungen ergreifen.   |
| 5.<br>Geschlechtergerechtigkeit und Selbstbestimmung für alle Frauen und Mädchen erreichen.   | 14.<br>Ozeane, Meere und Meeresressourcen im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung erhalten und nachhaltig nutzen.  |
| 6.<br>Verfügbarkeit und nachhaltige Bewirtschaftung von Wasser und Sanitärversorgung für alle gewährleisten.  | 15.<br>Landökosysteme schützen, wiederherstellen und ihre nachhaltige Nutzung fördern, Wälder nachhaltig bewirtschaften, Wüstenbildung bekämpfen, Bodendegradation beenden und umkehren und dem Verlust der biologischen Vielfalt ein Ende setzen. |
| 7.<br>Zugang zu bezahlbarer, verlässlicher, nachhaltiger und moderner Energie für alle sichern.   | 16.<br>Friedliche und inklusive Gesellschaften im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung fördern, allen Menschen Zugang zur Justiz ermöglichen und leistungsfähige, rechenschaftspflichtige und inklusive Institutionen auf allen Ebenen aufbauen.   |
| 8.<br>Dauerhaftes, breitenwirksames und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern. | 17.<br>Umsetzungsmittel stärken und die globale Partnerschaft für nachhaltige Entwicklung wiederbeleben.   |
| 9.<br>Eine widerstandsfähige Infrastruktur aufbauen, breitenwirksame und nachhaltige Industrialisierung fördern und Innovationen unterstützen.      |  |

# 8

## Strategische Ziele der Stadt Mannheim bis 2019

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

- |  |
|--|
| 1.<br>URBANITÄT STÄRKEN                |
| 2.<br>TALENTE GEWINNEN                 |
| 3.<br>UNTERNEHMEN STÄRKEN              |
| 4.<br>TOLERANZ LEBEN                   |
| 5.<br>BILDUNGSGERECHTIGKEIT VERBESSERN |
| 6.<br>KREATIVITÄT STÄRKEN              |
| 7.<br>ENGAGEMENT UNTERSTÜTZEN          |
| 8.<br>EIGENKAPITAL MEHREN              |

# 7

## Handlungsfelder der Stadt Mannheim

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

- |   |
|---|
| 1.<br>AUFENTHALTSQUALITÄT IM ÖFFENTL. RAUM STEIGERN |
| 2.<br>DEMOKRATIE STÄRKEN                            |
| 3.<br>BEKÄMPFUNG VON ARMUT UND ARMUTSRISIKEN        |
| 4.<br>SCHAFFUNG VON ATTRAKTIVEM WOHNRAUM            |
| 5.<br>AUSBAU UMWELTVERBUND                          |
| 6.<br>MANNHEIM ALS INNOVATIONS- UND GRÜNDERSTADT    |
| 7.<br>DIGITALISIERUNG DER STADTGESELLSCHAFT         |

# 7

## ZUKUNFTSTHEMEN UND STRATEGISCHE ZIELE AB 2019

Am 12. März 2019 hat der Gemeinderat der Stadt das Leitbild „Mannheim 2030“ verabschiedet, das als Wegweiser für alle Menschen in Mannheim dient. Es wurde in einem breit angelegten Beteiligungsprozess erarbeitet, bei dem sich die Mannheimer Stadtgesellschaft mit Fragen beschäftigte, wie beispielsweise die 17 globalen Nachhaltigkeitsziele auf lokaler Ebene umgesetzt werden können oder wie das Leben in Mannheim im Jahr 2030 aussehen soll. Die sieben Zukunftsthemen stehen für die globalen Nachhaltigkeitsziele der Stadt Mannheim und deren konkrete Umsetzung. Auf Basis dieser Zukunftsthemen wurden die strategischen Ziele, die die Vision der Stadt Mannheim veranschaulichen, definiert.

### 1. ZUKUNFTSTHEMA

**SOZIALE UND KULTURELLE TEILHABE, GESELLSCHAFTLICHES MITEINANDER UND LEBENSLANGES LERNEN**

Strategisches Ziel: Mannheim gewährleistet Bildungsgerechtigkeit und verhindert Armut.  
Die soziale und kulturelle Teilhabe aller Mannheimerinnen und Mannheimer ist sichergestellt.

### 2. ZUKUNFTSTHEMA

**GESUNDHEIT, WOHLBEFINDEN UND DEMOGRAFISCHER WANDEL**

Strategisches Ziel: Mannheim bietet eine vorbildliche urbane Lebensqualität mit hoher Sicherheit als Grundlage für ein gesundes, glückliches Leben für Menschen jeden Alters und gewinnt damit mehr Menschen für sich.

### 3. ZUKUNFTSTHEMA

**GLEICHSTELLUNG, VIELFALT UND INTEGRATION**

Strategisches Ziel: Mannheim ist durch eine solidarische Stadtgesellschaft geprägt und Vorbild für das Zusammenleben in Metropolen. Die Gleichstellung der Geschlechter und die Anerkennung vielfältiger menschlicher Identitäten und Lebensentwürfe sind hergestellt.

### 4. ZUKUNFTSTHEMA

**DEMOKRATIE, ENGAGEMENT UND BETEILIGUNG**

Strategisches Ziel: Mannheim zeichnet sich durch eine starke Stadtgesellschaft und gutes Verwaltungshandeln aus. Die Mannheimerinnen und Mannheimer nutzen überdurchschnittlich engagiert die Möglichkeiten, sich in demokratischen und transparenten Prozessen an der Entwicklung ihrer Stadt zu beteiligen.

### 5. ZUKUNFTSTHEMA

**DIGITALISIERUNG, INNOVATION UND ZUKUNFTSFÄHIGE WERTSCHÖPFUNG**

Strategisches Ziel: Mannheim schafft als digitale und innovative Metropole die Voraussetzungen für Unternehmen jeder Größe, vielfältige und zukunftsfähige Wertschöpfung zu realisieren sowie Talente und Fachkräfte zu gewinnen.

### 6. ZUKUNFTSTHEMA

**KLIMA, UMWELT UND ALTERNATIVE MOBILITÄT**

Strategisches Ziel: Mannheim ist eine klimagerechte – perspektivisch klimaneutrale – und resiliente Stadt, die Vorbild für umweltbewusstes Leben und Handeln ist.

### 7. ZUKUNFTSTHEMA

**ZINTERNATIONALE ZUSAMMENARBEIT, GLOBALE VERANTWORTUNG UND KONSUM**

Strategisches Ziel: Mannheim ist Vorbild für die internationale Zusammenarbeit von Städten. Kommunale Entwicklungspolitik und verantwortungsvoller Konsum tragen zu globaler Gerechtigkeit und einer nachhaltigen internationalen Politik bei.

# 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.



# DIE RELEVANZ DER GLOBALEN NACHHALTIGKEITSZIELE FÜR DIE KOMMUNALE GLEICHSTÄLLUNGSSARBEIT

Die UN-Generalversammlung hat als Ergebnis des UN-Nachhaltigkeitsgipfels im September 2015 die „Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung“ verabschiedet. Ihr Kernstück bilden die 17 globalen Nachhaltigkeitsziele (Sustainable Development Goals/SDG): Sie zielen auf die grundlegende Verbesserung der Lebensverhältnisse aller Menschen heutiger und künftiger Generationen sowie auf den Schutz der Erde; zudem dienen sie der Sicherung einer nachhaltigen Entwicklung auf ökonomischer, sozialer sowie ökologischer Ebene. Die Ziele für eine nachhaltige Entwicklung sind seit 2016 für alle Staaten der Welt verpflichtend und für die nächsten fünfzehn Jahre gültig. Die Stadt Mannheim arbeitet an der kommunalen Umsetzung der globalen Nachhaltigkeitsziele in Form des Leitbildes „Mannheim 2030“.

Die Gleichberechtigung der Geschlechter ist ein maßgebender Faktor für nachhaltige Entwicklung weltweit, nicht nur, weil Frauen und Mädchen global die Mehrheit der Bevölkerung ausmachen. Die kommunale Gleichstellungspolitik in Mannheim konzentriert sich einerseits direkt auf das Ziel Nummer 5, das Frauen und Mädchen als alleinige Zielgruppe nennt und „Geschlechtergerechtigkeit und Selbstbestimmung für alle Frauen und Mädchen“ erreichen will.



Andererseits wird im Einklang mit den globalen Zielen auf eine Verbesserung der Bildungs-, Erwerbs- und Karrierechancen hingearbeitet. Bei der „Kontaktstelle Frau und Beruf“, die der Gleichstellungsbeauftragten zugeordnet ist, haben Frauen aus Mannheim seit 1994 die Möglichkeit, eine individuelle, professionelle und berufliche Beratung zu Themen wie Stellensuche, Weiterbildung, allgemeine berufliche Orientierung, Teilzeitarbeit sowie Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf kostenlos in Anspruch zu nehmen (siehe Wirkungsziel 1). Das Ziel besteht darin, eine eigenständige Existenzsicherung von Frauen und Mädchen zu gewährleisten und so zur tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in Mannheim beizutragen.

Mit der Verwirklichung der Ziele



setzt sich die kommunale Gleichstellungspolitik für ein Leben frei von Gewalt ein. Die Bekämpfung der Gewalt an Frauen ist seit jeher ein wichtiges Anliegen der Gleichstellungsbeauftragten. So können ratsuchende Bürgerinnen zielgerichtet an Fachstellen sowie an Frauenhäuser oder den Mädchennotruf e.V. vermittelt werden.

Weitere Aufgaben der Gleichstellung sind unter anderem die Schulungen der relevanten Berufsgruppen sowie die Planung und Koordinierung von Kampagnen, Veranstaltungen und Aktionen zwecks Sensibilisierung und Aufklärung über Hilfsangebote.

Im Einklang mit den Zielen



beteiligt sich die Gleichstellungsbeauftragte an einer gendergerechten Stadtentwicklung, die frauenspezifische Interessen berücksichtigt. Sie wirkt bei der gerechten Sichtbarkeit beider Geschlechter und bei allen relevanten Planungs-, Entscheidungs- und Bauprozessen sowie bei einer optimalen Straßen- und Weggestaltung mit.

|    |      |   |    |        |  |
|----|------|---|----|--------|--|
| 14 |      | Vorwort   | 47 | C      | <b>Wirkungsziel 3</b><br><b>Strukturen gegen Gewalt an Frauen im sozialen Nahraum, im häuslichen und öffentlichen Bereich sind geschaffen.</b>                                     |
| 17 | A    | <b>Wirkungsziel 1</b><br><b>Die eigenständige Existenz von Frauen und Mädchen ist gesichert.</b>  | 48 | C1     | Einleitung   |
| 18 | A1   | Einleitung  | 48 | C2     | Ziele  |
| 19 | A2   | Ziele   | 49 | C3     | Istzustand zur häuslichen Gewalt und Delikte zum Nachteil von Frauen   |
| 19 | A3   | Zielgruppen der Kontaktstelle   | 49 | C3.1   | Fallzahlen der kommunalen Behörden und der Clearingstelle zu häuslicher Gewalt   |
| 21 | A4   | Beratungsansatz und Beratungsgegenstand   | 50 | C3.2   | Polizeiliche Kriminalstatistik der Delikte zum Nachteil von Frauen für den Stadtkreis Mannheim   |
| 21 | A5   | Aktivitäten und Veranstaltungen   | 52 | C4     | Aktivitäten und Veranstaltungen  |
| 21 | A5.1 | Zielgruppe Wiedereinsteigerinnen  | 52 | C4.1   | Strategiepapier zur Bekämpfung der häuslichen Gewalt in Coronazeiten   |
| 22 | A5.2 | Zielgruppe Existenzgründerinnen   | 53 | C4.2   | High Risk Management   |
| 22 | A5.3 | Zielgruppe Aufsteigerinnen  | 54 | C4.3   | Organisation und Durchführung von Fachtagen und Fortbildungen  |
| 22 | A5.4 | Zielgruppe neu angekommene Migrantinnen   | 54 | C4.3.1 | Fachvortrag „Verletzungsdokumentation und Spurensicherung nach Gewalt“   |
| 23 | A5.5 | Zielgruppe Unternehmen  | 54 | C4.3.2 | Fachvortrag und Schulung: „Die Istanbul-Konvention – ein starkes Instrument für die Beendigung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt“                                      |
| 24 | A6   | Arbeitsgruppen, Gremien, Netzwerke  | 55 | C4.3.3 | Fachvortrag „Die Istanbul-Konvention – Wo stehen wir drei Jahre nach Inkrafttreten? – Impulse für die kommunale Ebene“   |
| 25 | A7   | Öffentlichkeitsarbeit   | 55 | C4.3.4 | Fortbildungen für Jurastudierende  |
| 27 | B    | <b>Wirkungsziel 2</b><br><b>Die Chancengleichheit von Frauen und Männern ist auf allen Ebenen der Stadtverwaltung realisiert und Diskriminierungen sind abgebaut.</b> | 55 | C4.3.5 | Kooperationstreffen mit der Justiz   |
| 28 | B1   | Einleitung  | 56 | C5     | Ausgewählte Arbeitsgruppen, Gremien, Netzwerke   |
| 28 | B2   | Ziele   | 56 | C5.1   | Koordinierungskreis Gewalt im sozialen Nahraum   |
| 29 | B3   | Chancengleichheitsplan der Stadt Mannheim: Istzustand   | 57 | C5.2   | Runder Tisch Flüchtlingsfrauen und Flüchtlingsmädchen  |
| 30 | B4   | Umsetzung der Maßnahmen des Rahmenchancengleichheitsplanes  | 58 | C6     | FrauenNachtTaxi in Mannheim  |
| 30 | B4.1 | Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten sowie Handbuch zur Stellenbesetzung   | 58 | C6.1   | Ziele und Zweck  |
| 31 | B4.2 | Gendergerechte Personalentwicklung  | 61 | C6.2   | Eckpfeiler des Konzeptes   |
| 33 | B4.3 | Förderung der Frauen als potenzielle Führungskräfte   | 62 | C6.3   | Budget und Aufstockungen   |
| 35 | B4.4 | Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Beruf und Pflege   | 63 | C7     | Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz   |
| 39 | B4.5 | Fort- und Weiterbildungen für Frauen  | 63 | C7.1   | Neukonzipierung der Richtlinie „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ für die Stadtverwaltung  |
| 42 | B4.6 | Aktualisierung relevanter Regelwerke  | 65 | D      | <b>Wirkungsziel 4</b><br><b>Strukturen gegen Menschenhandel zum Zwecke sexueller Ausbeutung, Zwangsheirat sowie Arbeitsausbeutung sind geschaffen und einheitlich koordiniert.</b> |
|    |      |   | 66 | D1     | Einleitung   |
|    |      |   | 68 | D2     | Ziele  |
|    |      |   | 69 | D3     | Istzustand   |
|    |      |   | 69 | D4     | Aktivitäten und Veranstaltungen  |
|    |      |   | 69 | D4.1   | Fachvortrag Menschenhandel und Ausbeutung – die EU-Richtlinie in der Praxis  |
|    |      |   | 69 | D4.2   | Referat „ProstSchG beim Städtetag  |
|    |      |   | 70 | D4.3   | Referat zum Jubiläum des KOK – Bundesweiter Koordinierungskreis gegen Menschenhandel e.V.  |
|    |      |   | 71 | D4.4   | Fachtag „Zwangsverheiratung geht uns alle an! Prävention und Hilfen in Krisen“   |
|    |      |   | 71 | D5     | Hilfsfonds für Prostituierte und (Prostitutions-) Aussteigerinnen in prekären Lebenslagen  |
|    |      |   | 71 | D6     | Umsetzung des Prostituiertenschutzgesetzes (ProstSchG)   |
|    |      |   | 72 | D7     | Arbeitsgruppen, Gremien und Netzwerke  |
|    |      |   | 72 | D7.1   | Behördeninterne „Steuerungsgruppe Prostitution“  |
|    |      |   | 72 | D7.2   | Behördeninterne Arbeitsgruppe Förderung von Frauen in prekären Arbeitsverhältnissen  |
|    |      |   | 73 | D7.3   | Arbeitskreis Zwangsheirat und Frühehen   |

|     |        |   |
|-----|--------|---|
| 75  | E      | <b>Wirkungsziel 5<br/>Die Stadtentwicklung ist gendergerecht geplant und berücksichtigt frauenspezifische Interessen.</b>                                   |
| 76  | E1     | Einleitung  |
| 78  | E2     | Ziele   |
| 78  | E3     | Istzustand  |
| 79  | E4     | Aktivitäten   |
| 79  | E4.1   | Lokale Stadterneuerung (LOS) Mannheim-Neckarstadt-West  |
| 80  | E4.2   | Workshop „Denkfabrik Sauberkeit“ Neckarstadt West + Jungbusch   |
| 81  | E4.3   | Frauenstadtrundgang: LE(S)BEN in Mannheim. Eine andere Stadtgeschichte im Gehen.  |
| 81  | E4.4   | Förderung der „Sichtbarkeit von Frauen in der Stadt“  |
| 83  | F      | <b>Umsetzung der europäischen Charta in Mannheim.</b>   |
| 84  | F1     | Einleitung  |
| 86  | F2     | Umsetzung der Charta in Mannheim  |
| 87  | F3     | Der erste Gleichstellungsaktionsplan in Mannheim (2019–2023)  |
| 88  | F3.1   | Schwerpunkt des ersten Gleichstellungsaktionsplans  |
| 88  | F3.2   | Wirkungsfelder des Gleichstellungsaktionsplans  |
| 90  | F3.3   | Instanzen zur Umsetzung der Charta in Mannheim  |
| 91  | F3.3.1 | Interner Steuerungskreis  |
| 92  | F3.3.2 | Koordinationsstelle   |
| 92  | F3.3.3 | Charta-Beirat   |
| 94  | F3.3.4 | Expert:innenteams   |
| 96  | F4     | Beteiligungsformate im Jahr 2020  |
| 96  | F4.1   | Workshop mit Vertreter:innen der Verwaltung und Politik   |
| 98  | F4.2   | Zweites feministisches Barcamp in der Metropol-Region   |
| 101 | G      | <b>Bewusstseins- und Kulturarbeit.</b>  |
| 102 | G1     | FrauenKulturRat   |
| 102 | G1.1   | Einleitung  |
| 102 | G1.2   | Kulturverständnis des FrauenKulturRates   |
| 103 | G1.3   | Mitglieder  |
| 105 | G2     | Helene Hecht-Preis und Helene Hecht-Nachwuchspreis 2019   |
| 107 | G3     | Club der unmöglichen Fragen   |
| 115 | G4     | Feministisches Barcamp Mannheim   |
| 115 | G4.1   | Erstes Feministisches Barcamp Mannheim  |
| 118 | G5     | Projekt: Kinowoche „Agenda 21“  |
| 119 | G6     | Workshop „Demokratie braucht Feminismus“ – Argumentieren gegen antifeministische Aussagen und Angriffe auf geschlechtliche, sexuelle und familiale Vielfalt |

|     |      |   |
|-----|------|---|
| 121 | H    | <b>Öffentlichkeitsarbeit.</b>   |
| 122 | H1   | Aktionsreihe „Mann-Heim als Frauen-Ort“   |
| 122 | H2   | Fahnenaktion von Terre des Femmes   |
| 123 | H3   | Videoclip mit Grußworten zum Internationalen Tages gegen Gewalt an Frauen                         |
| 124 | H4   | Ausstellung „Mütter des Grundgesetzes“  |
| 125 | H5   | 100-jähriges Jubiläum des Frauenwahlrechts  |
| 125 | H5.1 | Neujahrsempfang   |
| 126 | H5.2 | Aktionsreihe „Starke FrauenStimmen“   |
| 127 | H5.3 | Veranstaltung „Gesetz trifft Geschichte. Schaffen Gesetze Lebensrealitäten?“                      |
| 128 | H5.4 | Club der unmöglichen Fragen im Landtag – Herrengedeck und Frauengedöns                            |
| 129 | H6   | Neujahrsempfang   |
| 129 | H7   | Maimarkt  |
| 131 | I    | <b>Bericht zu geförderten Projekten und Institutionen seitens der Gleichstellungsbeauftragten</b> |
| 132 | I1   | Projektförderung – Internationaler Frauentreff Jungbusch  |
| 133 | I2   | Institutionelle Förderung – DHB – Netzwerk Haushalt Ortsverband Mannheim e.V.                     |
| 134 | I3   | Projektförderung – Clearingstelle   |
| 135 | I4   | Projektförderung – „(Auf-)Brüche“   |
| 136 | I5   | Institutionelle Förderung – Jedermann e.V.  |
| 137 | I6   | Beratungsstelle Amalie des Diakonischen Werks Mannheim  |
| 138 | I7   | Wohnprojekt für Aussteigerinnen aus der Prostitution  |
| 139 |      | Tabellen- und Abbildungsverzeichnis   |
| 140 |      | Impressum   |

## Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Mannheimerinnen und Mannheimer,

Gleichstellung ist noch immer keine Selbstverständlichkeit. Allzu oft wird das Thema mit der Behauptung, wir hätten die Gleichstellung von Frauen und Männern bereits erreicht, marginalisiert. Auch der politische Diskurs dazu scheint eher ermüdet, obwohl in manchen Bereichen eine Stagnation und Rückentwicklung zu beobachten ist. Umso wichtiger ist es, die Arbeit an der tatsächlichen Gleichberechtigung in den strategischen Prozess der Demokratie einzubinden. Mit der Verankerung der Abteilung Gleichstellung in den neugegründeten Fachbereich „Demokratie und Strategie“ im Jahr 2019 setzen wir ein bewusstes Zeichen: Gleichstellung ist ein Kern der Demokratie – oft sogar ein Gradmesser.

Dass Mannheim eine Vorreiterrolle beim Thema Gleichstellung einnimmt, zeigt die 34-jährige Geschichte der kommunalen Gleichstellungsarbeit, die als eine freiwillige Selbstverpflichtung begann und mittlerweile bundesweit einzigartige Projekte initiiert. Im Sinne des Gendermainstreamings forcieren wir unsere Aufgabe als eine Querschnittsarbeit, da in jedem Bereich Genderaspekte wirksam sind; mit diesem Ansatz wollen wir die bestehenden Beschränkungen der Chancengleichheit aufspüren und beseitigen. Wir agieren innerhalb der Stadtverwaltung und für die Stadtgesellschaft, da Gleichstellung ein Prozess ist, der die gesamte Gesellschaft tangiert.

Unser Themenspektrum erstreckt sich daher von der Umsetzung des Chancengleichheitsplans für die Stadtverwaltung, über eine gendergerechte Stadtplanung, die Förderung lebensphasenorientierter Karriereplanung (Kontaktstelle Frau und Beruf), die umfassende (kultur)politische Bewusstseinsbildung für Gendergerechtigkeit, über die Themen Gewalt an Frauen und Menschenhandel zwecks sexueller Ausbeutung bis hin zur Umsetzung der Europäischen Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene im Gleichstellungsaktionsplan (GAPinMA).

Der vorliegende Tätigkeitsbericht 2018 / 2019 / 2020 gibt Einblick in unsere vielfältigen strategischen sowie strukturellen Aufgabenfelder: Als wichtige Meilensteine unserer Arbeit seien hier bereits der erste Chancengleichheitsplan und der Gleichstellungsaktionsplan im Rahmen der Umsetzung der Europäischen Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene genannt.

Während der erstere seit 2019 mit einer Geltungsdauer bis 2024 auf der Grundlage einer fundierten und innovativ durchgeführten Bestandsaufnahme konkrete Maßnahmen zur Implementierung der Chancengleichheit auf der Ebene der Stadtverwaltung umfasst, wird der anvisierte Gleichstellungsaktionsplan in die Stadtgesellschaft hineinwirken. Anhand dieses ersten Gleichstellungsaktionsplans für die Stadt Mannheim wollen wir die Rollen der Kommune als Dienstleisterin, Auftraggeberin und politischer Instanz aktiv nutzen, um die Gleichstellung auf gesamtgesellschaftlicher Ebene zu fördern.

Im Bereich Gewalt und Prostitution tragen wir der konsequenten Umsetzung der Istanbul-Konvention insofern Rechnung, als wir zusätzlich eine eigene Stelle für die strategische Entwicklung und Umsetzung der Konvention geschaffen haben. Die Corona-Pandemie hat die Gewalt an Frauen wieder akut werden lassen – wie die Corona-Pandemie generell die Ungleichheit von Frauen und Männern hat aufscheinen und die Defizite einer tatsächlichen Gleichberechtigung zu Tage treten lassen.

Die Pandemie hat unsere Arbeit vor manche Herausforderung gestellt, manche Prozesse jedoch auch beschleunigt. So hat beispielsweise die Kontaktstelle Frau und Beruf seit 2020 ihre Arbeit vollständig digitalisiert und ihre Reichweite vergrößern können. Der nun einsetzende Digitalisierungsschub wird die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Privatleben nachhaltig verändern und eine weitere, große Aufgabe der Gleichstellung darstellen.

Gleichstellungsarbeit setzt Flexibilität und Beharrlichkeit zugleich voraus, oder – um es mit Ruth Bader Ginsburg zu sagen – „echte Veränderung, langanhaltende Veränderung passiert Schritt für Schritt“. Dieser Tätigkeitsbericht legt Zeugnis von unseren Schritten ab, die die Stadt Mannheim auf diesem Weg bereits zurückgelegt hat. Diesen Weg hätten wir nicht gehen können, ohne unsere Mitarbeiterschaft, hervorragende Kooperationen und die anregende Beteiligung der Stadtgesellschaft, die unsere Haltung mittragen. Für ihre Arbeit, Unterstützung und Mitwirkung an der Umsetzung unserer Ziele danken wir

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



**Zahra Deilami**  
Gleichstellungsbeauftragte  
der Stadt Mannheim





Ab 2020 wurde dieses Wirkungsziel in das fachbereichsübergreifende Ziel *Die Voraussetzungen für die Chancengleichheit, aktive Teilhabe und Wertschätzung aller Menschen in Mannheim sind gegeben* eingegliedert.

## WIRKUNGSZIEL 1

# DIE EIGENSTÄNDIGE EXISTENZ VON FRAUEN UND MÄDCHEN IST GESICHERT.

### ZUORDNUNG ZU:

#### Globale Ziele

1 4 5 8 10

#### Strategische Ziele 2018

2 6

#### Handlungsfelder

2 3 6

#### Leitbild der Stadt Mannheim 2019 Zukunftsthemen und Strategische Ziele

1 3 5



A1

Einleitung

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

Seit 1994 ist die Stadt Mannheim unter der Federführung der Gleichstellungsbeauftragten Trägerin der „Kontaktstelle Frau und Beruf“ im Rahmen des gleichnamigen Landesprogramms des baden-württembergischen Wirtschaftsministeriums. Die Personalkosten werden zu 60 % vom Land und zu 40 % von der Stadt getragen. Die Sachkosten werden zu 80 % durch das Land finanziert. Seit 2016 bestehen im Zuge des landesweiten Ausbaus des Programms Kooperationen mit der Wirtschaftsförderung des Rhein-Neckar-Kreises sowie dem Amt für Chancengleichheit der Stadt Heidelberg. Hierdurch konnte die Kontaktstelle ihren Wirkungskreis vergrößern und verfügt seitdem über eine weitere 65 % Stelle mit einer kompletten Fremdfinanzierung über das Land Baden-Württemberg, den Rhein-Neckar-Kreis und die Stadt Heidelberg. Mit der Erweiterung der Zuständigkeit wurde auch der Name in „Kontaktstelle Frau und Beruf Mannheim – Rhein-Neckar-Odenwald“ geändert. Im Jahr 2019 konnte das Landesprogramm Kontaktstellen Frau und Beruf Baden-Württemberg sein 25-jähriges Bestehen in Stuttgart feiern – die Kontaktstelle Frau und Beruf Mannheim – Rhein-Neckar-Odenwald war selbstverständlich vertreten.

Durch die Corona-Pandemie wurde im Jahr 2020 die Digitalisierungsstrategie des Landesprogramms forciert, sodass alle Angebote mit Unterstützung des Landes, der Stadt Mannheim und des Rhein-Neckar-Kreises auf digitale Formate umgestellt werden konnten.



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; Stefan Dallinger, Landrat des RNK; Nils Drescher, Wirtschaftsförderer des RNK; Dr. Birgit Buschmann, Referatsleiterin im Wirtschaftsministerium BaWü und Dr. Peter Kurz, Oberbürgermeister der Stadt Mannheim.



25-jähriges Jubiläum Kontaktstellen Frau und Beruf BaWü  
v.l.n.r.: Kooperationspartner Danyel Atalay, Wirtschaftsförderer des Rhein-Neckar-Kreises; Regina Schäfer, Beraterin Kontaktstelle; Katrin Schütz, Staatssekretärin; Beate Reichelstein, Leiterin Kontaktstelle; Zahra Deilami, Gleichstellungsbeauftragte Stadt Mannheim; Dr. Birgit Buschmann, Leiterin des Referats Wirtschaft und Gleichstellung im Wirtschaftsministerium BaWü und Gabriele Daniel, Leiterin Kontaktstelle.

Ziele

Das Ziel des Landesprogramms besteht darin, weibliches Fachkräftepotenzial für die Wirtschaft zu sichern sowie die Chancen und Bedingungen für – insbesondere hochqualifizierte – Frauen im Erwerbsleben zu verbessern. Durch geschlechtsspezifische, individuell passgenaue und unabhängige berufliche Beratung von Frauen, ergänzt durch vielfältige Seminare und Fortbildungen für Frauen wird die Kontaktstelle diesem Auftrag gerecht. Überdies unterstützen die Mitarbeitenden der Kontaktstelle Unternehmen bei der Entwicklung und Umsetzung von Konzepten zur Sicherung des weiblichen Fachkräftepotenzials. In Gremien und Netzwerken arbeitet die Kontaktstelle mit anderen Akteur:innen aus dem Themenfeld Arbeitsmarkt und Wirtschaft zusammen.

Zielgruppen der Kontaktstelle

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

Die Klientinnen, die bei der Kontaktstelle Rat suchen, sind in der Regel gut qualifiziert: von 2018 bis 2020 verfügten 47 % der Frauen über ein abgeschlossenes Studium, 39 % über einen Ausbildungsabschluss.

A2

A3

Abbildung 1:  
Berufsabschluss der Klientinnen

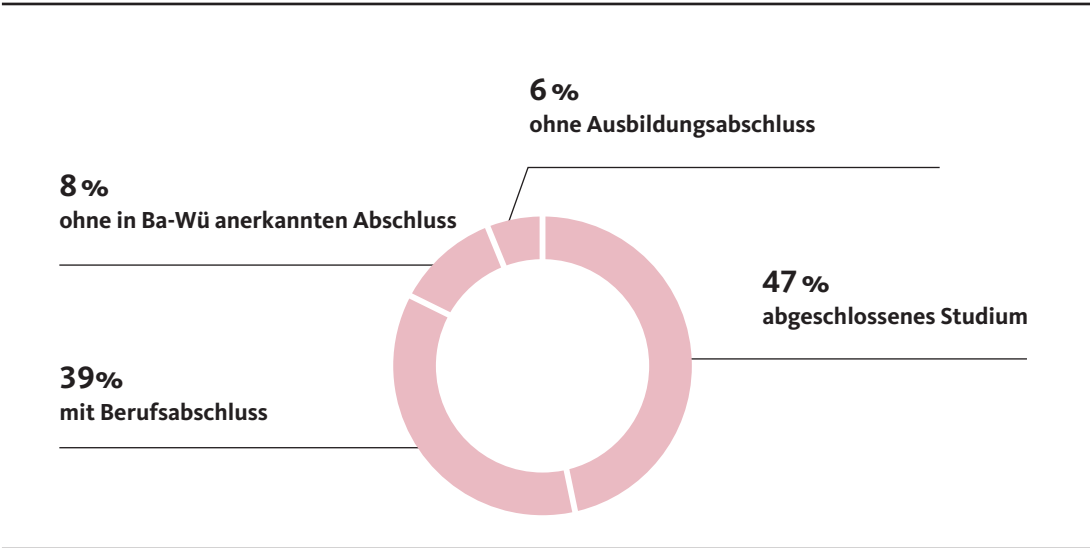
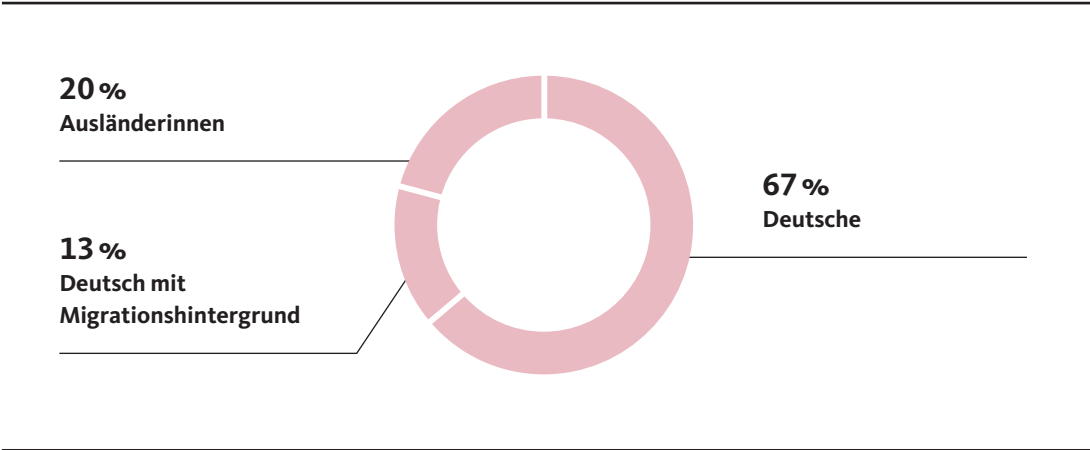


Abbildung 2:  
Staatsangehörigkeiten der Klientinnen



Der Anteil der Migrantinnen in der Beratung lag in den Jahren 2018 bis 2020 insgesamt bei 20 %. Darüber hinaus waren 13 % der Frauen deutsche Staatsangehörige mit Migrationshintergrund.

Beratungsansatz und Beratungsgegenstand

Die Kontaktstelle berät Frauen in allen beruflichen Fragen, von der beruflichen Orientierung über die Stellensuche, den Wiedereinstieg und die berufliche Weiterentwicklung bis zum beruflichen Aufstieg. Sie setzt sich für geschlechtergerechte Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt und für die Schaffung einer familienbewussten Arbeitswelt ein und fördert moderne Personalpolitik.

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. Hierbei wird ein besonderes Augenmerk auf die geschlechtsspezifischen Lebensrealitäten der Klientinnen gelegt. Je nach individueller Lebenslage und beruflicher Ausbildung bringen Frauen unterschiedliche Voraussetzungen mit. Die Handlungsfähigkeit der Frauen selbst ist dabei ein wesentlicher Erfolgsindikator. Die Beratung setzt demnach an einer Unterstützung an, die Frauen in unterschiedlichem Maße aktivieren kann. Dabei deckt sie ein breites Spektrum ab: Neben Einzel-, Gruppen- und Telefonberatungen werden von der Kontaktstelle Seminare und Kurse zu Aspekten des Erwerbslebens angeboten. Darüber hinaus beteiligt sie sich aktiv an Messen, Informationstagen und Veranstaltungen zum Thema Frau und Beruf und gibt beratend Hilfestellung bei der Suche nach geeigneten Fortbildungsangeboten.

In den Jahren 2018 bis 2020 wurden 925 Beratungen mit einer Dauer von 60 bis 90 Minuten durchgeführt. Die jährlichen Wirkungsanalysen zeigen, dass von den befragten Frauen 23 % nach der Beratung eine Erwerbsarbeit aufnahmen, 12 % eine Qualifizierung begannen und 34 % ihre Bewerbungsaktivitäten erhöhten.

Bei den Anliegen der Klientinnen steht die berufliche (Neu-)Orientierung deutlich an erster Stelle, gefolgt von der Stellensuche, dem Wiedereinstieg in den Beruf sowie einer Existenzgründung bzw. Freiberuflichkeit. Die Anliegen wurden als Mehrfachnennung erfasst.

Aktivitäten und Veranstaltungen

Eine Zielgruppenanalyse offenbart die intersektionalen Faktoren der Klientinnen, denen die Kontaktstelle mit zielgruppenspezifischen Angeboten begegnet. So hat die Kontaktstelle verschiedene Formate entwickelt, um mit Veranstaltungen, Seminaren, Workshops und Projekten die unterschiedlichen Bedürfnisse der Klientinnen abzudecken:

Zielgruppe Wiedereinsteigerinnen

- 1. Das „Kompetenznetzwerk Wiedereinstieg“ unterstützt bei der aktuellen Stellensuche und Bewerbung zum Beispiel über Stellenbörsen, Karriereportale, soziale und berufliche Netzwerke. Von 2018 bis 2020 fanden insgesamt 14 Vorträge und Workshops zu entsprechenden Themen statt, zwei davon online.
- 2. Die Seminarreihe „Wiedereinstieg intensiv – Fokussieren, Begleiten, Umsetzen“ richtet sich insbesondere an Wiedereinsteigerinnen nach längerer Familienphase oder mit dem Wunsch, sich beruflich umzuorientieren. An zwölf Vormittagen in zwölf Wochen bereiten die Teilnehmerinnen ihren Wiedereinstieg vor. Diese Seminarreihe fand in den Jahren 2018 und 2019 zwei Mal mit jeweils zehn Teilnehmerinnen statt, im Jahr 2020 erstmalig im Online-Format mit neun Teilnehmerinnen.
- 3. Die „Infotage Frau und Beruf – Berufschancen für Frauen in der Region“ finden regelmäßig 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 ausgerichtet. Der Infotag fand zuletzt 2019 in Mannheim statt. Ein ähnliches Format wurde in den Jahren 2018 und 2019 im Rhein-Neckar-Kreis in kleinerem Umfang veranstaltet, musste im Jahr 2020 aufgrund der Corona-Pandemie jedoch abgesagt werden.

A5.2

## Zielgruppe Existenzgründerinnen

Existenzgründerinnen erhalten in der Kontaktstelle eine erste Orientierungsberatung. Dabei stehen die Beweggründe, die Tragfähigkeit der Idee und die weiteren Schritte im Vordergrund. Für die vertiefte Begleitung werden die Klientinnen dann beispielsweise an das Gründerinnenzentrum gig7 in Mannheim oder die IHK Rhein-Neckar verwiesen. In den Jahren 2018 und 2019 war die Kontaktstelle mit einem Infostand beim jährlichen Existenzgründungstag Rhein-Neckar bzw. beim Gründerinnentag vertreten; im Jahr 2020 wurde der Gründerinnentag virtuell angeboten.

A5.3

## Zielgruppe Aufsteigerinnen

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

4. An den vom Wirtschaftsministerium alljährlich initiierten **Frauenwirtschaftstagen Baden-Württemberg** organisiert die Kontaktstelle seit zwölf Jahren eine gemeinsame Veranstaltung im John Deere Forum. Veranstalterinnen waren in den Jahren 2018 und 2019 neben der Kontaktstelle das John Deere Mitarbeiter:innen-Netzwerk WomenReach, das Kompetenzzentrum Female Business gig7, die Handwerkskammer Mannheim und die Hochschule Mannheim. Namhafte Referentinnen präsentierten einem interessierten Publikum von etwa 200 Frauen aktuelle Themen zur beruflichen Weiterentwicklung: im Jahr 2018 unter dem Titel „Veränderung. Mal anders“ und 2019 unter dem Titel „The future of leadership is female! Frauen in der Arbeitswelt 4.0“. Die Veranstaltung im Jahr 2020 mit dem Titel „Corona und die Frauen: Die Wellen reiten statt untergehen“ wurde im Hybridformat geplant, musste dann jedoch gänzlich online stattfinden und zählte rund 100 Teilnehmende.
5. Anlässlich des **Equal Pay Day** organisierte die Kontaktstelle in den Jahren 2018 und 2019 den Workshop „Souverän verhandeln – mehr verdienen. Die erfolgreiche Gehaltsverhandlung“. Im Jahr 2020 wurde der Workshop erstmalig im Online-Format angeboten.
6. Das **Format „Frauenerfolgsteam: Alleine stark, gemeinsam stärker“**, richtet sich an Frauen, die eine Führungsposition anstreben, bereits innehaben oder sich selbstständig machen möchten. Die Teilnehmerinnen beraten sich unter Anleitung einer Trainerin gegenseitig zu den Herausforderungen ihres Berufslebens oder ihrer Gründung, entwickeln gemeinsam Lösungsansätze, erarbeiten Pläne und knüpfen Kontakte. In den Jahren 2018 bis 2020 bildeten sich vier Erfolgsteams; im Jahr 2020 fand das Format erstmals digital statt.

A5.4

## Zielgruppe neu angekommene Migrantinnen

Für neu angekommene Frauen mit Migrationserfahrung sind insbesondere Themen wie der Erwerb der deutschen Sprache, ein Einblick in das deutsche Bildungssystem und in die Arbeitskultur, die Anerkennung von Abschlüssen und Anpassungs- beziehungsweise Neu-Qualifizierungen von Bedeutung. Das individuelle Profil sowie eigene Stärken und Kompetenzen werden in der Beratung als Ausgangspunkt für die Planung der beruflichen Weiterentwicklung herausgearbeitet.

Das Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg (WM) fördert seit 2017 im Rahmen des Landesprogramms „Kontaktstellen Frau und Beruf“ ein landesweites **„Mentorinnen-Programm für Frauen mit Migrationshintergrund“**.

Das Mentoring-Programm zielt auf die Förderung der Integration von Frauen mit Migrationsgeschichte und von geflüchteten Frauen in den Arbeitsmarkt, auf die Erschließung des Fachkräftepotenzials dieser Zielgruppe für die Unternehmen des Landes und auf die Unterstützung der Frauen in beruflichen Fragen sowie auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die Kontaktstelle brachte im Jahr 2018 zehn, im Jahr 2019 acht und im Jahr 2020 ebenfalls acht Mentoring-Paare zusammen, die sich über ein halbes Jahr lang austauschten. Nach drei erfolgreichen Pilotjahren wurde das Programm ab 2020 verstetigt. Im Jahr 2020 fand die Kommunikation telefonisch, per Whatsapp, per E-Mail und in Online-Meetings statt.

Im Rahmen des Diversity Tages 2019 und in Kooperation mit dem Welcome-Center-Rhein-Neckar organisierte die Kontaktstelle einen Workshop für qualifizierte Migrantinnen zur beruflichen Weiterentwicklung unter dem Titel „Gestalten Sie Ihre Karriere – wie Sie ihre Stärken erkennen und überzeugend präsentieren“.

## Zielgruppe Unternehmen

Unternehmen werden von der Kontaktstelle zu den Themen Chancengleichheit, Vereinbarkeit von Beruf und Familie und betriebliche Frauenförderung im Hinblick auf die Fachkräftesicherung unterstützt. In Kooperation mit dem Welcome Center Rhein-Neckar konzipierte und organisierte die Kontaktstelle mehrere Veranstaltungen im Rahmen der Veranstaltungsreihe **„Fachgespräche für Unternehmen“**. Diese richteten sich insbesondere an kleine und mittelständische Unternehmen und bieten ein Gesprächsforum zu den Themen Fachkräftegewinnung und Fachkräftesicherung. Das Ziel liegt vor allem in der Hervorhebung des Fachkräftepotenzials von Frauen. Im Jahr 2018 fanden zwei, im Jahr 2019 drei, im Jahr 2020 zwei Fachgespräche statt, eines davon online.

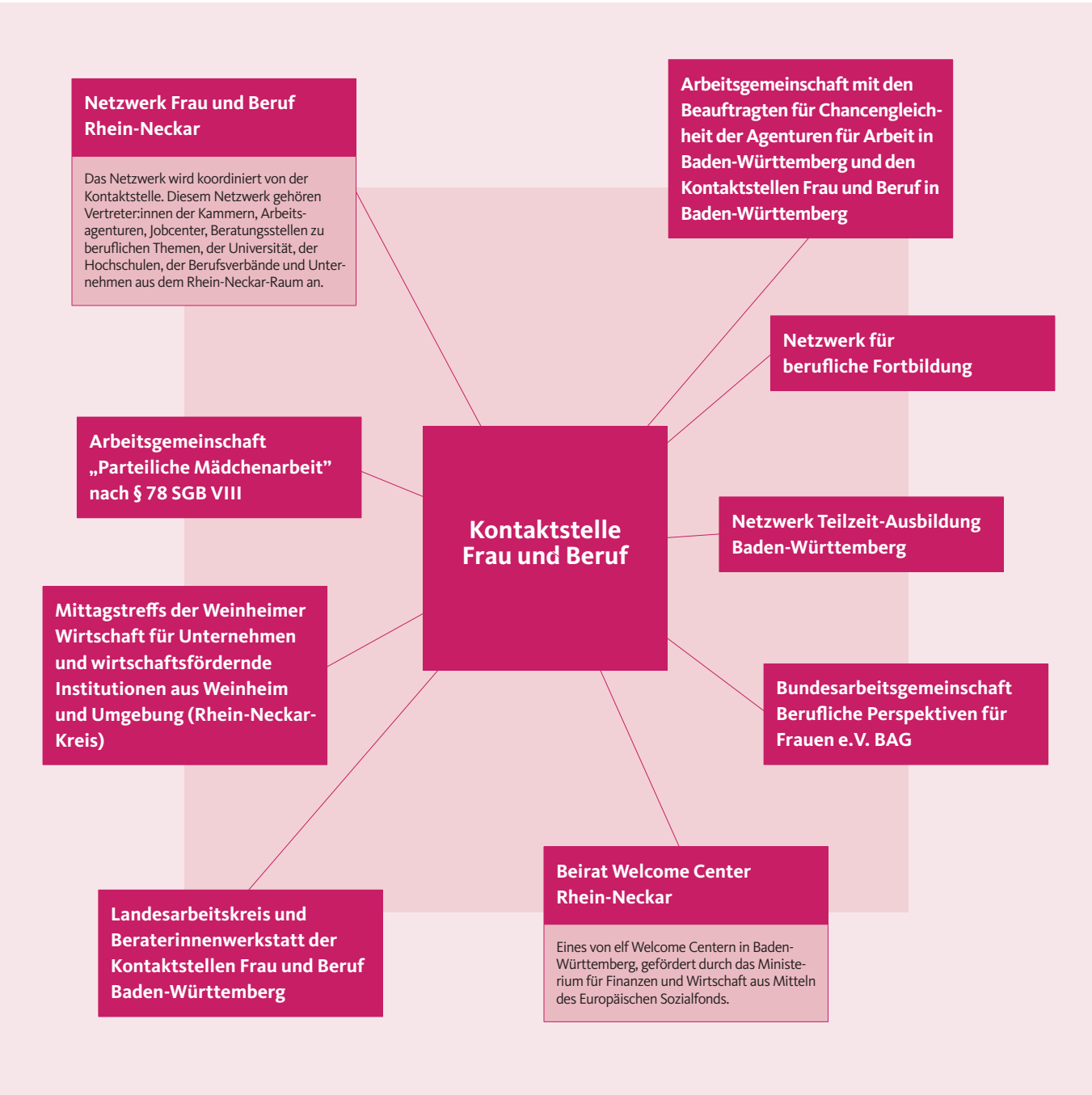
Ein weiteres Format für Unternehmen und interessierte Frauen bildet die Veranstaltungsreihe **„Firmenansichten“**: Unternehmen der Region öffnen ihre Türen und gewähren Frauen, die sich für eine Tätigkeit in einer dieser Branchen interessieren, einen Einblick in die Praxis. Dadurch lernen die Teilnehmerinnen neue Branchen und 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 den Jahren 2018 und 2019 organisierte die Kontaktstelle vier „Firmenansichten“. Im Jahr 2020 führte die Kontaktstelle eine Hybrid-Veranstaltung zum Thema „Female Leadership“ durch – vor Ort im Sägewerk Mayer in Neckarbischofsheim und als Live-Stream auf dem Youtube-Kanal des Rhein-Neckar-Kreises.

A5.5



Arbeitsgruppen, Gremien, Netzwerke

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



Öffentlichkeitsarbeit

Die Kontaktstelle präsentiert sich sowohl durch einen eigenen Internetauftritt als auch auf den Seiten der Städte Mannheim und Heidelberg sowie des Rhein-Neckar-Kreises. Sie bespielt die Social-Media-Kanäle Facebook und Instagram mit aktuellen Informationen.

Darüber hinaus weist die Kontaktstelle auf einzelne Angebote hin über Pressemitteilungen, die über die Stadt Mannheim, das Landratsamt des Rhein-Neckar-Kreises oder die Stadt Heidelberg herausgegeben werden.

Seit 2015 erhalten Klientinnen und interessierte Frauen, die sich auf der Internetseite der Kontaktstelle eingetragen haben, einen Newsletter und werden damit über aktuelle Veranstaltungen und Vorträge informiert.



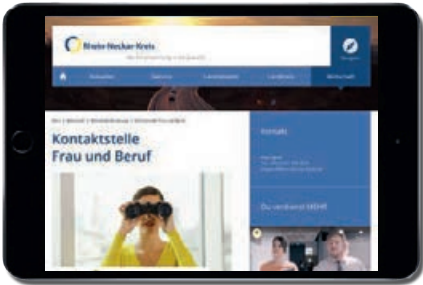
www.frauundberuf-mannheim.de



www.mannheim.de



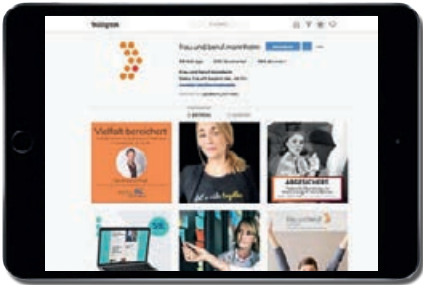
www.frauundberuf-bw.de



www.rhein-neckar-kreis.de



www.de.facebook.com/frau.und.beruf.mannheim  
ca. 340 Abonnierende



www.instagram.com/frau.und.beruf.mannheim  
ca. 170 Abonnierende

Ab 2020 wurde dieses Wirkungsziel in das fachbereichsübergreifende Ziel *Die Voraussetzungen für die Chancengleichheit, aktive Teilhabe und Wertschätzung aller Menschen in Mannheim sind gegeben* eingegliedert.

## WIRKUNGSZIEL 2

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

### ZUORDNUNG ZU:

#### Globale Ziele

3 4 5 8 10

#### Strategische Ziele 2018

2 4

#### Handlungsfelder

2

#### Leitbild der Stadt Mannheim 2019 Zukunftsthemen und Strategische Ziele

3 5

B1

Einleitung



Der Chancengleichheitsplan als strategisches Instrument zur Herstellung der Gleichstellung von Frauen und Männern innerhalb der Verwaltung

Im Februar 2016 ist das Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg (ChancenG) in Kraft getreten. In ihm ist die Erstellung eines Chancengleichheitsplans festgeschrieben, der für Land- und Stadtkreise und Gemeinden mit mehr als 8.000 Einwohner:innen verpflichtend ist.

Der Chancengleichheitsplan gilt in seinem Wirkungskreis als das wichtigste Instrument, um die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern messbar durchzusetzen und nachhaltige Strukturen hierfür zu schaffen. Die Geltungsdauer ist jeweils für sechs Jahre vorgesehen; der Plan 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 Zahra Deilami unter der Leitung von Herrn Oberbürgermeister Dr. Peter Kurz federführend für die Entwicklung, Implementierung, Umsetzung und Evaluation des Chancengleichheitsplans verantwortlich.

B2

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 Chancengleichheitsgesetz des Landes Baden-Württemberg verfolgt mit der Erstellung und Fortschreibung des Chancengleichheitsplans folgende Ziele:

- Beseitigung bestehender sowie Verhinderung künftiger Diskriminierungen aufgrund von Geschlecht und Familienstand,
- berufliche Förderung von Frauen unter Berücksichtigung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung,
- Verbesserung der Zugangs- und Aufstiegschancen für Frauen,
- deutliche Erhöhung des Anteils von 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 der Frauenanteil auf allen Ebenen sowie allen Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in unterrepräsentierten Bereichen erhöht wird.

Chancengleichheitsplan der Stadt Mannheim: Istzustand

B3

In enger Zusammenarbeit mit dem Fachbereich Organisation und Personal, dem Gesamtpersonalrat, der Gesamtschwerbehindertenvertretung und anderen relevanten Dienststellen wurde im Jahr 2018 der Rahmenchancengleichheitsplan für die Stadtverwaltung Mannheim entwickelt, der den Frauenförderplan der Stadtverwaltung aus dem Jahr 1992 ablöste.

Der erste Rahmenchancengleichheitsplan (CGP) wurde am 12.11.2018 dem Gemeinderat zur Kenntnis vorgelegt und trat ab 01.01.2019 in Kraft. Der erste CGP hat eine Geltungsdauer bis zum Jahr 2024 und behandelt folgende Handlungsfelder:

Abbildung 3:  
Handlungsfelder des ersten Rahmenchancengleichheitsplanes  
der Stadt Mannheim



Nach der Bestandsaufnahme in den jeweiligen Handlungsfeldern wurden gemeinsam zu jedem Handlungsfeld breitgefächerte Maßnahmen entwickelt, die bis 2024 innerhalb der Stadtverwaltung schrittweise umgesetzt werden. In einem nächsten Schritt wird dieser Rahmenchancengleichheitsplan auf die einzelnen Dienststellen zugeschnitten, sodass ein passgenauer dienststellenspezifischer Chancengleichheitsplan (DS-CGP) herausgearbeitet wird, der die individuellen Rahmenbedingungen und Gegebenheiten der jeweiligen Dienststelle optimal berücksichtigt.

Der Prozess der Erstellung der DS-CGP setzt eine direkte Anbindung der Dienststellen voraus und konnte aufgrund der Corona-Pandemie nicht – wie geplant – im Jahr 2020 durchgeführt werden. Daher werden die DS-CGP schrittweise in den Jahren 2021 und 2022 erstellt.



B4

Umsetzung der Maßnahmen des  
Rahmenchancengleichheitsplanes

In enger Abstimmung mit dem Lenkungskreis Gleichstellung, der unter anderem die Umsetzung des Rahmenchancengleichheitsplanes seit 2019 steuert, sowie der intensiven Zusammenarbeit mit der Arbeitsgruppe, die sich aus den Vertreter:innen des Lenkungskreises zusammensetzt, konnte von Beginn an mit viel Engagement die Realisierung des Planes vorangebracht werden.

Untenstehend ist der Stand der Umsetzung der Maßnahmen des Chancengleichheitsplanes in den Jahren 2019 und 2020 dargestellt. Die Gliederung erfolgt hier thematisch, um die Synergieeffekte der Maßnahmen sichtbar zu machen.

B4.1

Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten sowie  
Handbuch zur Stellenbesetzung

„Die Gleichstellungsbeauftragte (GB) ist bei allen Vorhaben, soweit die spezifischen Belange von Frauen betroffen sind, frühzeitig zu beteiligen“<sup>1</sup>. Aus diesem Grund ist die Beteiligung der GB in allen Handlungsfeldern des Chancengleichheitsplanes als erste Maßnahme erfasst. Innerhalb des Berichtszeitraumes hat die Beteiligung der GB an relevanten Prozessen kontinuierlich zugenommen, sodass immer mehr eine gestalterische Mitwirkung möglich war. Eine vollständige Beteiligung der GB steht noch aus.

Maßnahme 1, Handlungsfeld 6: Beteiligung

Die Gleichstellungsbeauftragte hat nach § 25 Absatz 3 ChancenG das Recht, das Stellenbesetzungsverfahren mitzugestalten, in ihrer Funktion zu beaufsichtigen und daran teilzunehmen. Die GB hat im Berichtszeitraum an fast allen Auswahlverfahren für Stellen der Führungsebene 1 (Fachbereichsleitungen) und an ausgesuchten Auswahlverfahren der Führungsebene 2 (Abteilungsleitungen) sowie an einigen weiteren Auswahlverfahren teilgenommen.

Ihre Teilnahme zielt auf die rechtmäßige Einhaltung folgender Vorgänge:

- Einladung gleichermaßen geeigneter Bewerber:innen unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung,
- standardisierte Verfahren innerhalb der Bewerbungsgespräche,
- Schutz der Kandidat:innen vor unzulässigen geschlechtsspezifischen Fragen bzw. Fragen zur sexuellen Identität,
- Berücksichtigung von überfachlichen Kompetenzen, die aus den Familien- und/oder Pflegeaufgaben erworben wurden.

Maßnahme 2, Handlungsfeld 6: Handbuch Stellenbesetzung

Die fortlaufende Aktualisierung und Bearbeitung des Handbuchs Stellenbesetzung obliegt dem Fachbereich Organisation und Personal. Das Handbuch wird mindestens alle sechs Jahre im Zuge des neuen Chancengleichheitsplans aktualisiert und dem Gemeinderat zur Kenntnisnahme vorgelegt. Darüber hinaus kann der Fachbereich Organisation und Personal bei Bedarf – seien es gesetzliche Änderungen, seien es stadtinterne Maßnahmen – das Handbuch aktualisieren. Die Beteiligungsverfahren mit dem Gesamtpersonalrat, der Schwerbehindertenvertretung und der Gleichstellungsbeauftragten werden rechtzeitig eröffnet. Das Handbuch Stellenbesetzung hat den Anspruch, als ein vorbildliches Muster für verschiedene Institutionen und Unternehmen aus Privat- und Sozialwirtschaft sowie Hochschulen zu dienen.

| Istzustand 2019  | Istzustand 2020   |
|--|---|
| ■ Die Gleichstellungsbeauftragte wurde am Aktualisierungsprozess 2018/2019 beteiligt. Die finale Novellierung erfolgte jedoch ohne die Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten. | ■ Maßnahme unbearbeitet. Eine weitere Novellierung mit der Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten ist für 2021 vorgesehen. |

Gendergerechte Personalentwicklung

Eine zukunftsorientierte und vor allem gendergerechte Personalentwicklung ist eine der bedeutsamen Herausforderungen für alle Unternehmen und deren Personalarbeit. Sie bietet eine optimale Voraussetzung, um Fachpersonal zu gewinnen und langfristig sicherzustellen. Aus diesem Grund müssen sowohl private als auch öffentliche Unternehmen für eine vielfältige und gendergerechte Personalentwicklung in der Zukunft mobilisiert werden.

Maßnahme 2, Handlungsfeld 1: Equality Balanced Scorecard

Um eine optimale kohärente Organisations- und Personalentwicklung herzustellen, hat die Stadt Mannheim als eine Maßnahme des Rahmenchancengleichheitsplans durch die Arbeitsgruppe CGP die Erweiterung der ausgewählten Kennzahlen und Indikatoren des Berichtswesens (Human Resource Report) beschlossen. Die hierfür ausgewählte „Equality Balanced Scorecard“ ist an das Controlling Instrument der SAP „Balanced Scorecard“ angelehnt, in der eine differenzierte, genderspezifische Datenerhebung vorgenommen wird. In Mannheim werden in der „Equality Balanced Scorecard“ die Dimensionen „Demografie“, „Work Life Balance“, „Führung“ und „Qualifizierung“ erfasst.

Die Implementierung solch einer differenzierten, geschlechtsrelevanten Datenerhebung präzisiert die Ziele des Chancengleichheitsgesetzes und des damit einhergehenden Chancengleichheitsplans. Im Jahr 2019 wurden die Daten erstmalig zum 30.06. und 31.12. erhoben. In den darauffolgenden Jahren (ab 2020) wird die EBS einmal im Jahr mit dem Stichtag 31.12. herausgegeben.

Es ist geplant, das erhobene Datenmaterial regelmäßig in Zusammenarbeit mit Experten:innen aus Wirtschaft, Wissenschaft und Verwaltung zu analysieren und in Bezug auf die Fragen der Personal- und Organisationsentwicklung auszuwerten. Die Analyse konnte aufgrund der Corona-Pandemie im Jahr 2020 nicht durchgeführt werden und wird voraussichtlich ab 2021 realisiert.

B4.2

1) Rahmenchancengleichheitsplan der Stadt Mannheim, S. 12. Das Zitat fußt auf: § 26 Absatz 2 des ChancenG: „Die Gemeinden, Stadt- und Landkreise beteiligen ihre Beauftragte nach § 25 Absätze 1 und 2 bei allen Vorhaben, soweit die spezifischen Belange von Frauen betroffen sind, frühzeitig.“



Neben dem bereits bestehenden Human Resources Report ist die „Equality Balanced Scorecard“ vorbildlich für die Region und ein wichtiges Instrument, um den Gleichstellungsstand der Stadtverwaltung darzustellen und die Gleichstellung weiter voranzubringen.

| Istzustand 2019   | Istzustand 2020   |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>■ Equality Balanced Scorecard (EBS): Als Sonderausgabe zum Human Resources Report wurden halbjährige Berichte erstellt.</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>■ Erscheinung von zwei Sonderausgaben mit den Stichtagen 30.06. und 31.12.2019.</li></ul> |



**Maßnahme 5, Handlungsfeld 1: Informationszugang für Beurlaubte und Freigestellte**  
Es ist sicherzustellen, dass die Beurlaubten bzw. Freigestellten regelmäßigen Zugang zu aktuellen Informationen haben.

| Istzustand 2019  | Istzustand 2020  |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>■ Unbearbeitet, da auf das Jahr 2020 verschoben.</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>■ Über die Personalstellen der Dienststellen umgesetzt. Zusendung von Fortbildungsprogrammen und des verwaltungsinternen Magazins „Magma“.</li><li>■ Unter Einhaltung der vorgegebenen datenschutzrechtlichen und technischen Rahmenbedingungen wird an einem Zugang der Zielgruppe ins Intranet aktiv gearbeitet.</li></ul> |

Förderung der Frauen als potenzielle Führungskräfte

B4.3

Der Anteil von Frauen in Führungspositionen innerhalb der Stadtverwaltung ist seit Jahren unverändert niedrig bzw. geht teilweise wieder zurück. Obwohl Frauen oft ebenso oder sogar höher qualifiziert sind als Männer, sind sie in Führungspositionen deutlich unterrepräsentiert.

- Der Human Resources Report gibt die entsprechenden Zahlen für die Stadtverwaltung Mannheim wieder. Zurzeit liegen der Stadt Mannheim keine Informationen über die genaue Anzahl der Beschäftigten mit drittem Geschlecht vor. Deshalb bezieht sich die Statistik hier lediglich auf weibliche und männliche Mitarbeitende.
- Im Jahr 2018 lag die Zahl der Führungskräfte auf der ersten und zweiten Ebene bei 177, davon waren 64 Frauen (36,15 %).
  - 2019 ist die Gesamtzahl der Führungskräfte auf der ersten und zweiten Ebene von 177 auf 168 gesunken. Die Ursache liegt hauptsächlich in der sog. „Zusammenlegung der Dienststellen“. Frauen sind auch in diesem Jahr deutlich unterrepräsentiert: Lediglich 58 Frauen (34,5 %) nahmen eine Führungsposition ein. Darüber hinaus waren sechs von neun ausgeschiedenen Führungskräfte Frauen. Damit waren Frauen zu 100 % mehr von der Zusammenlegung der Dienststellen betroffen. Es steht noch aus, die Anzahl der Frauen zu ermitteln, die ihre Führungsposition eingebüßt oder verbessert haben.
  - 2020 ist die Anzahl der weiblichen Führungskräfte auf der ersten und zweiten Ebene von 58 im Jahr 2019 auf 62 gestiegen. Nichtsdestotrotz blieb der Anteil der Frauen sogar noch niedriger als im Jahr 2018 (35,8 %).

Besonders zu erwähnen ist, dass 2020 eine Bürgermeisterin die Stadt Mannheim verlassen hat.

Tabelle 1:  
**Entwicklung des Anteils der weiblichen Führungskräfte (Führungsebenen 1+2)<sup>2</sup>**

|  | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|--|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| <b>Führungskräfte gesamt</b>                     | 151  | 154  | 162  | 173  | 178  | 170  | 177  | 168  | 173  |
| <b>— weiblich</b>                                | 37   | 42   | 45   | 55   | 59   | 58   | 64   | 58   | 62   |
| <b>— männlich</b>                                | 114  | 112  | 117  | 118  | 119  | 112  | 113  | 110  | 111  |
| <b>Anteil der weiblichen Führungskräfte in %</b> | 24,5 | 27,3 | 27,8 | 31,8 | 33,1 | 34,1 | 36,2 | 34,5 | 35,8 |

2) Quelle: Human Resources Report 2018, 2019, 2020. Stichtag: 30.12.des Jahres.

Tabelle 2:  
**Entwicklung des Anteils der weiblichen Führungskräfte auf allen Führungsebenen**

|                      | 2018   |        | 2019   |        | 2020   |        |
|----------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|                      | Frauen | Männer | Frauen | Männer | Frauen | Männer |
| Führungsebene 1 in % | 29     | 70,7   | 27,5   | 72,5   | 30     | 70     |
| Führungsebene 2 in % | 38,2   | 61,8   | 36,7   | 63,3   | 37,6   | 62,4   |
| Führungsebene 3 in % | 53,5   | 46,5   | 56,3   | 43,7   | 54,6   | 45,4   |
| Führungsebene 4 in % | 6,5    | 93,5   | 6,5    | 93,5   | 15,2   | 84,8   |
| Führungsebene 5 in % | 4,7    | 95,3   | 5      | 95     | 4,4    | 95,6   |

Bei der Betrachtung der Verteilung der Führungskräfte auf allen Ebenen wird deutlich, dass der größte Anteil von Frauen nach wie vor auf der Ebene 3 liegt – 53,50 % im Jahr 2018 und 56,30 % im Jahr 2019 sowie 54,6 % im Jahr 2020. Rechnet man jedoch den Bereich der Kindertagesstätten heraus, in dem der Frauenanteil zumeist überwiegt, so fällt der Anteil von Frauen auf der Ebene 3 deutlich niedriger aus.

Auf Führungsebene 4 und 5 (siehe Tabelle 2) ist der Frauenanteil am geringsten. In den Führungsebenen 1 und 2 ist der Anteil von Frauen deutlich höher als bei den Führungsebenen 4 und 5, allerdings dennoch um einiges geringer als der Anteil von Männern. Generell sind die Anteile von Frauen und Männern in der Führungsebene 3 am ehesten ausgeglichen. In allen anderen Führungsebenen überwiegt der Männeranteil deutlich.

**Maßnahme 4, Handlungsfeld 2: Auswertung aus rexx**

Die Stadt Mannheim hat ein elektronisch gestütztes Bewerbungsmanagement mit entsprechendem Online-portal (rexX). Mithilfe der Auswertung von Daten können Benachteiligungen bei der Einstellung des unterrepräsentierten Geschlechts anschaulich gemacht werden.

Istzustand 2019

**Aus rexx werden ab 2020 jährlich folgende Daten erhoben:**

1. Anzahl der Stellenausschreibungen (gesamt, intern, extern),
2. Geschlechtsspezifische Erhebung der Anzahl der Bewerbungen (gesamt, intern und extern),
3. Geschlechtsspezifische Erhebung der Anzahl der eingeladenen Kandidat:innen zu den Vorstellungsgesprächen,
4. Geschlechtsspezifische Erhebung der Anzahl der Einstellungen.

Istzustand 2020

**Erhebung der o.g. Daten ist erfolgt.**

- Um eine geschlechtsspezifische Datenerhebung im Bereich Führung zu ermöglichen, werden folgende Datenerhebungen von der GB angestrebt:
- Anzahl der Stellenausschreibungen,
- Anzahl der Bewerbungen,
- Einstellungen nach „Allgemein“ und „Führungspositionen“ sowie Unterscheidung nach allen Führungsebenen 1–5,
- Geschlechtsspezifische Erhebung der Einladungen zur Personalauswahlkommission (PAK).

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

Frauen wird in der Gesellschaft noch immer die Care-Arbeit zugeschrieben, die weniger Zeit und Energie für die Erwerbstätigkeit zulässt und mehrheitlich zu erzwungener Teilzeitarbeit führt. Die Vereinbarkeit von Familie und/oder Pflege und Beruf führt oft zu Doppel- und Mehrfachbelastungen, die insbesondere für Frauen in Führungspositionen schwieriger mit den beruflichen Herausforderungen zu vereinbaren sind. Frauen, die Karriere machen, aber nicht auf Familie verzichten möchten, sind fortwährend sozialen und wirtschaftlichen Herausforderungen ausgesetzt. Sie werden in ihrem sozialen Umfeld vordergründig an ihrer Rolle als Mutter gemessen und in ihrem Arbeitsleben nach ihrer Leistung. Die daraus resultierende Zwangspositionierung auf dem Arbeitsmarkt spiegelt die Teilzeitquote in der öffentlichen Verwaltung sowohl auf der Bundes- und Landes- als auch auf der kommunalen Ebene wider.

In der Stadtverwaltung Mannheim hat sich der Anteil der in Teilzeit Beschäftigten in den vergangenen zehn Jahren um 257 Personen erhöht. Der Anteil von Frauen in Teilzeitarbeit ist deutlich höher als der der Männer. Im Jahr 2019 waren 1.874 Frauen in Teilzeit beschäftigt, jedoch lediglich 343 Männer. Im Jahr 2020 ist ein Anstieg der Teilzeitarbeit von beiden Geschlechtern zu verzeichnen.

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

Tabelle 3:  
Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung des Stammpersonals nach Geschlecht (inkl. ATZ)

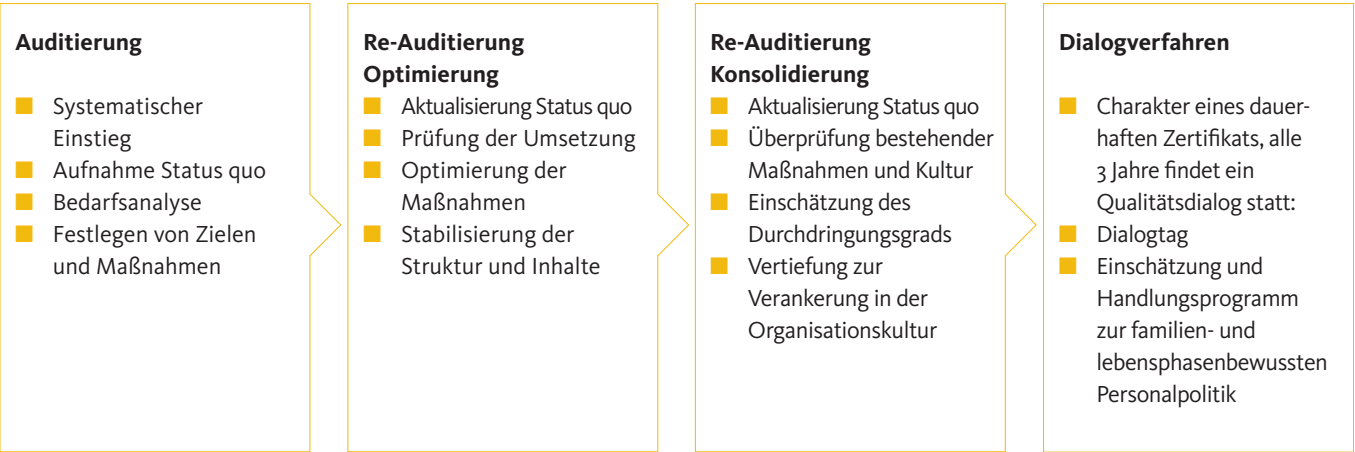
|                    | 2010  | 2011  | 2012  | 2013  | 2014  | 2015  | 2016  | 2017  | 2018  | 2019  | 2020  |
|--------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Anzahl gesamt      | 2.014 | 2.010 | 2.065 | 2.106 | 2.130 | 2.084 | 2.013 | 2.093 | 2.145 | 2.217 | 2.271 |
| — davon Frauen     | 1.641 | 1.652 | 1.719 | 1.766 | 1.805 | 1.807 | 1.754 | 1.807 | 1.833 | 1.874 | 1.902 |
| — davon Männer     | 373   | 358   | 346   | 340   | 325   | 277   | 259   | 286   | 312   | 343   | 369   |
| Teilzeitquote in % | 34,9  | 34,0  | 34,0  | 33,7  | 33,3  | 32,6  | 31,7  | 32,4  | 33,0  | 33,8  | 33,6  |

Die Stadt Mannheim bietet ihren Beschäftigten vielfältige Arbeits- und Teilzeitmodelle an, durch die eine flexible Arbeitszeitgestaltung gewährleistet wird. Außerdem können die Mitarbeiter:innen der Stadtverwaltung nach ihrem Wiedereinstieg aus der Elternzeit ihre Kinder zur Kinderbetreuung ins „Stadt nest“ geben. Durch diese Angebote sind die Beschäftigten in der Lage, die Aspekte Arbeit und Familie zeitlich besser zu organisieren, wobei Frauen in der Familienphase nach wie vor erheblich benachteiligt sind. Die Corona-Pandemie im Jahr 2020 hat genau diese strukturelle Benachteiligung sichtbar gemacht. Aus dem gleichen Grund ist bis dato die vielversprechende Datenanalyse der Sorecard nicht erfolgt, sie wird aber nachgeholt.

**Maßnahme 6, Handlungsfeld 3 und 7 im Handlungsfeld 4: Auditierung berufundfamilie**  
Das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist heute ein wichtiger Bestandteil einer zukunftsorientierten Personalpolitik. Im Rahmen des Chancengleichheitsplans überprüft die Stadt Mannheim regelmäßig ihre Entwicklungspotenziale im Themenbereich des familien- und lebensphasenbewussten Personalmanagements. Um eine Bedarfsanalyse zu erheben und konkrete Handlungsfelder herauszuarbeiten, hat die Stadt Mannheim den Prozess der Auditierung eingeleitet. Als strategisches Managementinstrument dient das Audit dazu, die Personalpolitik familien- und lebensphasenbewusster auszurichten. Gemeinsam mit den Auditor:innen werden – innerhalb von neun Jahren – bedarfsgerechte und passgenaue Maßnahmen entwickelt.

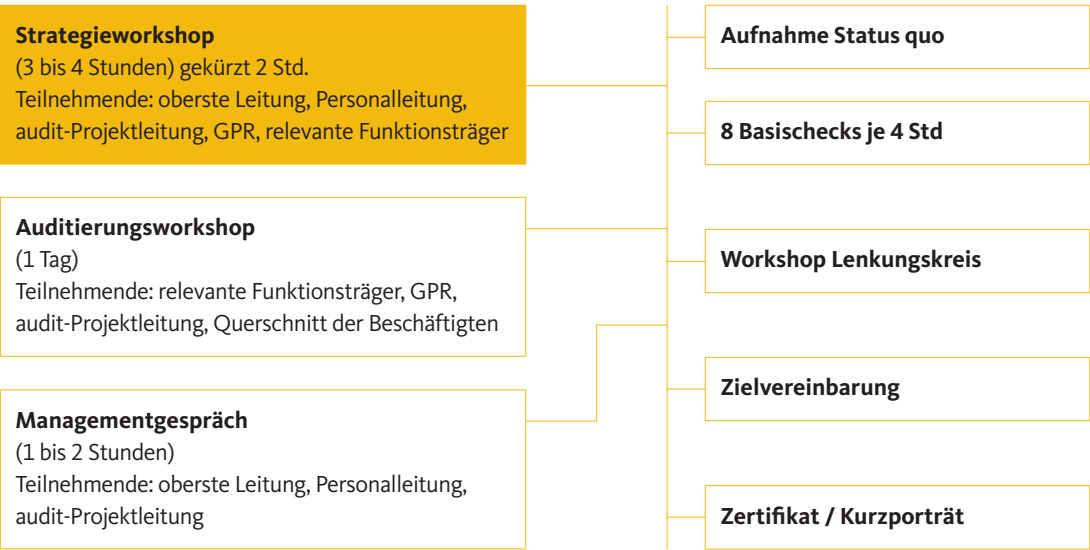


Abbildung 4:  
Gesamtprozess der Auditierung



Der Prozess der Auditierung beinhaltet mehrere Bausteine:

Abbildung 5:  
Bausteine des Auditierungsprozesses



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

B4

Den Auftakt des Verfahrens bildete der Strategieworkshop, der am 13. Oktober 2020 mit der Verwaltungsspitze (Oberbürgermeister und den Dezernent:innen) stattgefunden hat. Hier wurden die strategische Zielsetzung sowie weitere Rahmenbedingungen für die Auditierung geklärt.

In den daran anschließenden Basisworkshops und dem Auditierungsworkshop, die für 2021 geplant sind, werden entlang der acht ausgewählten Handlungsfelder (Arbeitszeit, Arbeitsorganisation, Arbeitsort, Information und Kommunikation, Führung, Personalentwicklung, Entgeltbestandteile und geldwerte Leistungen, Service für Familien) und auf Grundlage der Ergebnisse des Strategieworkshops konkrete Ziele und Maßnahmen erarbeitet.

## Maßnahme 7, Handlungsfeld 3 sowie 8 im Handlungsfeld 4: Gleichbehandlungsscheck

Der Gleichbehandlungsscheck (gb-checks), der federführend von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes betreut wird, fungiert als Instrument zur Prüfung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern innerhalb einer Organisation. Im Jahr 2018 haben vier Institutionen die Fördermittel von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes für die Durchführung des Gleichbehandlungsschecks erhalten: Die Stadt Mannheim erhielt die Fördermittel als einzige Stadtverwaltung.

Im Einführungsworkshop, der im Juli 2018 stattfand, haben die (damalige) Stabsstelle Strategische Steuerung, der Gesamtpersonalrat, die Gesamtschwerbehindertenvertretung, das Betriebliche Gesundheitsmanagement, Vertreter:innen des Fachbereichs Personal und Organisation und die damalige Verwaltungsarchitektur teilgenommen.

### In dieser Sitzung wurden

- die Arbeitsgruppe des gb-checks eingerichtet,
- drei Prüfbereiche ausgewählt: betriebliche Weiterbildung, Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen und Stellenausschreibungen,
- sowie die anzuwendenden Werkzeuge besprochen und konzeptualisiert.

Bei dem im November 2018 erfolgten zweitägigen Analyseworkshop wertete die Arbeitsgruppe unter der Leitung der Referentinnen des Projektes die spezifischen Statistiken für Mannheim anhand eines gemeinsam festgelegten Prüfverfahrens aus und führte Verfahrensanalysen und anonymisierte Paarvergleiche durch. Anschließend wurden zu den ausgewählten Prüfbereichen über vierzig Maßnahmen entwickelt und konkretisiert.

Nachdem der Abschlussbericht Anfang 2019 abgestimmt und freigegeben wurde, wurde am 13. März 2019 der Stadt Mannheim von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes ein Zertifikat für die Durchführung des Projektes „gb-check“ überreicht.



„Als lernende Organisation mit dem Anspruch, eine der modernsten Stadtverwaltungen deutschlandweit zu sein, haben wir mit dem Gleichbehandlungsscheck in Mannheim definitiv eine weitere Wegmarke auf unserem Weg zu einer geschlechterbewussten Personalpolitik erreicht. Dank der Gelegenheit, unser Eigenbild mit dem Fremdbild zu vergleichen, konnten wir selbstbestimmend und im Rahmen unserer individuellen Möglichkeiten konkrete weitere Schritte planen, die umsetzbar sind.“ Zahra Deilami, Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Mannheim.

## Fort- und Weiterbildungen für Frauen

B4.5

Die Stadt Mannheim hat ein vielfältiges Fortbildungsangebot und den Anspruch, allen Mitarbeiter:innen jedes Arbeitsbereiches sowohl in Vollzeit als auch in Teilzeit etwas Passendes anzubieten.

Beispiel Wiedereinsteiger:innen: Damit sich die erforderliche Leistungsbereitschaft und Arbeitsmotivation aller Mitarbeiter:innen auch nach dem Wiedereinstieg einstellen, müssen u.a. die Potenziale der Wiedereinsteiger:innen und Rückkehrer:innen durch individuelle und zielgerichtete Schulungen mobilisiert werden. Für einen erfolgreichen Wiedereinstieg ist somit die Unterstützung des Arbeitgebers durch Aktivierungs-, Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen von großer Bedeutung.



Maßnahme 2, Handlungsfeld 5: Zugang zum Fortbildungsprogramm für Beurlaubte und Freigestellte

| Istzustand 2019   | Istzustand 2020  |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>Die Maßnahme wird bereits realisiert, indem die Zusendung des Fortbildungsprogramms an die Zielgruppe erfolgt.steuerung</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>Zugang zum Fortbildungsprogramm im Intranet noch nicht realisiert.</li></ul> |

**Maßnahme 3, Handlungsfeld 5: Gleichbehandlungcheck**  
Das Fortbildungs- und Schulungsangebot wird mittels Gleichbehandlungcheck durch den ausgewählten Prüfbereich, der sich mit dem übergeordneten Thema der betrieblichen Weiterbildung beschäftigt, ausgebaut.

| Istzustand 2019  | Istzustand 2020   |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>Entwicklung und Konkretisierung von über vierzig Maßnahmen.</li><li>Abstimmung und Freigabe des Abschlussberichts.</li><li>Zertifikatsverleihung am 13. März 2019.</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>Aufnahme von Fortbildungen unter dem Thema Chancengleichheit in das Fortbildungsprogramm 2021</li></ul> |

**Fort- und Weiterbildungen im Rahmen des „Betrieblichen Gesundheitsmanagements“**  
Im Rahmen des Gleichbehandlungchecks wurde das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) auf eine gleichstellungsförderliche Gestaltung hin analysiert. Für ein zukunftsorientiertes Unternehmen sind Themen wie gelungene Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Pflege sowie Gesundheit im Sinne von Work-Life-Balance von großer Bedeutung. Frauen sind erheblich mehr von diesen Herausforderungen betroffen und suchen nach Möglichkeiten, ihre Leistungsstärken zu verbessern; dies zeigt auch die hohe Beteiligungszahl der weiblichen Mitarbeitenden:

Tabelle 4:  
Fortbildungsangebote Gesundheit 2018, 2019 und 2020<sup>3</sup>

|                                  | 2018  | 2019  | 2020 |
|----------------------------------|-------|-------|------|
| <b>Teilnahmen</b>                | 1.203 | 1.044 | 277  |
| <b>Teilnehmende</b>              | 811   | 751   | 203  |
| — weiblich in %                  | 66,2  | 62    | 81   |
| — männlich in %                  | 33,8  | 38    | 19   |
| <b>Veranstaltungen insgesamt</b> | 71    | 64    | 64   |
| — stattgefunden                  | 96    | 53    | 28   |
| — abgesagt                       | 2     | 11    | 36   |

Um den Schwierigkeiten einer Mehrfachbelastung und einer Doppelrolle insbesondere von Frauen entgegenzuwirken, wurden seit 2018 – ergänzend zu den regulären Angeboten – in Begleitung der Gleichstellungsbeauftragten genderspezifische und lebensphasenorientierte Seminare sowie Fortbildungen zu Gesundheitsfragen entwickelt, die kontinuierlich bei der Stadtverwaltung angeboten werden. Durch das BGM werden die Angebote zentral finanziert.

1. In den Jahren 2018 und 2019 fanden jeweils zwei speziell an teilzeitbeschäftigte Frauen gerichtete Fortbildungen mit dem Titel „Gesunde Frauenpower mit innerer Gelassenheit“ statt. In diesen wurde die Überlastung durch Rollenkonflikte thematisiert und Strategien zur Erhaltung von körperlicher und psychischer Stabilität entwickelt, auf die Frauen in ihrer weiteren Karrierephase trotz Stress und Mehrfachbelastung zurückgreifen können.
2. Im Jahr 2018 fand ein zweitägiges Seminar für die Mitarbeiterinnen in der Lebensmitte unter dem Titel „Lebensmitte, und wie mach ich jetzt weiter?“ statt, das sich mit Themen wie gesundheitliche Veränderungen, Belastbarkeit oder Midlife-Crisis auseinandersetzte.
3. Die bereits bestehenden Angebote wurden im Fortbildungsprogramm 2020 um zwei Angebote erweitert. „Männergesundheit“ und „Der Körper ist Ihre Werkstatt“ wurden neu in das Programm aufgenommen.
4. Zusätzlich wurden vom BGM und der Arbeitssicherheit ein Handlungsleitfaden und ein Fragebogen zur Beurteilung der psychischen Belastung entwickelt, der die sichere und gesundheitsgerechte Gestaltung von Arbeit zum Ziel hat. Im Rahmen des Gleichbehandlungchecks wurde vereinbart, dass hierbei die Gleichstellungsbeauftragte eingebunden wird.

3) Quelle: Human Resources Report 2018, 2019 und 2020.

B4.6

Aktualisierung relevanter Regelwerke

Alle derzeit vorliegenden gesamtstädtischen und dienststellenbezogenen Regelwerke müssen neben einer eventuellen inhaltlichen Überarbeitung aufgrund von Gesetzesänderungen oder internen und sonstigen Vorgaben auch in eine sprachliche und inhaltliche Form gebracht werden, die den Genderinteressen und der Erreichung dieser Ziele Rechnung trägt. Entsprechend der unterschiedlichen Bedeutung der jeweiligen Regelung, des Wirkungsbereiches und der Wechselwirkungen mit anderen Regelungen wurden verschiedene Aktualisierungsprioritäten herausgearbeitet. Mit dem Chancengleichheitsplan werden die notwendigen Vorgaben und Parameter für einen umfänglichen Überarbeitungsprozess festgelegt. Die Koordination der Umsetzung erfolgt über die fachspezifische Stelle beim Fachbereich Organisation und Personal gemeinsam mit den verantwortlichen Dienststellen und in engem Austausch mit der Gleichstellungsbeauftragten.

In den Jahren 2019 und 2020 wurde die Maßnahme kontinuierlich umgesetzt:

- Es wurden gesamtstädtische Regelwerke mit der Beteiligung der GB aktualisiert.
- Die GB wurde von den Dienststellen, die eine Aktualisierung der dienststellenspezifischen Regelwerke vornehmen wollen, am Prozess beteiligt.
- Die Beteiligung der GB bei der Verabschiedung neuer Regelwerke fand automatisch im Rahmen des Beteiligungsverfahrens statt.

| Bearbeitete Regelwerke<br>im Jahr 2019  |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>■ BGA-AGA: Allgemeine Dienst- und Geschäftsanweisung</li><li>■ GA AHK: Abgrenzung von Anschaffungs- und Herstellungskosten und Erhaltungsaufwendungen bei Instandsetzungs- und Erhaltungsmaßnahmen und zur Ermittlung der Restnutzungsdauer bei nachträglichen Anschaffungs- und Herstellungskosten</li><li>■ MCGK – Mannheimer Corporate Governance Kodex – Leitlinie guter Unternehmensführung</li><li>■ Handbuch Beteiligungssteuerung</li><li>■ LF-BEW_ER: Leitfaden zur Bewirtschaftung des Personalaufwands sowie zu den Handlungsoptionen bei Stellenerrichtungen</li><li>■ BGA-BUDGET – Besondere Geschäftsanweisung zur Budgetierung und Bewirtschaftung</li><li>■ BGA-INVENTUR – Besondere Geschäftsanweisung zur Durchführung der Inventur der Stadt Mannheim</li><li>■ BGA-VSG – Besondere Geschäftsanweisung zur Verbuchung von steuerrelevanten Geschäftsvorfällen bei der Stadt Mannheim</li></ul> |

| Bearbeitete Dienstvereinbarungen<br>im Jahr 2019  |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>■ DV-UEB_GEF: Dienstvereinbarung Überlastungsanzeige/Gefährdungsanzeige</li><li>■ DV-SUCHT: Dienstvereinbarung Umgang mit suchtkranken und suchtgefährdeten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern</li><li>■ DV-Change² 2: Dienstvereinbarung zur Umsetzung und Verstetigung der Modernisierung der Stadtverwaltung</li><li>■ DV Zusammenlegung und Teilung von Dienststellen</li><li>■ DV-BÜRO-STANDARDS: Büroausstattung</li><li>■ DV-MM: Mängelmelder</li><li>■ DV-BGM: Betriebliches Gesundheitsmanagement</li><li>■ DV-BEM: Betriebliches Eingliederungsmanagement</li><li>■ DV-MAG: Dienstvereinbarung Mitarbeiter:innengespräch</li></ul> |

| Bearbeitete Regelwerke<br>im Jahr 2020  |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>■ BGA-BWK: Besondere Geschäftsanweisung für die Kommission zur Bewertung von Stellen bei der Stadt Mannheim</li><li>■ BGA-BBT: Besondere Geschäftsanweisung Bürgerbeteiligung der Stadt Mannheim</li><li>■ BGA-DVDS: Besondere Geschäftsanweisung für die Datenverarbeitung und den Datenschutz</li><li>■ BGA-Jahresabschluss: Besondere Geschäftsanweisung Jahresabschluss Fachlicher Rechnungsabschluss sowie Hinweise zum Rechnungsvollzug</li><li>■ BGA-ESV: Besondere Geschäftsanweisung zur Erfüllung der Steuerverpflichtungen der Stadt Mannheim</li><li>■ Gefahrenschutzordnung der Stadt Mannheim</li><li>■ Eckpunktepapier: „Flexible Arbeitsformen“ in der Corona-Ausnahmesituation</li><li>■ GA-SKEB69: Geschäftsanweisung für die Sonderkasse des „Eigenbetriebes Stadtentwässerung Mannheim“ (EBS)</li><li>■ DA-PROSOZ: Dienstanweisung für die Anwendung Prosoz 14plus Einnahmen mit Schnittstelle zum Finanzbuchungssystem SAP</li></ul> |

| Bearbeitete Dienstvereinbarungen<br>im Jahr 2020  |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>■ DV-MAGFB37: Dienstvereinbarung über Mitarbeiter:innengespräche in der Berufsfeuerwehr</li><li>■ DV-SCHA_STÖ: Dienstvereinbarung über den Einsatz des stadtweiten Schadens- und Störungsmelders des Fachbereichs Bau- und Immobilienmanagement</li><li>■ DV-ZG: Dienstvereinbarung Zugang zu den Gebäuden und Mitarbeitern</li></ul> |

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



25. Bundeskonferenz der BAG 2018 in Karlsruhe. ©BAG/Susanne Hübner



Arbeitsgruppen, Gremien, Netzwerke

Die Gleichstellungsbeauftragte ist aktiv in die Arbeit folgender Arbeitsgruppen, Gremien und Netzwerke eingebunden:







Ab 2020 wurde dieses Wirkungsziel in das übergeordnete Ziel *Die Istanbul-Konvention ist umgesetzt* eingegliedert.

C

### WIRKUNGSZIEL 3

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

#### ZUORDNUNG ZU:

##### Globale Ziele

3 5 10

##### Strategische Ziele 2018

1 4

##### Handlungsfelder

2 3 4

##### Leitbild der Stadt Mannheim 2019 Zukunftsthemen und Strategische Ziele

2 3



C1

Einleitung

Gewalt an Frauen und Mädchen ist eine Menschenrechtsverletzung, die für die Betroffenen psychische, physische und ökonomische Folgen hat und zudem hohe gesellschaftliche Kosten verursacht. Gewalt an Frauen und Mädchen hat viele Facetten: von sexistischer Anmache und frauenfeindlichen Witzen über sexualisierte Gewalt (Vergewaltigung und sexuelle Nötigung), sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, Stalking, Gewalt im Namen der „Ehre“ und Zwangsheirat, häusliche Gewalt sowie Menschenhandel und Ausbeutung im Bereich der Prostitution und in Arbeitsverhältnissen (siehe auch Wirkungsziel 4) bis hin zu struktureller Gewalt. Geschlechtsspezifische Gewalt ist keine Privatsache, ihre Bekämpfung ist eine staatliche Verpflichtung. Dies umso mehr, als die sogenannte Istanbul-Konvention (Konvention des Europarates zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt) nach Ratifizierung Anfang Februar 2018 in Kraft trat. Damit wurde rechtlich verbindlich, dass alle staatlichen Organe – darunter Gesetzgeber, Gerichte und Strafverfolgungsbehörden – die Verpflichtungen aus der Konvention umsetzen.<sup>4</sup>

C2

Ziele

Die Bekämpfung der Gewalt an Frauen ist der Stadt Mannheim ein wichtiges Anliegen. Deshalb wurde im Jahr 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,
- Geschäftsführung des Netzwerkes „Gewalt im sozialen Nahraum“ zwecks Koordination einer abgestimmten kommunalen Strategie und effektiveren 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“).

Istzustand zur häuslichen Gewalt und Delikte zum Nachteil von Frauen

C3

Fallzahlen der kommunalen Behörden und der Clearingstelle zu häuslicher Gewalt

C3.1

Die Mannheimer Clearingstelle, die im Wechsel vom Frauen- und Kinderschutzhaus Heckertstift des „Caritasverband Mannheim e.V.“ und dem „Fraueninformationszentrum des Mannheimer Frauenhaus e.V.“ bedient wird, erhielt im Jahr 2018 insgesamt 157 Meldungen von den Polizeidienststellen in Mannheim, im Jahr 2019 150 und 2020 248 Meldungen.

Im Fachbereich Sicherheit und Ordnung gingen 2018 150 Meldungen der Polizei ein und in der Folge wurden 116 Aufenthaltsverbote ausgesprochen, 2019 ergingen 154 polizeiliche Meldungen, aus denen 104 Verfügungen resultierten, im Jahr 2020 wurden 175 Vorkommnisse verzeichnet, die in 128 Fällen weitergehende polizeiliche Maßnahmen erforderten.

Dem Jugendamt wurden 2018 117 Fälle gemeldet, die 209 Kinder betrafen, im Folgejahr verzeichnete das Jugendamt 105 Fälle mit 175 betroffenen Kindern, im Jahr 2020 ergingen 254 Meldungen bezogen auf 459 Kinder.

Exkurs

Kriminalstatistische Auswertung des Bundeskriminalamtes zu Partnerschaftsgewalt

Das Bundeskriminalamt veröffentlichte 2018 eine kriminalstatistische Auswertung der Fälle von Gewalt in Paarbeziehungen: 140.755 Personen – davon 81,3 % Frauen – wurden 2018 Opfer ihrer Partner oder Ex-Partner. Die am häufigsten begangenen Straftaten waren Freiheitsberaubung und vorsätzliche einfache Körperverletzung. 3.086 Frauen erlitten sexualisierte Gewalt in ihren Partnerschaften, mehr als 12.000 Frauen wurden Opfer gefährlicher Körperverletzung, 324 Frauen wurden getötet.

Insgesamt stieg die Zahl der innerhalb von Partnerschaften verübten Straftaten (Mord und Totschlag, Körperverletzungen, Vergewaltigung, sexuelle Nötigung, Bedrohung und Stalking) zwischen 2014 und 2018 bundesweit um 11,5 %. Die bundesweite Auswertung der Täter-Opfer-Beziehung bezogen auf die Delikte Mord oder Totschlag ergab, dass 122 der weiblichen Opfer von ihren (Ex-)Partnern getötet wurden. Im Jahr 2019 wurden 141.792 Opfer von Partnerschaftsgewalt erfasst, 81 % waren weiblich. 46,7 % der Frauen wurden Opfer von Freiheitsberaubung. 117 Frauen wurden Opfer von Partnerschaftsgewalt mit tödlichem Ausgang, in fast der Hälfte der Fälle war der Ehepartner der Täter. Die Zahlen für 2020 liegen noch nicht vor.

4) Siehe zur Istanbul Konvention auch: <https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/themen/frauenrechte/istanbul-konvention>

C3.2

Polizeiliche Kriminalstatistik der Delikte zum Nachteil von Frauen für den Stadtkreis Mannheim<sup>5</sup>

Im Stadtkreis Mannheim stieg die Anzahl der weiblichen Kriminalitätsoffer im Berichtszeitraum mit Ausnahme des Jahres 2019 an. Insbesondere im Jahr 2020 wurden in den Deliktsfeldern Partnergewalt (+ 56,2 %) und Sexualdelikte (+ 28,0 %) hohe Zunahmen verzeichnet.

Mit dem Start des Projekts „Hochrisikofälle Häusliche Gewalt“ im Oktober 2019 ging ein Anstieg der gemeldeten Fälle im Bereich der Partnerschaftsgewalt einher. Die intensivierte Zusammenarbeit aller Akteur:innen im Rahmen des Projektes und die damit einhergehende Sensibilisierung für die Thematik können dazu beigetragen haben, dass Fälle früher identifiziert und Frauen zur Anzeigeerstattung motiviert wurden. Im Gegensatz dazu hatte der Lockdown aufgrund der Corona-Pandemie weniger starke Auswirkungen.

Der Anstieg von Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung ist laut Angaben der Polizei vor allem auf Zunahmen bei der Verbreitung pornografischer Schriften und exhibitionistischer Handlungen zurückzuführen. Rund ein Drittel der Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung ereignen sich im öffentlichen Raum.

Die Gewalt im öffentlichen Raum macht 2,9 % aller erfassten Straftaten aus. Den größten Anteil nimmt dabei die Gruppe der gefährlichen und schweren Körperverletzungen mit 74 % ein. Im Stadtkreis Mannheim konnten – im Vergleich zum Umkreis – in den letzten Jahren Rückgänge der Fallzahlen verzeichnet werden.



Tabelle 5:  
Anzahl der erfassten Straftaten

|   |                          | 2016 | 2017  | 2018 | 2019  | 2020 |
|---|--------------------------|------|-------|------|-------|------|
| Partnergewalt                           | Erfasste Fälle           | 219  | 285   | 306  | 261   | 426  |
|   | Erfasste Fälle Differenz |      | 66    | 21   | -45   | 165  |
|   | Erfasste Fälle in %      |      | 30,1  | 7,4  | -14,7 | 63,2 |
| Sexualdelikte                           | Erfasste Fälle           | 229  | 213   | 308  | 285   | 353  |
|   | Erfasste Fälle Differenz |      | -16   | 95   | -23   | 68   |
|   | Erfasste Fälle in %      |      | -7    | 44,6 | -7,5  | 23,9 |
| Gewaltkriminalität im öffentlichen Raum | Erfasste Fälle           | 702  | 608   | 622  | 482   | 469  |
|   | Erfasste Fälle Differenz |      | -94   | 14   | -140  | -13  |
|   | Erfasste Fälle in %      |      | -13,4 | 2,3  | -22,5 | -2,7 |

Tabelle 6:  
Die Anzahl weiblicher Opfer

|   |                          | 2016 | 2017  | 2018 | 2019  | 2020 |
|---|--------------------------|------|-------|------|-------|------|
| Partnergewalt                           | Erfasste Fälle           | 186  | 239   | 251  | 226   | 353  |
|   | Erfasste Fälle Differenz |      | 53    | 12   | -25   | 127  |
|   | Erfasste Fälle in %      |      | 28,5  | 5    | -10   | 56,2 |
| Sexualdelikte                           | Erfasste Fälle           | 187  | 168   | 236  | 200   | 256  |
|   | Erfasste Fälle Differenz |      | -19   | 68   | -36   | 56   |
|   | Erfasste Fälle in %      |      | -10,2 | 40,5 | -15,3 | 5,6  |
| Gewaltkriminalität im öffentlichen Raum | Erfasste Fälle           | 205  | 162   | 189  | 124   | 131  |
|   | Erfasste Fälle Differenz |      | -43   | 27   | -65   | 7    |
|   | Erfasste Fälle in %      |      | -21   | 16,7 | -34,4 | 5,6  |

5) Polizeiliche Kriminalstatistik (PKS) 2018 und 2019 des Polizeipräsidiums Mannheim.

C4

Aktivitäten und Veranstaltungen

C4.1

Strategiepapier zur Bekämpfung der häuslichen Gewalt in Coronazeiten

Im Rahmen des kommunalen Corona-Krisenmanagements wurde im April 2020 ein Strategiepapier verfasst und um konkrete Maßnahmen zur Bekämpfung der häuslichen Gewalt vor Ort ergänzt. Anlass war einerseits die sich bereits frühzeitig abzeichnende Tendenz, dass die Maßnahmen zur Eindämmung der Corona-Pandemie fatale Folgen für Frauen und Kinder haben würden, die von häuslicher Gewalt betroffen oder gefährdet sind. Ziel war es, Schutz und Betreuung für Betroffene sicherzustellen – trotz reduzierter Aufnahmekapazitäten der Frauenhäuser. So wurden beispielsweise externe Unterbringungsmöglichkeiten mit fachlicher Betreuung geschaffen. Um die Zielgruppe auch während des Lockdowns zu erreichen, wurde präventiv eine kommunale Hotline eingerichtet, die bei Bedarf aktiviert werden konnte. Darüber hinaus wurden Informationen zu den örtlichen Hilfsangeboten mittels Brottüten und Flyern bei den Discounter ausgelegt. Zwei solche Beispiele sind folgende:

Kampagne „Gewalt kommt mir nicht in die Tüte“

Im Jahr 2018 wurden erneut Brottüten in einer Auflage von 85.000 Stück gedruckt und über Mannheimer Bäckereien und das Studierendenwerk Mannheim sowie bei Aktionen der Mannheimer Stadtgesellschaft verteilt.

Bedruckt mit dem Slogan „Gewalt kommt mir nicht in die Tüte“, den Kontaktdaten der Beratungsstellen, die mit gewaltbetroffenen Frauen und tatgeneigten Männern arbeiten, und der Telefonnummer der Polizei trug diese Aktion dazu bei, die Öffentlichkeit zu sensibilisieren und Betroffene auf Hilfsangebote hinzuweisen. Kooperationspartnerin dieser Aktion war die „Täterberatungsstelle Jedermann e.V.“, unterstützt durch das Ministerium für Soziales und Integration aus Mitteln des Landes Baden-Württemberg.

Anlässlich des Internationalen Tages gegen Gewalt an Frauen am 25. November erhielten örtliche Bäckereien 2019 kostenlos mehr als 20.000 Brottüten zur Ausgabe an ihre Kundschaft.

Die Bundesaktion „Gewalt kommt mir nicht in die Tüte“ wurde in Mannheim im Jahr 2020 erneut durchgeführt. Um Unterstützungsangebote einer größeren Zielgruppe zugänglich zu machen, wurde in Mannheim eine Hotline eingerichtet, die Anfragen an das bundesweite Hilfetelefon weiterleitet. Die Telefonnummer wurde zusätzlich auf die Brottüten gedruckt. Die Ausgabe von 200.000 Tüten an die Kundschaft erfolgte erstmalig nicht durch Bäckereien, sondern sowohl im Mai als auch im August durch Discounter.



Kampagne „Gewalt kommt mir nicht in die Tüte“

Medizinische Broschüre

Medizinische Broschüre

Die erstmalig im Jahr 2016 erstellte Broschüre „Medizinische Hilfe – kostenlos und vertraulich“, die Angebote in Mannheim für Menschen ohne Krankenversicherung auflistet, wurde 2020 aktualisiert und in 5.000 Exemplaren den Beratungsstellen sowie städtischen Fachbereichen zwecks Verteilung an die Zielgruppe zur Verfügung gestellt. Die Broschüre informiert in neun Sprachen über die Beratungs- und Unterstützungsorganisationen in Mannheim und ihre Hilfsangebote.

High Risk Management

Die Istanbul-Konvention verpflichtet die Staaten in Artikel 51 zur Einführung von Gefahrenanalyse und Gefahrenmanagement. Daher wurde das Polizeipräsidium Mannheim neben dem Polizeipräsidium Ulm mit der Durchführung eines Pilotprojektes „High Risk Management“ für den Zeitraum von November 2019 bis April 2020 betraut. Für Hochrisikofälle im Kontext häuslicher Gewalt wurden das Risikobewertungssystem ODARA und behördenübergreifende Fallkonferenzen eingeführt sowie eine sehr strukturierte Abfolge von Ermittlungsschritten festgelegt. Nach erfolgreichem Abschluss des Projektes erfolgte die landesweite Einführung des High Risk Managements.

Die Abteilung Gleichstellung hat das Pilotprojekt kritisch und konstruktiv begleitet, Optimierungsvorschläge unterbreitet und stand in kontinuierlichem Austausch mit der polizeilichen Koordinierungsstelle. Die von der Abteilung Gleichstellung gewünschte Teilnahme der Fachstellen für häusliche Gewalt an den Fallkonferenzen konnte bislang aus Gründen des Datenschutzes noch nicht realisiert werden, da zuvor rechtliche Anpassungen erfolgen müssen.

C4.2

C4.3

## 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.

C4.3.1

### Fachvortrag „Verletzungsdokumentation und Spurensicherung nach Gewalt“

„Verletzungsdokumentation und Spurensicherung nach Gewalt“ war am 20.11.2018 Thema eines Fachvortrags, der mit dem „Mannheimer Frauenhaus e.V.“ als Kooperationspartnerin organisiert wurde. Frau Professorin Dr. med. univ. Kathrin Yen, ärztliche Direktorin des Universitätsklinikums Heidelberg, stellte die Möglichkeiten der verfahrensunabhängigen Spurensicherung durch die klinisch-forensische Ambulanz nach gewaltsamen Übergriffen dar. Die Untersuchungen und die Sicherung der Spuren ermöglichen eine Aufklärung des Tathergangs zu einem späteren Zeitpunkt, da eine Anzeigenerstattung durch das Opfer nicht erforderlich ist. Der Vortrag wurde durch das Ministerium für Soziales und Integration aus Mitteln des Landes Baden-Württemberg unterstützt.



Professorin Dr. med. univ. Kathrin Yen  
Direktorin des Universitätsklinikums Heidelberg



Karin Heisecke  
Expertin für die Istanbul-Konvention

C4.3.2

### Fachvortrag und Schulung: „Die Istanbul-Konvention – ein starkes Instrument für die Beendigung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt“

Das im Februar 2018 in Kraft getretene Übereinkommen des Europarates zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen sowie häuslicher Gewalt (die sogenannte Istanbul-Konvention) war Thema einer Schulungsveranstaltung am 21.11.2018. Die Referentin Karin Heisecke, eine Expertin für die Istanbul-Konvention, stellte umfassend die Verpflichtungen und Potenziale dieses Menschenrechtsabkommens vor, skizzierte Möglichkeiten der Umsetzung auf kommunaler Ebene und stand dem interessierten Publikum für Rückfragen zur Verfügung.

Die Veranstaltung wurde in Kooperation mit dem Heckertstift und dem „Mannheimer Frauenhaus e.V.“ durchgeführt, unterstützt durch das Ministerium für Soziales und Integration aus Mitteln des Landes Baden-Württemberg.

### Fachvortrag „Die Istanbul-Konvention – Wo stehen wir drei Jahre nach Inkrafttreten? – Impulse für die kommunale Ebene“

Der Fachvortrag wurde am 19. November 2020 anlässlich des Internationalen Tages gegen Gewalt an Frauen digital durchgeführt. Britta Schlichting, eine Vertreterin der Zentralen Informationsstelle autonomer Frauenhäuser, referierte vor circa 50 Teilnehmer:innen aus Politik, Verwaltung, Polizei und Zivilgesellschaft zum aktuellen Stand der Umsetzung, den bisher eingeleiteten Maßnahmen und den weiteren notwendigen Schritten.

C4.3.3

### Fortbildungen für Jurastudierende

Jedes Jahr im Sommer werden im Rahmen einer Praktikumsreihe Jurastudierende zum Thema Gewalt im sozialen Nahraum, zum Wohnungsverweisverfahren und dem Gewaltschutzgesetz informiert. Bei diesen von der Gleichstellungsbeauftragten organisierten Fortbildungen referieren Mitarbeiterinnen der Clearingstelle (abwechselnd Heckertstift des Caritasverband Mannheim e.V. und des Fraueninformationszentrums des Mannheimer Frauenhaus e.V.), Mitarbeitende der Täterberatungsstelle „Jedermann e.V.“ sowie die Opferschutzkoordinatorin des Polizeipräsidiums Mannheim. Alljährlich nehmen circa 40 Jurastudierende an der Veranstaltung teil. Aufgrund der Corona-Pandemie konnte die Fortbildung im Jahr 2020 nicht durchgeführt werden.

C4.3.4

### Kooperationstreffen mit der Justiz

Auf Einladung des Familiengerichts Mannheim fand 2019 ein Kooperationstreffen statt, an dem neben Mitarbeiter:innen der Justiz und der Polizei auch die für den Platzverweis und das Gewaltschutzgesetz zuständigen städtischen Dienststellen „Jugendamt und Fachbereich Sicherheit und Ordnung“ sowie das „Fraueninformationszentrum des Mannheimer Frauenhaus e.V.“ und „Jedermann e.V.“ teilnahmen. Gemeinsam wurde dabei der Ablauf bei Gewaltschutzfällen sowie die Angebote und Maßnahmen der Akteur:innen, insbesondere auch der Gerichtsvollzieher:innen erörtert.

C4.3.5



C5

## Ausgewählte Arbeitsgruppen, Gremien, Netzwerke

Die nachhaltige Bekämpfung und Prävention der Gewalt an Frauen erfordert ein strukturiertes und koordiniertes Vorgehen aller Akteur:innen sowie Kooperationen und Vernetzungen über die Stadtgrenzen hinaus. Daher wirkt die Gleichstellungsbeauftragte in unterschiedlichen Gremien mit und vertritt die Interessen der Stadt Mannheim.

C5.1

### Koordinierungskreis Gewalt im sozialen Nahraum

Unter der Federführung der Gleichstellungsbeauftragten haben sich seit 1997 staatliche, städtische und nicht-staatliche 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 Wohnungsverweisverfahrens sowie die Umsetzung des Gewaltschutzgesetzes und stellen deren optimierte Abläufe sicher.

Im Jahr 2018 hat der Koordinierungskreis unter der Leitung der Abteilung Gleichstellung sein Konzept novelliert, eine Interventionskette festgelegt und Präventionsstrategien definiert. Damit einhergehend wurde das Selbstverständnis des Kreises und dessen Ziele und Maßnahmen erneuert. Pro Jahr wurden im Berichtszeitraum je drei Sitzungen durchgeführt, die sich neben dem Platzverweisverfahren und der Umsetzung des Gewaltschutzgesetzes sowie dem fachlichen Austausch u. a. auch dem Hochrisikomanagement, der Istanbul-Konvention, der Planung von Aktionen zu Gedenktagen, Kooperationskonzepten anderer Kommunen widmeten.

Im Jahr 2020 fanden sich zudem Teilnehmende des Arbeitskreises zu einer Arbeitsgruppe – bestehend aus einer Familienrichterin sowie Mitarbeiterinnen der Frauenhäuser und von Beratungsstellen zusammen –, um Möglichkeiten einer engeren Zusammenarbeit in Umgangs- und Sorgerechtsverfahren zu erörtern und dabei verstärkt die Bedürfnisse und Gefährdung gewaltbetroffener Frauen in den Fokus zu rücken.

#### Unterzeichnung einer Kooperationsvereinbarung zwischen Polizeipräsidium Mannheim und Clearingstelle Mannheim

Mit Unterstützung der Abteilung Gleichstellung wurde im Koordinierungskreis „Gewalt in sozialen Beziehungen“ eine Kooperationsvereinbarung zwischen dem Polizeipräsidium Mannheim und der Clearingstelle Mannheim abgestimmt und vereinbart. Die Unterzeichnung durch den Mannheimer Polizeipräsidenten und die Trägerorganisationen der Clearingstelle erfolgte anlässlich des „Internationalen Tages gegen Gewalt an Frauen“. Nachfolgend wurde die Kooperationsvereinbarung an die Führungskräfte und Sachbearbeiter:innen des Polizeipräsidiums weitergeleitet, um die Umsetzung sicherzustellen.

#### Unter folgendem Link findet man den Videoclip mit Grußbotschaften:

<https://youtu.be/YZyNzCSH1WI>

## Runder Tisch Flüchtlingsfrauen und Flüchtlingsmädchen

C5.2

Im Anschluss an Fachvorträge zu den Themen Gewaltschutz, Beschwerdemanagement in Flüchtlingsunterkünften, Frühehen und Menschenhandel im Kontext von Flucht und Asyl sowie Integration von Flüchtlingsfrauen bestand bei den Teilnehmenden intensiver Gesprächsbedarf. Um diesem gerecht zu werden, wurde im Jahr 2017 unter Federführung der Gleichstellungsbeauftragten der Runde Tisch Flüchtlingsfrauen und -mädchen ins Leben gerufen. Der Runde Tisch sollte sich zwei Mal im Jahr treffen und den relevanten Akteur:innen eine Plattform für Austausch und Kooperation bieten. Ziel ist eine Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Flüchtlingsfrauen und -mädchen. Dieses Ziel konnte nur bedingt erreicht werden. Im Berichtszeitraum hat sich der Runde Tisch insgesamt vier Mal getroffen.

Im Laufe des Jahres 2020 wurde beschlossen, den Runden Tisch neu zu konzipieren und 2021 in anderer Form weiterzuführen.

#### Netzwerk Landesforum gegen Zwangsverheiratung

Dieses Gremium, ein Zusammenschluss von Ministerien, Institutionen und Verbänden, die sich aktiv für Prävention und Maßnahmen gegen Zwangsverheiratung sowie für die Opfer einsetzen, wird ein Mal im Jahr vom Ministerium für Soziales und Integration Baden-Württemberg einberufen, um den fachlichen Austausch der Expert:innen zu fördern. Mannheim ist seit 2013 Mitglied in diesem Netzwerk.

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

Das Referat Prävention des Polizeipräsidiums Mannheim lädt alljährlich Polizeibeamt:innen, Jurist:innen, Vertreter:innen der kommunalen Behörden und Mitarbeiter:innen zivilgesellschaftlicher Organisationen zu Information, Vernetzung und Erfahrungsaustausch zum Thema Opferschutz ein. In erster Linie werden neue rechtliche Entwicklungen und Unterstützungsmöglichkeiten für Opfer der unterschiedlichen Deliktsbereiche präsentiert.

C6

## FrauenNachtTaxi in Mannheim

Die Mobilität von Frauen ist in der Dunkelheit bzw. den Nachstunden vor allem wegen der Gefahr sexueller Belästigung, sexualisierter Gewalt und Bedrohung stark eingeschränkt. Die große Mehrheit der Frauen in der Bundesrepublik fühlt sich dementsprechend unsicher und hat Angst, abends oder nachts alleine unterwegs zu sein.

Aus dem Sicherheitsbericht des Landes Baden-Württemberg 2017 geht hervor, dass 40 % aller Aggressionsdelikte (Straftaten unter Anwendung oder Androhung von Gewalt) im öffentlichen Raum begangen werden und dies das Sicherheitsgefühl der gesamten Bevölkerung beeinträchtigt. Gerade auch im öffentlichen Personennahverkehr wurde eine Zunahme von Körperverletzungsdelikten verzeichnet. Ebenso zugenommen haben die registrierten Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung der Frauen, was insbesondere auf die Einführung des Straftatbestandes „Sexuelle Belästigung“ (§ 184i StGB) zurückzuführen ist. Sexuelle Belästigung ist eine Straftat, von der insbesondere Frauen im öffentlichen Raum betroffen sind. Abgesehen von der tatsächlichen Kriminalitätsbelastung spielt das subjektive Sicherheitsempfinden bzw. die Kriminalitätsfurcht auch eine entscheidende Rolle, was die Einschätzung der Frauen bezüglich ihrer Lebensqualität angeht.<sup>6</sup> Um Frauen eine gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben zu ermöglichen, entscheiden sich zunehmend Kommunen und Landkreise bundesweit zur Einrichtung eines FrauenNachtTaxis. In der Metropolregion verfügen Heidelberg und Viernheim bereits über langjährige positive Erfahrung mit dem Angebot.

Im Dezember 2017 hat der Gemeinderat der Stadt Mannheim die Einrichtung eines FrauenNachtTaxis für die Stadt Mannheim beschlossen und die Verwaltung beauftragt, ein Konzept zu entwickeln. Im März 2019 stimmte der Gemeinderat dem erarbeiteten Konzept für ein FrauenNachtTaxi zu, sodass nach den notwendigen Vorbereitungen ab 1. September 2019 das FrauenNachtTaxi in Mannheim in Kooperation mit der Taxi Zentrale Mannheim eG an den Start gehen konnte. Die Taxi-Zentrale Mannheim eG ist ein Zusammenschluss einzelner Taxiunternehmer:innen. Die Beteiligung der Unternehmer:innen an dem Projekt FrauenNachtTaxi geschieht auf freiwilliger Basis. Zum 1. Oktober 2019 übernahm ein weiteres Taxiunternehmen, Taxiruf Mannheim GbR, Fahrten als FrauenNachtTaxi mit insgesamt 12 Fahrzeugen. Zum gegenwärtigen Zeitpunkt stehen circa 250 Taxen zur Verfügung.

C6.1

### Ziele und Zweck

Die Einführung eines FrauenNachtTaxis in Mannheim hat mehrere Zielsetzungen und Zweckrichtungen:

- den Schutz vor geschlechtsspezifischer Gewalt gegen Frauen im öffentlichen Raum,
- erleichterte Fluchtmöglichkeiten für weibliche Opfer von (häuslicher) Gewalt,
- eine Reduzierung von Kriminalität,
- die Erhöhung der Sicherheit von Frauen,
- ein verbessertes Sicherheitsempfinden der Zielgruppe und der Gesamtbevölkerung,
- das Sichtbarmachen einer kriminalpräventiven Maßnahme,
- eine Stärkung des Vertrauens in die Institutionen,
- einen positiven Einfluss auf die Lebensqualität und Verringerung der Kriminalitätsfurcht.

6) Siehe hierzu: <https://www.springerprofessional.de/subjektives-sicherheitsgefuehl/2597452> aus: Wörterbuch zur Inneren Sicherheit, Herausgeber: Hans-Jürgen Lange, Matthias Gasch, Wiesbaden 2016.

Der Begriff „Subjektives Sicherheitsgefühl“ bezeichnet die Einschätzung einer einzelnen Person ihrer Sicherheit oder – aus umgekehrtem Blickwinkel – der Gefahr, dass ihre Rechtsgüter beeinträchtigt werden. Zumeist wird als Hauptursache der befürchteten Rechtsgüterbeeinträchtigung eine zunehmende Kriminalität angenommen, weshalb das subjektive Sicherheitsgefühl im Wesentlichen mit dem kriminologischen Begriff der Kriminalitätsfurcht gleichgesetzt wird. Allerdings geht das subjektive Sicherheitsgefühl über die Kriminalitätsfurcht hinaus. Das Sicherheitsgefühl erfasst auch die Beunruhigung durch mittelbare Beeinträchtigungen und die Besorgnis anlässlich massenhafter Kleinkriminalität sowie demonstrativer und ohne Ahndung bleibender Rechtsbrüche und Ordnungstörungen, während die Kriminalitätsfurcht nur die Besorgnis vor eigenen unmittelbaren Gefährdungen durch Kriminalität bezeichnet.





### Eckpfeiler des Konzeptes

C6.2

- Zielgruppe sind Frauen und weibliche Jugendliche ab 14 Jahren, auch in Begleitung von Kindern bis zum 14. Lebensjahr. Männliche Begleiter ab 14 Jahren dürfen nicht mitfahren. Es ist nicht notwendig, dass die Nutzerinnen in Mannheim wohnen, auch weibliche Gäste und Besucherinnen können das Angebot in Anspruch nehmen.
- Weibliche Fahrgäste zahlen bei Fahrtantritt in der Zeit von 22:00 Uhr bis 06:00 Uhr ganzjährig einen um sieben Euro reduzierten Fahrpreis.
- Eine gemeinsame Nutzung mehrerer weiblicher Fahrgäste ist möglich, aber der Nachlass von sieben Euro potenziert sich nicht.
- Die Fahrten dürfen nur von Mannheim aus stattfinden. Der Zielort spielt allerdings keine Rolle und kann auch außerhalb Mannheims sein.
- Der Zustieg ist überall möglich, entweder durch Vorbestellung, direkte Bestellung oder Heranwinken. Jedoch muss explizit ein FrauenNachtTaxi angefragt werden.
- Die teilnehmenden Taxen sind an großen Magnetfolien an den Wagentüren („Ich bin ein Frauen-NachtTaxi von 22:00 bis 06:00 Uhr“) erkennbar.
- Die teilnehmenden Fahrer:innen müssen vorab an einer Schulung teilnehmen, die von der Gleichstellungsbeauftragten in Abstimmung mit den Taxiunternehmen konzipiert und bereits zwei Mal durchgeführt wurde. Dabei werden die Eckpunkte des Konzeptes, die Dokumentations- und Abrechnungsmodalitäten sowie Verhaltensrichtlinien vorgestellt. Ebenso erhalten die Fahrer:innen eine entsprechende Handreichung.
- Die Bezahlung kann gemäß Fahrpreisanzeiger in bar oder per Kreditkarte abzüglich sieben Euro erfolgen. Bei Fahrten unter sieben Euro ist nichts zu kassieren, aber der reale Fahrpreis ist im Abrechnungsdialog durch die Fahrer:innen einzugeben.
- Der Nachlass in Höhe von sieben Euro wird den Fahrer:innen durch die Stadt Mannheim über die Taxiunternehmen erstattet.
- Ein nutzerinnenfreundliches Verfahren ist sichergestellt:
- Frauen können auch spontan das FrauenNachtTaxi in Anspruch nehmen – ohne vorab Gutscheine z.B. bei der Stadt erwerben zu müssen.
- Besitz oder Kenntnisse im Umgang mit Smartphones sind nicht notwendig.
- Eine nachträgliche Rückerstattung des Rabatts an die Nutzerinnen z.B. durch Vorsprache beim Bürgerservice entfällt.
- Da auch Frauen, die zu Besuch in Mannheim sind, nur den ermäßigten Fahrpreis zahlen müssen, wird Mannheim seinem Ruf als Kultur- und Kongressstadt gerecht und wird damit noch attraktiver für Touristinnen.



C6.3

## Budget und Aufstockungen

Das FrauenNachtTaxi wird durch Haushaltsmittel der Stadt Mannheim finanziert. Die zur Verfügung stehenden Mittel sollten ursprünglich durch Beiträge Dritter in Form von Spenden aufgestockt werden, die in einen aufzulegenden Fonds einfließen sollten. Unter anderem wäre – wie bereits in anderen Städten praktiziert – ein Preisnachlass der Taxifahrer:innen pro Fahrt denkbar. Zudem könnte ein entsprechender Obolus bei Clubs und Veranstaltungsinstitutionen erhoben sowie Spenden akquiriert werden. Diese Möglichkeiten kamen aufgrund der Pandemie nicht in Betracht.

Folgende Punkte geben einen Überblick über den Budgetierungsprozess des FrauenNachtTaxis:

- Für das Projekt wurden ursprünglich für 2018 Mittel in Höhe von 12.500 Euro und für 2019 25.000 Euro bereitgestellt.
- Die Resonanz war von Beginn an sehr positiv, sodass die dafür im Haushalt vorgesehenen Mittel innerhalb kurzer Zeit ausgeschöpft waren. Deshalb musste im Jahr 2019 bereits nach einer dreimonatigen Testphase das Budget nachträglich mit internen Mitteln auf 75.000 Euro aufgestockt werden.
- Um der großen Nachfrage gerecht zu werden, beschloss der Gemeinderat im Dezember 2019 die ursprünglich eingeplanten Mittel für die Jahre 2020/2021 um jeweils 150.000 Euro auf 175.000 Euro zu erhöhen.
- Trotz mehrerer Lockdowns aufgrund der Corona-Pandemie bewegten sich die Nutzungszahlen im Jahr 2020 weiterhin auf sehr hohem Niveau, was als Beleg dafür gewertet werden kann, dass Frauen und Mädchen das FNT nicht nur in Verbindung mit den Unterhaltungs- und Veranstaltungsangeboten nutzen, sondern auch als eine Möglichkeit betrachten, ihr soziales Leben aufrechtzuerhalten und nachts sicher nach Hause zu kommen.
- Am 28. Juli 2020 beschloss der Gemeinderat daher, das Budget für das Mannheimer FNT im Jahr 2020 um weitere 100.000 Euro auf 275.000 Euro zu erhöhen.
- Gleichzeitig wurde beschlossen, die städtische Zuwendung von sieben Euro auf fünf Euro pro Fahrt zu senken. Dadurch wird eine Reduzierung der städtischen Zuwendung um circa 28 % pro Fahrt erreicht.
- Zudem beteiligten sich die teilnehmenden Taxiunternehmer:innen ab August 2020 an der Finanzierung mit zusätzlich einem Euro pro Fahrt, sodass die Nutzer:innen zukünftig den um sechs Euro reduzierten Fahrpreis für das FNT zahlen werden.

## Evaluation und Auswertung

Im November 2020 wurde eine interne Evaluation über den gesamten Zeitraum durchgeführt, um Konzeptänderungen zwecks Kostenreduzierung einzuführen. In Anbetracht der stetig ansteigenden Fahrtzahlen (durchschnittlich 48.000 Fahrten pro Jahr) wurden Modifikationen im Sinne einer Begrenzung der Nutzungsmöglichkeiten entwickelt und ein Abstimmungsprozess mit den involvierten Fachbereichen und den Gemeinderatsfraktionen eingeleitet.

Insgesamt ermöglicht das entwickelte und bislang praktizierte Verfahren den Nutzer:innen einen niedrigschwelligen und spontanen Zugang zu sicherer Mobilität und gleichberechtigter Teilhabe am öffentlichen Leben in den Nachtstunden und leistet somit einen wichtigen Beitrag zur Prävention geschlechtsspezifischer Gewalt. Wie positiv das Mannheimer Konzept bisher aufgenommen und als Best Practice Modell eingestuft wurde, zeigten sowohl die Berichterstattung in den Medien als auch die Anfragen von Kommunen bundesweit.

## Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Sexuelle Belästigung ist eine geschlechtsbezogene Diskriminierung, der Schutz vor sexueller Belästigung eine menschenrechtliche Verpflichtung<sup>7</sup>. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verbietet sexuelle Belästigung<sup>8</sup> als Benachteiligung im Zusammenhang mit einem Diskriminierungsmerkmal vor allem im beruflichen Kontext. Das Gesetz räumt den Betroffenen Rechte ein und erlegt den Arbeitgeber:innen und Arbeitgebern eine Schutzpflicht auf. Die Gleichstellungsbeauftragte ist innerhalb der Stadtverwaltung für dieses Thema und den Schutz der Betroffenen zuständig.

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

In einem umfassenden Abstimmungsprozess, der sich über den gesamten Berichtszeitraum erstreckte, wurde mit dem Fachbereich Organisation und Personal, dem Gesamtpersonalrat und in Absprache mit der Gesamtschwerbehindertenvertretung der von der Abteilung Gleichstellung erstellte Entwurf für eine „Richtlinie gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ fertiggestellt und das Beteiligungsverfahren gemäß Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG) eingeleitet. Nach der Zeichnung durch den Oberbürgermeister, Herrn Dr. Peter Kurz, wird die Richtlinie 2021 als Informationsvorlage dem Gemeinderat vorgelegt und in Kraft treten.

## Interne Vorträge und Schulung

In Zusammenarbeit mit den örtlichen Personalrät:innen wurden in den Jahren 2018 und 2019 in mehreren Fachbereichen Vorträge zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz gehalten.

Im Jahr 2020 erging eine Einladung zum Netzwerktreffen der Gesundheitskoordinator:innen der Fachbereiche der Stadt Mannheim. Bei den Präsentationen wurde insbesondere Wert darauf gelegt, dass die Kolleg:innen sexuelle Belästigung als massive Grenzüberschreitung (an)erkennen und gleichzeitig erfahren, wo sie Unterstützung erhalten können und welche Vorgehensweise die Verwaltung vorsieht. Zukünftig sollen alle Fachbereiche für die Thematik sensibilisiert und umfassend informiert und geschult werden. In Kooperation mit der „Psychosozialen Beratungsstelle für Beschäftigte der Verwaltung“ wurde 2020 ein Modul zur Schulung der Auszubildenden und Studierenden der Stadt Mannheim entwickelt und im Curriculum implementiert. Der Zielgruppe wird die Richtlinie gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz vorgestellt sowie Möglichkeiten der Grenzsetzung und Reaktionsweisen sowie Hilfsangebote vermittelt. Die Durchführung der Schulungen ist ab 2021 geplant.

## Externe Vorträge

Auf Einladung von Frau Professorin Dr. Ulla Törnig, langjähriges Mitglied des Koordinierungskreises Gewalt im sozialen Nahraum, fand im Sommersemester 2019 eine Ringvorlesung an der Hochschule Mannheim unter dem Titel „Jede 4. Frau“ statt. Hier stellten die Teilnehmenden des Koordinierungskreises den Studierenden verschiedene Facetten der Gewalt an Frauen und ihre jeweiligen Arbeitsbereiche vor.

Von der Abteilung Gleichstellung wurde zum Thema „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ referiert. In der anschließenden Fragerunde und Diskussion wurde deutlich, dass viele Zuhörer:innen bereits Erfahrungen mit solchen Grenzüberschreitungen gemacht hatten, oftmals jedoch nicht wussten, wie sie diese Ereignisse einschätzen bzw. unterbinden konnten und auch keine Hilfs- und Unterstützungsangebote kannten.

C7

C7.1

7) Siehe auch „Gleiche Rechte – gegen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Ein Bericht der unabhängigen Expert\*innen-Kommission der Antidiskriminierungsstelle des Bundes“, Berlin 2015.

8) Siehe auch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG): <https://www.gesetze-im-internet.de/agg/BJNR189710006.html>.





Ab 2020 wurde dieses Wirkungsziel in das übergeordnete Ziel *Die Istanbul-Konvention ist umgesetzt* eingegliedert.

#### WIRKUNGSZIEL 4

**STRUKTUREN GEGEN MENSCHENHANDEL ZUM ZWECKE SEXUELLER AUSBEUTUNG, ZWANGSHEIRAT SOWIE ARBEITSAUSBEUTUNG SIND GESCHAFFEN UND EINHEITLICH KOORDINIERT<sup>9</sup>.**

#### ZUORDNUNG ZU:

##### Globale Ziele

1 3 5 8 10

##### Strategische Ziele 2018

1 4 5

##### Handlungsfelder

2 3 4

##### Leitbild der Stadt Mannheim 2019 Zukunftsthemen und Strategische Ziele

1 2 3

9) Bis Ende 2017 hieß das Wirkungsziel: Strukturen gegen Menschenhandel zum Zwecke sexueller Ausbeutung sind geschaffen und einheitlich koordiniert.

Einleitung

Menschenhandel ist eine schwere Menschenrechtsverletzung und ein weltweites Problem. Das Bundeskriminalamt bezeichnet den Handel mit Menschen zum Zweck der Ausbeutung als eines der weltweit lukrativsten Geschäfte der organisierten Kriminalität<sup>10</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.

Frauen werden zumeist Opfer durch Ausbeutung ihrer Tätigkeit in der Prostitution oder als Zwangsprostituierte. Darüber hinaus sind Frauen aus prekären Lebensverhältnissen weltweit zunehmend Opfer organisierter krimineller Strukturen, die ihre Arbeitskraft ausbeuten, zum Beispiel in Pflege- und Dienstleistungsbereichen (als Straftatbestand).

Tabelle 7:  
Menschenhandel und Ausbeutung 2018 und 2019 in Zahlen

|                               |                | 2018           | 2019           |
|-------------------------------|----------------|----------------|----------------|
| Sexuelle Ausbeutung           | Verfahren      | 356 (+ 8,9 %)  | 287 (- 19,4 %) |
|                               | Opfer          | 430 (- 12,1 %) | 427 (- 0,7 %)  |
|                               | Tatverdächtige | 552 (+ 5,5 %)  | 430 (- 22,1 %) |
| Arbeitsausbeutung             | Verfahren      | 21 (+ 90,9 %)  | 14 (- 33,3 %)  |
|                               | Opfer          | 63 (- 65,0 %)  | 43 (- 31,7 %)  |
|                               | Tatverdächtige | 30 (+ 11,1 %)  | 22 (- 27,3 %)  |
| Ausbeutung von Minderjährigen | Verfahren      | 149 (+ 11,2 %) | 122 (- 18,1 %) |
|                               | Opfer          | 172 (+ 0,6 %)  | 158 (- 8,1 %)  |
|                               | Tatverdächtige | 201 (+ 3,1 %)  | 174 (- 13,4 %) |

Die Anzeigebereitschaft der Betroffenen ist sehr gering, da selten Kenntnisse der eigenen Rechte und Möglichkeiten vorhanden sind oder Misstrauen gegenüber Behörden sowie Angst vor Sanktionen besteht. Darüber hinaus ist nicht selten der Zugang zu (nichtstaatlichen) Unterstützungsstrukturen verwehrt. Vielen Betroffenen erscheinen zudem die ausbeuterischen Arbeitsbedingungen und meist sehr geringen Einkünfte noch besser als die Lebensbedingungen in ihrem Herkunftsland. Dementsprechend ist von einem großen Dunkelfeld auszugehen.

Einen Anhaltspunkt zum Ausmaß des Menschenhandels liefert das jährlich erstellte Lagebild des Bundeskriminalamtes (BKA), in dem die Anzahl der Ermittlungsverfahren aufgeführt ist. Die Auswertung für die Jahre 2018 und 2019 wird in folgender Tabelle dargestellt.<sup>11</sup> Für 2020 liegen noch keine Zahlen vor.

Das BKA merkt zu den Entwicklungen im Jahr 2019 an, dass die Zahlen (das polizeiliche Hellfeld) zwar insgesamt rückläufig, jedoch gleichzeitig neue Herausforderungen entstanden seien. So hat sich die Prostitution zum Teil in schwer zu kontrollierende Örtlichkeiten (Wohnungen statt Bars oder Bordelle) verlagert, was eine Vergrößerung des Dunkelfelds bedeutet. Zudem führen neue gesetzliche Regelungen (Prostituiertenschutzgesetz, Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz) zu erweiterten Zuständigkeiten (z. B. Ordnungspolizei und Zoll Einheit FKS) und Kooperationserfordernissen<sup>12</sup>, was eine effektivere Koordination voraussetzt, um tatsächliche Synergieeffekte herauszuarbeiten.

Seit Jahren stammt ein Großteil der Betroffenen aus EU-Ländern – insbesondere aus Bulgarien und Rumänien – und gehört oft marginalisierten Gruppen an. Eine weitere Opfergruppe kommt aus Westafrika, insbesondere Nigeria. Diese Frauen verfügen häufig über keine oder geringe berufliche Bildung und nur über mangelhafte Deutschkenntnisse. Sie kennen meist weder ihre Rechte noch sind sie in der Situation, diese durchsetzen zu können. Durch den ökonomischen Druck angesichts begrenzter Alternativen finden sich die Betroffenen oft in prekären Lebensverhältnissen und Gewaltsituationen wieder. Die Übergänge zwischen Armutsprostitution, Zwangsprostitution und Menschenhandel zur sexuellen Ausbeutung oder Arbeitsausbeutung sind oft fließend. Das seit dem 1. Juli 2017 geltende Gesetz zum Schutz von in der Prostitution tätigen Personen (Prostituiertenschutzgesetz) soll unter anderem auch dazu beitragen, die Ausbeutung im Prostitutionsmilieu zu verringern und Gewalt gegen Prostituierte und Zwangsprostitution aufzudecken sowie Hilfsmöglichkeiten aufzuzeigen. Um die kommunale Umsetzung des Gesetzes optimal zu begleiten, hat die Gleichstellungsbeauftragte in den Jahren 2018 und 2019 das Thema Prostitution bzw. Menschenhandel zwecks sexueller Ausbeutung zu einem Schwerpunkt ihrer Arbeit gemacht.

Eine weitere Menschenrechtsverletzung ist Zwangsverheiratung. Mit diesem Begriff wird der Umstand beschrieben, dass mindestens einer der Eheleute durch Ausübung von Gewalt oder durch Drohungen zum Eingehen einer formellen oder informellen Ehe gezwungen wird.<sup>13</sup> Zwangsheirat ist ein eigener Straftatbestand (§ 237 StGB), jedoch ist die Anzeigebereitschaft gering, da die Täter:innen der eigenen Familie angehören. Bundesweit wurden von der Polizei im Jahr 2018 75 Fälle von versuchter und vollzogener Zwangsverheiratung, im Jahr 2019 74 Fälle und im Jahr 2020 82 Fälle registriert. Betroffen waren mit absoluter Mehrheit Frauen und Mädchen; die größte Betroffenengruppe war im Alter zwischen 14 und 21 Jahren.<sup>14</sup>

10) Siehe hierzu: [https://www.bka.de/DE/IhreSicherheit/RichtigesVerhalten/VerdachtDesMenschenhandels/verdachtDesMenschenhandels\\_node.html?sessionId=64CECBF2C9F67BAD2B950A632C09FD4A.live0612](https://www.bka.de/DE/IhreSicherheit/RichtigesVerhalten/VerdachtDesMenschenhandels/verdachtDesMenschenhandels_node.html?sessionId=64CECBF2C9F67BAD2B950A632C09FD4A.live0612).

11) Siehe hierzu: <https://www.bka.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/JahresberichteUndLagebilder/Menschenhandel/menschenhandelBundeslagebild2018.html>.  
12) Siehe hierzu: <https://www.bka.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/JahresberichteUndLagebilder/Menschenhandel/menschenhandelBundeslagebild2019.html?sessionId=85B3039C6F58070D630250AD1C54290B.live0601?nn=27956>.  
13) Siehe hierzu: <https://zwangsheirat.de/informationen/zwangsheirat>.  
14) Siehe hierzu: <https://www.frauenrechte.de/unsere-arbeit/themen/gewalt-im-namen-der-ehre/aktuelles/4294-74-faelle-von-zwangsverheiratung-in-der-polizeilichen-kriminalstatistik-2019>.

D2

Im Jahr 2017 wurde zum Schutz von Minderjährigen das Gesetz zur Bekämpfung von Kinderehen verabschiedet, sodass das Mindestheiratsalter in Deutschland nun ausnahmslos bei 18 Jahren liegt. Die polizeiliche Kriminalstatistik für den Stadtkreis Mannheim zu Zwangsheirat, Menschenhandel und Zwangsprostitution ergibt folgendes Bild<sup>15</sup>:

Tabelle 8:  
**Kriminalstatistik für den Stadtkreis Mannheim zu Zwangsheirat, Menschenhandel und Zwangsprostitution**

|                           | 2018 | 2019 | 2020 |
|---------------------------|------|------|------|
| <b>Zwangsheirat</b>       | 1    | 0    | 0    |
| <b>Menschenhandel</b>     | 4    | 0    | 2    |
| <b>Zwangsprostitution</b> | 4    | 5    | 3    |

Es ist davon auszugehen, dass diese Zahlen lediglich die Spitze des Eisbergs zeigen und kaum die Realität wiedergeben.

Ziele

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

- die Verhinderung der Ausweitung des Prostitutionsmilieus,
- die Optimierung des Schutzes von Frauen, die Opfer von Ausbeutung und Gewalt werden,
- die Verbesserung der Gesundheitsversorgung von Frauen in der Prostitution und in prekären Arbeitsverhältnissen,
- ein verbindliches Kooperationskonzept zur Vereinbarung eines koordinierten und strukturierten Vorgehens der zuständigen Fachbereiche, der Strafverfolgungsbehörden und der Beratungsstellen im Hinblick auf Menschenhandel, Ausbeutung sowie Zwangsverheiratung (mittelfristiges Ziel).

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>16</sup>
- die Förderung des Ausstiegs aus der Prostitution,
- die Rückführung und Reintegration in die ursprüngliche Gesellschaft,
- Aufklärung der Öffentlichkeit.

15) Auskunft des Polizeipräsidiums Mannheim, Stabsstelle Öffentlichkeitsarbeit, vom 07.05.2021 per E-Mail.  
16) Die sogenannte Loverboy-Methode ist eine Strategie junger Männer – den „Loverboys“ –, Mädchen und junge Frauen durch Vortäuschung einer Liebesbeziehung in emotionale Abhängigkeit zu führen, um sie anschließend zur Prostitution zu bringen.

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 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 dieser Gegend von unerlaubter Prostitutionsausübung ausgegangen werden muss. Auch im Innenstadtbereich werden in Wohnungen, Hotels und in einzelnen Massagepraxen bzw. Wellness-Einrichtungen unerlaubt sexuelle Dienstleistungen angeboten. Über die männlichen Prostituierten liegen keine Zahlen vor, vor allem, da sich diese lediglich über andere Bereiche, wie zum Beispiel Saunen, Wohnungen oder im Internet, anbieten bzw. vermittelt werden.

In Mannheim wurden in der Polizeilichen Kriminalstatistik für den Berichtszeitraum im Deliktsbereich des erpresserischen Menschraubs sowie des Menschenhandels zur sexuellen Ausbeutung und des Menschenhandels zur Arbeitsausbeutung keine Delikte erfasst.

Aktivitäten und Veranstaltungen

Fachvortrag Menschenhandel und Ausbeutung – die EU-Richtlinie in der Praxis

Im Jahr 2016 wurde die EU-Richtlinie zur Bekämpfung des Menschenhandels in Deutschland umgesetzt. Anlässlich des Internationalen Tages gegen Gewalt an Frauen wurde im November 2018 eine Veranstaltung zu dieser Thematik durchgeführt, die mit einem theoretischen Teil von Johanna Thie, Diakonie Deutschland, eröffnet wurde. Thie erläuterte den Stand der Umsetzung und erörterte Strategien zur Weiterarbeit. Im Anschluss konkretisierte Doris Köhncke, Leiterin des Fraueninformationszentrums Stuttgart, anhand von Beispielen aus der Beratungspraxis die Relevanz der Umsetzung dieser Richtlinie. Die ausgebuchte Fachveranstaltung wurde durch das Ministerium für Soziales und Integration aus Mitteln des Landes Baden-Württemberg gefördert.

Referat „ProstSchG beim Städtetag“

Anlässlich eines Treffens der Gleichstellungsbeauftragten auf Einladung des Deutschen Städtetages Baden-Württemberg am 03. Dezember 2018 in Mannheim stellte die Gleichstellungsbeauftragte das Gesetz zur Regulierung des Prostitutionsgewerbes sowie zum Schutz von in der Prostitution tätigen Personen – kurz: Prostituiertenschutzgesetz (ProstSchG) – vor und erläuterte die in Mannheim erarbeitete Ablauforganisation zur Umsetzung auf kommunaler Ebene.

D3

D4

D4.1

D4.2



D4.3

**Referat zum Jubiläum des KOK – Bundesweiter Koordinierungskreis gegen Menschenhandel e.V.**

Anlässlich des 20-jährigen Jubiläums des „KOK – Bundesweiter Koordinierungskreis gegen Menschenhandel e.V.“ in Berlin, dessen Ehrengast und Grußwortrednerin Ministerin Giffey war, hielt Eva Schaab, die Fachreferentin zum Thema Gewalt an Frauen und Prostitution der Stadt Mannheim, am 05. Juni 2019 als Gastreferentin einen Vortrag zum Thema „Rückblick auf 20 Jahre Bekämpfung des Menschenhandels, Opferschutz und interdisziplinäre Kooperation“.



v.l.n.r. Margarete Muresan, In Via Berlin, ehemalige Vorstandsrau des KOK e.V.; Eva Schaab, Stadt Mannheim, Gründungsmitglied und ehemalige Vorstandsrau des KOK e.V.; Franziska Giffey, Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend; Sophia Wirsching, Geschäftsführerin des KOK e.V.; Naile Tanis, ehemalige Geschäftsführerin des KOK e.V.; Heidemarie Rall, ehemalige Mitarbeiterin des Bundeskriminalamtes.

**Fachtag „Zwangsverheiratung geht uns alle an! Prävention und Hilfen in Krisen“**

Der in Kooperation mit der Aktion Jugendschutz (ajs) konzipierte und für April 2020 geplante regionale Fachtag, den Herr Bürgermeister Grunert (Dezernat III mit den Bereichen Bildung, Jugend und Gesundheit) mit einem Grußwort eröffnen wollte, musste aufgrund der Corona-Pandemie leider kurzfristig um ein Jahr auf den 23. April 2021 verschoben werden. Der Fachtag war bereits ausgebucht.

D4.4

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

Durch Beschluss des Gemeinderates vom 07. Oktober 2014 wurden Mittel 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) für die Zielgruppe möglich. Die finanzielle Unterstützung trägt darüber hinaus dazu bei, einen raschen Ausstieg aus der Prostitution ohne bürokratische Hürden zu ermöglichen. Im Berichtszeitraum wurde der Hilfsfonds vorwiegend über die „Beratungsstelle Amalie“ für Aussteigerinnen aus der Prostitution in Anspruch genommen. Der Hilfsfonds war ursprünglich in Höhe von 20.000 Euro beschlossen. Nach mehreren Sparmaßnahmen der Stadt stehen jedoch aktuell 6.437 Euro zur Verfügung. Es wird eine Novellierung der Richtlinie für 2021 angestrebt.

D5

**Umsetzung des Prostituiertenschutzgesetzes (ProstSchG)**

Das Gesetz zum Schutz von in der Prostitution tätigen Personen soll unter anderem dazu beitragen, die Ausbeutung im Prostitutionsmilieu zu verringern. Kernpunkte des Gesetzes sind unter anderem die verpflichtende gesundheitliche Beratung und eine Beratung im Rahmen der Anmeldung als Prostituierte durch die kommunalen Behörden. Die bereits vor Inkrafttreten des ProstSchG entwickelte Ablauforganisation für die kommunale Umsetzung wird weiterhin kontinuierlich bewertet und auf Basis der Erfahrungswerte angepasst.

D6

Die von der Abteilung Gleichstellung konzipierten, koordinierten und organisierten Schulungsmaßnahmen für die zuständigen Mitarbeiter:innen der Fachbereiche Sicherheit und Ordnung sowie Gesundheit und Jugendamt wurden auch 2018 und 2019 fortgesetzt. Im Jahr 2020 wurden wegen des Verbots der gewerblichen Prostitution aufgrund der Corona-Pandemie die Beratungen der FB 31 und 58 fast ganzjährig eingestellt.

Im Jahr 2018 wurden fünf Schulungen bzw. kollegiale Beratungen für die Mitarbeitenden des Fachbereichs Jugendamt und Gesundheitsamt und des Fachbereichs Sicherheit und Ordnung durchgeführt, im Jahr 2019 fanden zwei dieser Veranstaltungen statt. Ziel war es, die Kolleg:innen für ihre Beratungsaufgaben fortzubilden und aufgetretene Probleme anhand von Fallbeispielen aufzuarbeiten. Schulungsinhalte waren Hintergrundinfos zu Lebenslagen der Prostituierten, Indikatorenlisten zum Erkennen von Opfern des Menschenhandels und Handlungsoptionen, Informationen zur Arbeit der Fachberatungsstellen, Besteuerung von Prostituierten, Alimentierung und Krankenversicherung für EU-Angehörige sowie Zugänge zur Krankenversicherung.

D7 **Arbeitsgruppen, Gremien und Netzwerke**

D7.1 **Behördeninterne „Steuerungsgruppe Prostitution“**

Im Jahre 2014 konstituierte sich unter Federführung der Gleichstellungsbeauftragten die behördeninterne „Steuerungsgruppe Prostitution“, die drei Mal pro Jahr tagt. Mitglieder sind alle Dienststellen, die innerhalb der Verwaltung mit dem Thema in Berührung kommen (zurzeit 9 Dienststellen). Von externen relevanten Institutionen nehmen das Polizeipräsidium, Justiz und das Finanzamt Mannheim regelmäßig an den Sitzungen teil.

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. Im Berichtszeitraum tagte die Steuerungsgruppe insgesamt acht Mal und beschäftigte sich mit Themen wie zum Beispiel männliche Prostitution, städtebauliche Steuerung von Bordellen, kommunale Umsetzung des Prostituiertenschutzgesetzes, der infektionshygienischen Situation in 19 Prostitutionsstätten oder aktuellen Rechtsprechungen und den Auswirkungen des Verbots der gewerblichen Prostitution aufgrund der Corona-Pandemie.

D7.2 **Behördeninterne Arbeitsgruppe Förderung von Frauen in prekären Arbeitsverhältnissen**

Die Arbeitsgruppe wurde 2016 als Unterarbeitsgruppe 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, des Finanzamtes Mannheim sowie Mitarbeiter:innen der Beratungsstelle Faire Mobilität und des Diakonischen Werks Mannheim an. Zielsetzung ist es, die Arbeitssituation nicht nur von Frauen in der Prostitution, sondern auch in anderen prekären, oft irregulären, Arbeitsverhältnissen – zum Beispiel Toilettenfrauen – aus verschiedenen beruflichen Perspektiven zu analysieren, strukturelle Verbesserungen zu entwickeln und den Weg in geordnete Beschäftigungsverhältnisse zu fördern.

Die Arbeitsgruppe tagte zwei Mal im Jahr 2018, vier Mal im Jahr 2019 und ein Mal im Jahr 2020. Dabei wurden unter anderem folgende Themen besprochen: Pauschale Besteuerung von Prostituierten nach dem Düsseldorfer Verfahren, Vorstellung des Frauenunternehmens ZORA und des Projektes Berufliche Ausstiegs- und Orientierungs-

beratung für Prostituierte, (Schein-)Selbständigkeit, Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) über Zwangs- und Pflichtarbeit, baden-württembergischer Leitfaden „Gemeinsam gegen Menschenhandel und Arbeitsausbeutung“, Projekte des Jobcenters und aktuelle Berichte der Beratungsstellen. Ab Frühjahr 2020 wurde die Arbeitsgruppe in das gleichnamige Handlungsfeld des ersten Gleichstellungsaktionsplans der Stadt Mannheim (GAPinMA) integriert, der im Rahmen der Umsetzung der „Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“ implementiert wurde (Siehe F). Alle Mitglieder der Arbeitsgruppe wurden in das Expert:innenteam des GAPinMA berufen. Allerdings hat diese Transformation dazu geführt, dass einige Mitglieder abgesprungen sind, während mehrere neue Mitglieder aus der Stadtgesellschaft dazu gekommen sind. Für 2021 steht die Aufgabe an, eine konstruktive Zusammenarbeit zwischen den relevanten Behörden und Playern der Stadtgesellschaft voranzubringen.

**Arbeitskreis Zwangsheirat und Frühehen**

D7.3

Im Frühjahr 2019 fand die konstituierende Sitzung des Arbeitskreises Zwangsheirat und Frühehen statt. Damit wurde ein Dialogfeld für fachlichen Austausch von der Abteilung Gleichstellung ins Leben gerufen. Das Ziel ist unter anderem, einen Wissenstransfer sowie eine engere Vernetzung und Kooperation der Akteur:innen zu erreichen und dadurch den Erstkontakt, die Weitervermittlung und gegebenenfalls auch die längerfristige Begleitung der Betroffenen möglichst professionell zu gestalten. Teilnehmende sind neben dem Beauftragten für Migration und Integration, Mitarbeiter:innen relevanter städtischer Fachbereiche, des Quartiermanagements und der Unterstützungsstrukturen für Opfer. Daraus hat sich eine Unterarbeitsgruppe gebildet mit dem Auftrag, einen Handlungsleitfaden und ein Kooperationskonzept zu entwickeln. Bis Ende 2020 wurden in fünf Sitzungen die unterschiedlichen Fallkonstellationen und die Bedarfe aus Sicht der Berater:innen aufgezeigt, Best Practice Modelle vorgestellt, Rechtsgrundlagen präsentiert, um passgenaue Präventionsmaßnahmen und eine Interventionskette für Mannheim zu entwickeln. Aufgrund der Corona Pandemie kann die Arbeit der Konzeptgruppe erst im Jahr 2021 fertiggestellt werden mit dem Ziel, dass ab 2022 ein Handlungsleitfaden und ein Kooperationskonzept für Mannheim in Kraft tritt.

**Teilnahme an den Arbeitskreisen „Integration und Hilfen“ und „Ordnungsrechtliche Maßnahmen“ für Bürger:innen aus Südosteuropa**

Seit 2014 nimmt das Team der Gleichstellungsbeauftragten an diesen Arbeitsgruppen teil, da eine große Schnittmenge mit dem Themenkomplex Prostitution-Menschenhandel-Arbeitsausbeutung existiert. Die Sitzungen finden in der Regel zwei Mal pro Jahr statt.

**Bündnis Menschenhandel und Zwangsprostitution Baden-Württemberg**

Dieses Gremium wird zwei Mal pro Jahr von den Fachberatungsstellen für Betroffene von Menschenhandel einberufen und sieht sich als Ansprechpartner für die Landespolitik. Ihm gehören Vertreter:innen unterschiedlichster Verbände, Organisationen und Institutionen aus den Bereichen Gesellschaft, Kommune, Politik und Kirchen an. Sie setzen sich für die Interessen der Opfer, die Bekämpfung von Menschenhandel und Zwangsprostitution, die Information der Öffentlichkeit und eine nachhaltige Finanzierung der Fachberatungsstellen ein. Eine Mitarbeiterin der Abteilung Gleichstellung nimmt regelmäßig an diesen Vernetzungstreffen teil.





Ab 2020 wurde dieses Wirkungsziel in das fachbereichs-übergeordnete Ziel *Die Voraussetzungen für die Chancengleichheit, aktive Teilhabe und Wertschätzung aller Menschen in Mannheim sind gegeben* eingegliedert.

WIRKUNGSZIEL 5

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

**ZUORDNUNG ZU:**

**Globale Ziele**

1 10 11 12

**Strategische Ziele 2018**

1 4

**Handlungsfelder**

1 4

**Leitbild der Stadt Mannheim 2019  
Zukunftsthemen und Strategische Ziele**

3 12



## Einleitung

Anspruch des Gender Mainstreaming ist es, auf verschiedenen Ebenen der Stadtentwicklung (gemäß internationaler Abkommen und gesetzlicher Regelungen unterschiedlicher politischer Ebenen wie EU-, Bundes-, Landes- und Kommunalrecht) den Ansatz für Chancengleichheit bereits in der Planung zu verankern. Verschiedene Ansätze kommen in einer gendergerechten Stadtentwicklung zum Tragen: Der rollentheoretische Ansatz fokussiert die unterschiedliche Raumnutzung angesichts der geschlechtsspezifischen Stereotypen der Arbeitsteilung. So dienen beispielsweise Grünflächen den Personen mit Care-Aufgaben nicht allein zur Erholung, sondern fungieren auch als Orte der (Kinder-) Betreuung, die andere Ausstattungen erfordern. Restriktionstheoretische Ansätze fokussieren die unterschiedlichen finanziellen oder zeitlichen Ressourcen von Frauen und Männern. So sind zum Beispiel alleinerziehende Mütter zumeist durch ein geringes Einkommen auf dem Wohnungsmarkt oder hinsichtlich ihrer Mobilität stark benachteiligt. Dass es Unterschiede in den Präferenzen, Normen und Einstellungen zwischen den Geschlechtern gibt, die zu einer unterschiedlichen Raumnutzung oder Wahl von Verkehrsmitteln führen, beleuchten präferenztheoretische Ansätze. Gerade im Umweltbewusstsein oder im Sicherheitsbedürfnis zeigt sich eine deutliche Differenz. Schließlich legen machtheoretische Erklärungsansätze offen, wie sowohl in privaten Aushandlungsprozessen als auch in gesellschaftspolitischen Entscheidungsprozessen die Machtfrage zuungunsten von Frauen entschieden wird.

**Auf der gesamtstädtischen Planungsebene sind folgende Bereiche der Stadtentwicklung aufgegliedert, die unter genderrelevanten Planungsaspekten zu betrachten sind:**

- die Siedlungsentwicklung, deren Genderaspekt vornehmlich in der „Stadt der kurzen Wege“ liegt,
- die Versorgung und die soziale Infrastruktur (täglicher Bedarf),
- die Mobilität als ein zentrales Schlagwort des Gender Mainstreamings in der Stadtentwicklung (Haltestellenradien, nutzungsfreundliche Taktungen und Barrierefreiheit sorgen für ein Sicherheitsgefühl und garantieren im Hinblick auf die Vereinbarung von Erwerbs- und Care-Arbeit eine Achtsamkeit für Wegeketten),
- die Freiraumplanung als zentrales Element, in der auch Geschlechterfragen verhandelt werden,
- die Sichtbarkeit von Frauen beispielsweise durch Benennung von Straßen, Brücken oder Plätzen sowie Gedenktafeln und Statuen,
- das Verbot von sexualisierter Werbung auf städtisch verwalteter Fläche.

Auf der Quartiersebene kommen weitere Aspekte wie bezahlbares Wohnen, soziale Mischung unterschiedlicher Bevölkerungsgruppen, Aufenthaltsmöglichkeiten und Aufenthaltsqualität („community building“), Unterstützung von Alltag und Integration, Austausch zwischen Generationen, Kulturen und Geschlechtern hinzu. Zentral ist hier der Sicherheitsgedanke in der Vermeidung von Angsträumen (Beleuchtung, Reduzierung von Sichtbarrieren/Einsehbarkeit, Vermeidung von Tunnelsituationen etc.).

Auf der Prozessebene soll die Gleichstellungsbeauftragte mit einer geschlechterdifferenzierten Datengrundlage, einer genderrelevanten Zielformulierung und Evaluation sowie einem gendergerechten Beteiligungsverfahren operieren. Hierbei stehen vornehmlich die genaue Überprüfung des Beitrages zur Gendergerechtigkeit sowie zur Transformation der Geschlechterverhältnisse im Fokus, um eine genderbewusste Stadtentwicklung sicherzustellen.



Stephanienufer, Fotograf Timo Volz, Copyright Stadtmarketing Mannheim GmbH



Trümmerfrauen, MARCHIVUM Mannheim, Fotografin: M. Emig

E2

Ziele

Im Jahr 2004 wurde die Chancengleichheit in den Katalog der abwägungsrelevanten Tatbestände des § 1 Abs. 6 Baugesetzbuch (BauGB) aufgenommen, die bei der Aufstellung von Bauleitplänen besonders zu berücksichtigen sind. Gleichzeitig gelten selbstverständlich für die Stadtplanung auch die für die Gleichstellung relevanten Gesetze, wie z. B. das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz.<sup>17</sup>

Die Abteilung Gleichstellung verfolgt mit ihrer Beteiligung an den Prozessen der Stadtentwicklung das übergeordnete Ziel der Durchsetzung des Gender Mainstreaming.

- Strategische Ziele der Gleichstellungsbeauftragten sind unter anderem:**
- die konsequente Beteiligung in Entscheidungsprozessen und -gremien
  - die ressortübergreifende Zusammenarbeit mit der Stadtverwaltung
  - die Positionierung von Gleichstellungsfragen im stadtplanerischen Kontext bei der Verwaltungsspitze
  - die Etablierung der Kategorie „geschlechterspezifische Aspekte“ als Querschnittsaufgabe im stadtplanerischen Bereich, indem beispielsweise eine Begründungspflicht seitens der Planenden eingefordert wird, inwieweit Frauenbelange in ihren Planungen berücksichtigt sind.
- Operative Ziele sind unter anderem**
- Bei allen Planungsvorhaben systematische Berücksichtigung:
  - von Sicherheitsinteressen von Frauen
  - von intersektionalen Aspekten (Beispiel: häufigere Nutzung von öffentlichen Räumen durch Migrantinnen / Wohnsituationen von Frauen mit Behinderung)
  - von Unterschieden zwischen Männern und Frauen im Hinblick auf Care-Aufgaben, Einkommen und Betroffenheit von Gewalt
  - Entwicklung von standardisierten Verfahren von relevanten Prozessen
  - Paritätische Besetzung bei Partizipationsverfahren auf verschiedenen Ebenen der Planungsvorhaben,
  - Implementierung eines systematischen, integrierten Planungsprozesses auf einer geschlechterspezifischen Datengrundlage.

E3

Istzustand

In den Jahren 2018 bis 2020 fehlten der Abteilung Gleichstellung die finanziellen und personellen Ressourcen, um diesem Tätigkeitsfeld angemessen nachgehen zu können. Das Tätigkeitsspektrum umfasste Stellungnahmen, Teilnahme und Initiierung von Arbeitsgruppen und Workshops. Bei Bebauungsplänen ist die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Mannheim dazu berechtigt, eine Stellungnahme abzugeben. Auch bei der Straßenbenennung werden immer wieder Empfehlungen von der Gleichstellungsbeauftragten eingeholt. Im Kontext der Stadtplanung reichte die Gleichstellungsbeauftragte im Jahr 2018 drei, im Jahr 2019 keine und im Jahr 2020 fünf Stellungnahmen ein. Die Stellungnahmen haben im Berichtszeitraum aber kaum Beachtung gefunden. Die Gleichstellungsbeauftragte nahm an verschiedenen Arbeitssitzungen teil, um den Aspekt der Geschlechtergerechtigkeit in die Stadtentwicklung einzubringen.

17) In der Studie „30 Jahre Gender in der Stadt- und Regionalentwicklung – Erfahrungen und Perspektiven“ des „Deutsches Institut für Urbanistik gGmbH“ aus dem Jahr 2017 wurden auf den verschiedenen räumlichen Ebenen der Stadt- und Regionalentwicklung unterschiedliche genderrelevante Aspekte zusammengefasst. Siehe hierzu: <https://difu.de/projekte/30-jahre-gender-in-stadt-und-regionalentwicklung>

Aktivitäten

E4

Lokale Stadterneuerung (LOS) Mannheim-Neckarstadt-West

E4.1

Oberbürgermeister Dr. Kurz hat Ende 2016 die Initiative Lokale Stadterneuerung (LOS) ins Leben gerufen, um eine integrierte Stadtentwicklung für das Quartier Neckarstadt-West auf den Weg zu bringen. Im Fokus der Initiative stehen gleichwertige Lebensbedingungen und Chancengleichheit. Eine Bestandsaufnahme hat gezeigt, dass das Thema Bildungsgerechtigkeit einen großen Stellenwert hat. Aber auch dem Umstand, dass u.a. die öffentlichen Plätze und Einkaufszonen nicht mehr zeitgemäß sind, sollte Raum gegeben werden.

Die Ziele des Projektes sehen folgendermaßen aus:

1.

Bildung verbessern – Ganztagschule Humboldt (voraussichtlich 2023)

2.

Wohnen verbessern – Liegenschaftssituation verbessern

3.

Öffentlichen Raum verbessern – Plätze, Ufer, Straßen, Parken, Radwege

4.

Ordnungspolitischen Druck kontinuierlich hochhalten

5.

Elternarbeit übergreifend verbessern – Stadtteilmütter, Gesundheitstreff

6.

Kinder-Lebensqualität verbessern – mehr Ganztageskitaplätze

7.

Kinder-Straßen, Kaisergarten

8.

Vielkulturalität sichern – alle Milieugruppen aktiv mitnehmen z.B. bei der „Lichtmeile“

9.

Arbeit – alle Schulabgänger werden orts- und betriebsübergreifend gemeinsam angesprochen

10.

Vereinswesen – Unterstützung wirklich übergreifender Kultur- und Sportangebote

11.

Sauberkeit – kontinuierlich gemeinsam verbessern mit Straßenaktionen und Gehwegskonzepten



Aus: Bericht Lokale Stadterneuerung (LOS) Mannheim-Neckarstadt-West 2017/2018, S. 11.



E4.2

## Workshop „Denkfabrik Sauberkeit“ Neckarstadt West + Jungbusch

Ende 2019 wurde von der Gleichstellungsbeauftragten ein Workshop organisiert und durchgeführt, um die Ursachen der Problematik der Sauberkeit in den Stadtteilen Neckarstadt West und Jungbusch mit Hilfe der Einwohner:innen bzw. aktiver Multiplikator:innen vor Ort zu erörtern und gemeinsam Ideen für die Lösung zu entwickeln.

Die Idee des Workshops entstand in der Steuerungsgruppe LOS und wurde in Zusammenarbeit mit der Beteiligung des städtischen Eigenbetriebs Abfallwirtschaft realisiert. Das Ziel bestand darin, konkrete Lösungen zur Verbesserung der Lebensqualität in den Stadtteilen zu finden. Die Einwohner:innen der Stadtteile wurden aktiv eingebunden.

In einer ersten Arbeitsrunde wurden Ursachen und Hintergründe des Problems diskutiert und erarbeitet. Mit Hilfe dieser Erhebung konnten anschließend in einer zweiten Arbeitsrunde Lösungsansätze entwickelt werden, um Sauberkeitskonzepte in den Stadtteilen zu verwirklichen. Die jeweiligen Lösungsansätze wurden nochmals unter dem Aspekt „Mensch“ (Einwohner:innen) und „Struktur“ (die Stadt) betrachtet und daraus eine Priorisierung ermittelt.

## Frauenstadtrundgang: LE(S)BEN in Mannheim. Eine andere Stadtgeschichte im Gehen.

E4.3

Im März 2019 veranstaltete die Abteilung Gleichstellung in Kooperation mit der „Lesbisch-schwulen Geschichtswerkstatt“ einen Stadtrundgang mit dem Titel „LE(S)BEN in Mannheim. Eine andere Stadtgeschichte im Gehen“. Die Referentin – die freie Historikerin Ilona Scheidle – zeigte bei diesem Stadtrundgang die vielfältigen Spuren in Mannheim auf, die von der Geschichte der Neuen Frauenbewegung Zeugnis ablegen. Ihr besonderes Augenmerk galt hierbei dem Einfluss lesbischer Frauen auf diese Geschichte. Den etwa 15 Teilnehmenden wurde durch die Referentin ein neuer Blick auf die Geschichte Mannheims eröffnet.

## Förderung der „Sichtbarkeit von Frauen in der Stadt“

E4.4

Im Jahr 2020 ist auf Initiative der Gleichstellungsbeauftragten eine behördeninterne Kooperation mit dem Fachbereich 61 Geoinformation und Stadtplanung zustande gekommen, deren Ziel in der Förderung der „Sichtbarkeit von Frauen in der Stadt“ liegt. Vorerst wurde der Schwerpunkt auf Straßennamen gelegt. Straßennamen besitzen insofern eine gesellschaftliche Wirkung, als die Benennung von Straßen zumeist als eine Ehrung für herausragende Leistungen begriffen wird.

Die absolute Mehrheit der Straßennamen, die in Mannheim mit Personennamen belegt sind, tragen die Namen von Männern. Diese Überproportionalität verdrängt Frauen aus dem städtebaulichen Bewusstsein und lässt sie somit im öffentlichen Raum unsichtbar bleiben.

Zusammen mit dem Fachbereich Geoinformation und Stadtplanung sucht die Gleichstellungsbeauftragte nach Ansätzen, um die Unterrepräsentanz von Frauen in der Straßenbenennung zu beheben. Im Fokus stand das Vergabeverfahren der Straßennamen und die Implementierung von Gendergerechtigkeit in der Taufbezirksbildung.

Das Ziel der Arbeitsgruppe ist einerseits, ein transparentes und standardisiertes Verfahren für die Auswahl von Straßennamen zu entwickeln; andererseits sollen durch die Zusammenarbeit Strukturen aufgespürt und beseitigt werden, die zu geschlechtsspezifischer Benachteiligung bzw. fehlender Sichtbarkeit im Stadtbild führen.

Zur Erreichung des ersten Ziels wurde die Entwicklung eines standardisierten Verfahrens für die Straßenbenennung auf Basis einer Masterarbeit angestoßen, die vor allem einen Istzustand ermittelt. Zur Bestandsaufnahme zählen ein detaillierter Überblick über die Benennung von Straßennamen in Mannheim und eine Dokumentation des genauen Auswahlprozesses auf institutioneller Ebene. In einem nächsten Schritt wird anhand dieser Analyse gemeinsam ein Verfahren entwickelt, das zu einer gendergerechten, aber auch sexismus- und rassismusbewussten Handhabung der Namensvergabe führt. Dieser Prozess soll in einer langfristigen Lösung vom Fachbereich Geoinformation und Stadtplanung implementiert werden.





Ab 2020 wurde dieses Wirkungsziel in in das übergeordnete Ziel *Die Voraussetzungen für die Chancengleichheit, aktive Teilhabe und Wertschätzung aller Menschen in Mannheim sind gegeben* eingegliedert.

F

UMSETZUNG DER  
EUROPÄISCHEN CHARTA  
IN MANNHEIM.

ZUORDNUNG ZU:

Globale Ziele

1 4 5 8 10 11

Strategische Ziele 2018

1 4

Handlungsfelder

2 3 6

Leitbild der Stadt Mannheim 2019  
Zukunftsthemen und Strategische Ziele

1 2 3 4



F1

Einleitung

Im Mai 2006 wurde die „Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“ (Charta) vom Rat der Gemeinden und Regionen Europas (RGRE) verabschiedet. Diese Charta ist ein Instrument zur Förderung von gleichstellungspolitischen Maßnahmen auf kommunaler Ebene. Die Charta stellt ein wirksames Instrument zur strukturellen und strategischen Implementierung einer an Gleichstellung der Geschlechter orientierten Handlungspolitik innerhalb der Kommunen und Landkreise dar.

Am 7. Juni 2011 hat der Gemeinderat der Stadt Mannheim freiwillig und einstimmig die Unterzeichnung der Europäischen Charta beschlossen. Die Stadt Mannheim ist mit der Unterzeichnung der EU-Charta die Verpflichtung eingegangen, ihre unterschiedlichen Rollen (siehe Abbildung 6) und Zuständigkeiten aktiv zu nutzen und zu mobilisieren, um noch gezielter auf die Gleichberechtigung und Chancengleichheit von Frauen und Männern verwaltungsintern sowie gesamtgesellschaftlich hinzuwirken.

Mit diesem Bekenntnis verpflichtet sich die Stadt Mannheim darüber hinaus, gezielt Maßnahmen unter anderem im Rahmen des sogenannten Gleichstellungsaktionsplans in allen gesellschaftlichen Bereichen zu entwickeln. Die Umsetzung der Charta dient der Ursachenbekämpfung und fordert messbare, konkrete Schritte. Demnach ist die Entwicklung eines Gleichstellungsaktionsplans vorgesehen, der im zwei- bis dreijährigen Rhythmus fortzuschreiben ist. Die Charta gibt Ansatzpunkte und liefert Grundgedanken, die im Gleichstellungsaktionsplan der Stadt Mannheim auf die spezifische Situation Mannheims zugeschnitten werden.

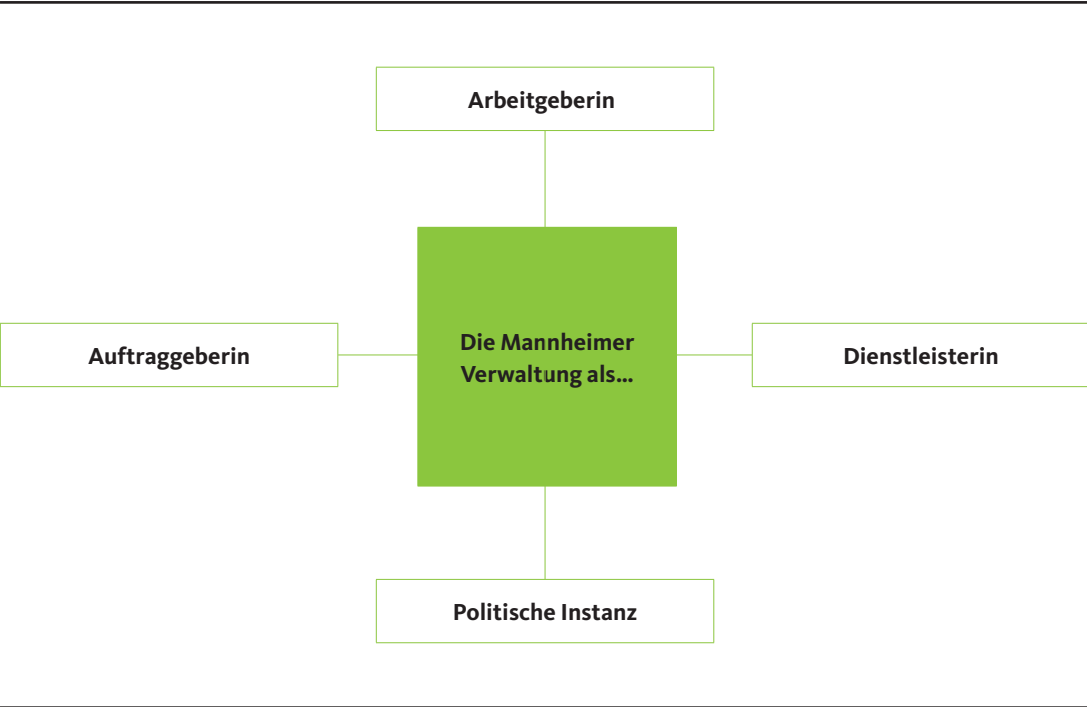
Die Grundsätze der Charta stehen in einem engen Zusammenhang mit dem Zukunftsthema „Gleichstellung, Vielfalt und Integration“, das von der Stadt Mannheim im Leitbild 2030 verankert wurde, sowie dem globalen Nachhaltigkeitsziel 5 „Geschlechtergerechtigkeit und Selbstbestimmung für alle Frauen und Mädchen“ der Vereinten Nationen.



Die Charta sieht vier Rollen für die Kommunen bzw. Landkreise vor:

- 1. In der Rolle als **Arbeitgeberin** übernimmt die Kommune aktiv eine Vorreiterrolle und fördert unter anderem Frauen für und in Führungspositionen und Entscheidungsgremien und 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 als **Dienstleisterin** wirkt die Kommune aktiv gegen Stereotypen, ob im Bildungsbereich oder bei Kultur- und Freizeitangeboten. Sie berücksichtigt die Bedürfnisse beider Geschlechter zum Beispiel bei den gesamtgesellschaftlichen Themen wie Gesundheit, Sozialarbeit, Pflege und Betreuung.
- 3. In der Rolle als **Auftraggeberin** fördert und fordert die Kommune eine kontinuierliche Gleichstellungspolitik bei den Kooperationspartner:innen und berücksichtigt die Förderung der Gleichstellung zum Beispiel mit Hinweis auf Artikel 12 der Charta und der EU-Richtlinie 2014/24/EU über die öffentliche Auftragsvergabe bei Vertragsentscheidungen und die Vergabe von Verträgen.
- 4. In der Rolle 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 (Mehrfach-) Diskriminierungen und Benachteiligungen sowie zur Partizipation von benachteiligten Zielgruppen wie zum Beispiel Migrantinnen durch.

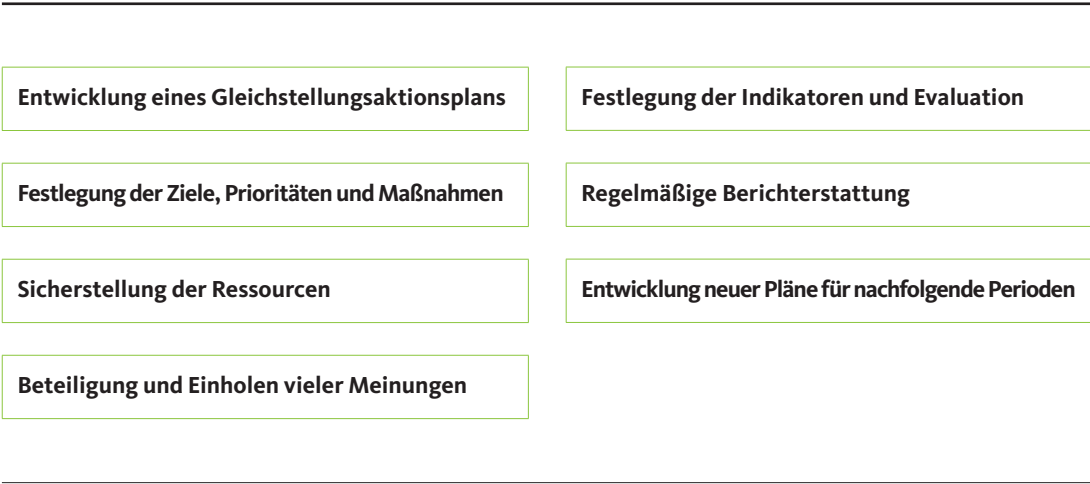
Abbildung 6:  
Rollen der Kommune nach der Europäischen Charta



Verpflichtungen der Kommune / Landkreise

Kommunen oder Landkreise, die die Charta unterschreiben, gehen damit verschiedene Verpflichtungen ein: Sie müssen einen Gleichstellungsaktionsplan erstellen und in diesem Ziele, Prioritäten und Maßnahmen festlegen. Bei der Entwicklung müssen viele Meinungen eingeholt werden und eine breite Bürgerbeteiligung gewährleistet sein. Die Umsetzung des Plans muss durch die Festlegung von Indikatoren und eine begleitende Evaluation regelmäßig monitort werden. Darüber hinaus verpflichtet sich die Stadt, kontinuierlich zu berichten und für nachfolgende Perioden neue Pläne zu entwickeln.

Abbildung 7:  
Verpflichtungen der Stadt Mannheim im Rahmen der Charta



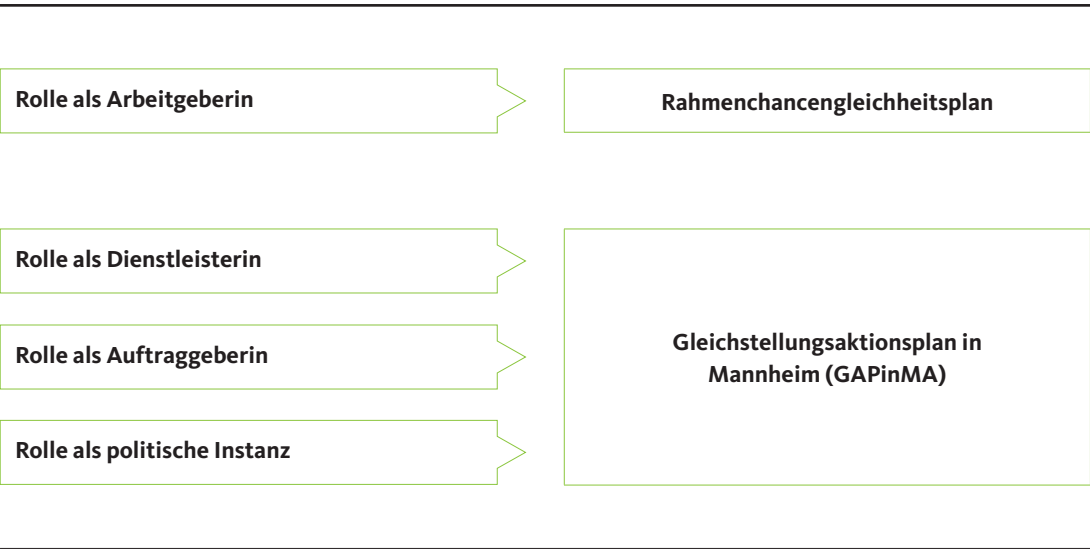
F2  
Umsetzung der Charta in Mannheim

Die Umsetzung der Charta ist eine Querschnittsaufgabe, die in Mannheim unter der Leitung des Oberbürgermeisters, Herrn Dr. Peter Kurz, und der Federführung der Gleichstellungsbeauftragten, Frau Zahra Deilami, in Zusammenarbeit mit Politik, Wirtschaft, Wissenschaft, Stadtgesellschaft und Verwaltung entwickelt, umgesetzt und evaluiert wird. Wie in der Charta vorgesehen, wurden zur Umsetzung vorerst Ziele und Prioritäten in Form von Schwerpunkten festgelegt sowie Maßnahmen in Form von Wirkungsfeldern identifiziert. Parallel wurde ein Konzept für den strukturellen Aufbau des Projektes entwickelt sowie die Sicherung von Ressourcen angestrebt. 2019 wurde die Einrichtung einer halben Koordinationsstelle ab dem 01. Januar 2020 bewilligt, die Corona bedingt erst ab dem 01. August 2020 besetzt werden konnte. Es fehlen noch Sachmittel, die haushälterisch vom Gemeinderat beschlossen und hinterlegt sind.

Da die Charta eine Ursachenbekämpfung anstrebt und messbare, konkrete Schritte fordert, wurde zum einen ein interner Rahmenchancengleichheitsplan ausschließlich für die Stadtverwaltung entwickelt, der in sechsjährigem Rhythmus fortgesetzt wird (siehe Kapitel B).

Zum anderen wurde in Zusammenarbeit mit der Stadtgesellschaft die Entwicklung eines Gleichstellungsaktionsplans für die Stadt Mannheim und ihre Einwohner:innen angestrebt, der in einem dreijährigen Rhythmus fortgesetzt wird.

Abbildung 8:  
Umsetzung der Charta in Mannheim



Im Jahr 2018 wurde die Projektaufbaustruktur für die Realisierung der Charta entwickelt und in vielen Einzelgesprächen mit den ausgewählten Expert:innen innerhalb und außerhalb der Verwaltung diskutiert. Nach der Entwicklung des Steckbriefes und der Planaufbauorganisation wurde das Projekt mit dem Oberbürgermeister, Herrn Dr. Peter Kurz, abgestimmt.

Der erste Gleichstellungsaktionsplan in Mannheim (2019–2023<sup>18</sup>)

Durch den Gleichstellungsaktionsplan übernimmt die Stadt Mannheim in der Wahrnehmung ihrer Rollen als Dienstleisterin, Auftraggeberin und politischer Instanz eine aktive Moderation, um eine (neue) Kooperationslandschaft innerhalb der Stadtgesellschaft zu mobilisieren. Sie schafft Plattformen und Netzwerke für die Entwicklung von Konzepten und konkreten Maßnahmen und trägt so zu Synergieeffekten und einer gesamtstrategischen Abstimmung bei.

Zur Entwicklung des ersten Gleichstellungsaktionsplans in Mannheim (GAPinMA) wurde eine Vielzahl von Meinungen eingeholt<sup>19</sup>. Der GAPinMA wird veröffentlicht, über die Umsetzung und die Fortschritte der Realisierung wird regelmäßig berichtet.

18) Das hohe ehrenamtliche Engagement bei der Erstellung des GAPinMA ist überaus bemerkenswert. Gleichzeitig ist zu konstatieren, dass durch die Corona-Pandemie und die damit einhergehenden Mehrfachbelastungen im Beruf und in der Familie einige Organisationen und Teilnehmer:innen ihr Engagement zurücknehmen oder zumindest einschränken mussten. Aus diesem Grund wurde der Zeitplan zur Entwicklung und Umsetzung des Gleichstellungsaktionsplans im Dezember 2020 angepasst. So wurde beispielsweise die Frist für die Abgabe der fertigen Projektskizzen auf Ende April 2021 verschoben und die Umsetzung des Planes um ein Jahr verlängert.  
19) Siehe Beteiligungsformate: unter <https://feministisches-barcamp-mannheim.de/rueckblick-2020>



F3.1

Schwerpunkt des ersten Gleichstellungsaktionsplans

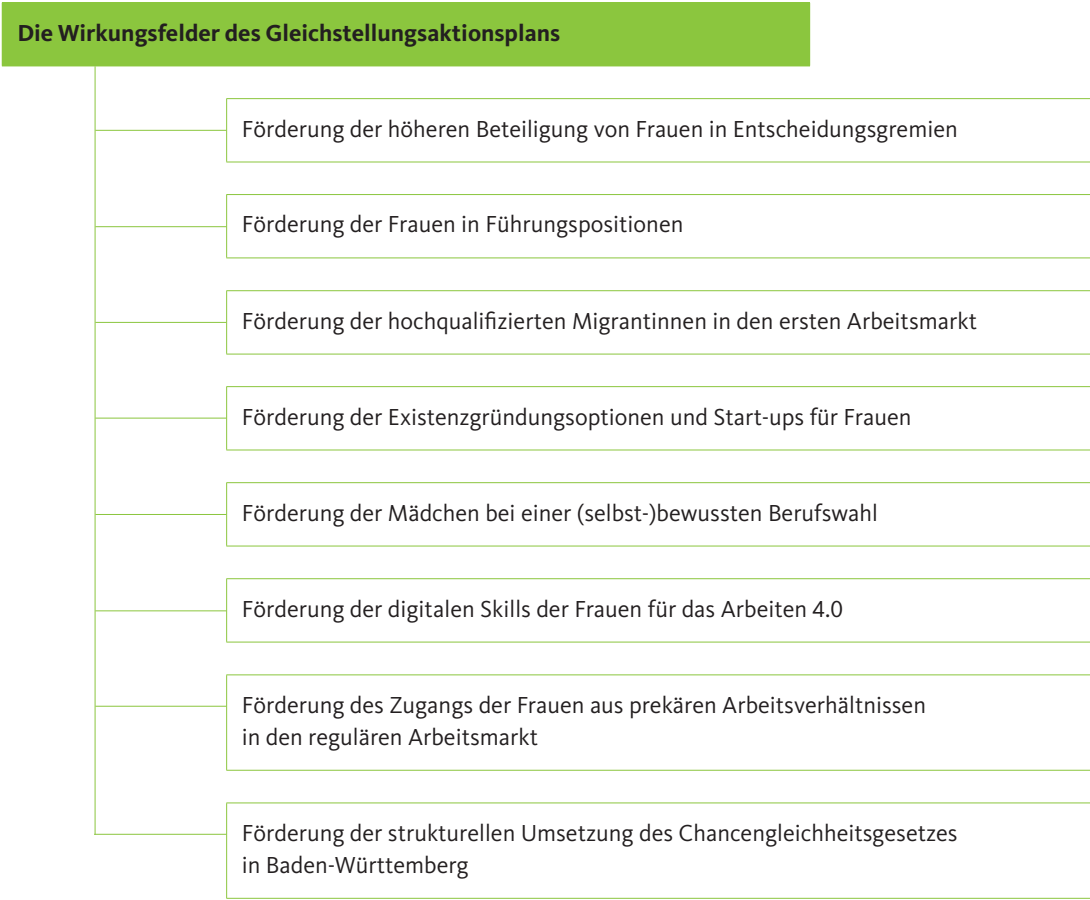
Frauen sind in der Erwerbsarbeit immer noch in vielfacher Hinsicht signifikant benachteiligt. Dabei ist eine unabhängige finanzielle Absicherung der wichtigste Schlüssel zu einem selbstbestimmten Leben. Da ein zentrales Anliegen der Stadt Mannheim die Sicherstellung einer eigenständigen Existenz von Frauen und Mädchen ist, wurde der Schwerpunkt des ersten Gleichstellungsaktionsplans der Stadt Mannheim auf „Erwerbstätigkeit und Gleichstellung“<sup>20</sup> gelegt. Dieser Schwerpunkt gehört zu den wichtigsten Orientierungspunkten der Stadt Mannheim.

F3.2

Wirkungsfelder des Gleichstellungsaktionsplans

Im Schwerpunkt vom GAPinMA – „Erwerbstätigkeit und Gleichstellung“ – wurden vorerst acht Wirkungsfelder identifiziert, in denen Maßnahmen entwickelt und durchgeführt werden sollen. Sieben dieser Wirkungsfelder werden im GAPinMA behandelt. Das achte Wirkungsfeld, „Förderung der strukturellen Umsetzung des Chancengleichheitsgesetzes Baden-Württemberg in Wirtschaft, Wissenschaft und Landesbehörden in Mannheim“ wird im Rahmen der internen zwischenbehördlichen Zusammenarbeit bearbeitet.

Abbildung 9:



Der Gleichstellungsaktionsplan als Projektkatalog

Die Erfahrung mit breit angelegten Plänen auf gesamtgesellschaftlicher Ebene zeigt, dass von Anfang an, ergänzend zu unverzichtbaren kreativen und visionären Prozessen, ein hohes Maß an Konkretisierungs- und Realisierungsmöglichkeiten notwendig ist, um eine Umsetzung sicherzustellen.

Deshalb hat die Stadt Mannheim sich für Gleichstellungsaktionspläne in Form von konkreten Projektkatalogen entschieden. Die Tatsache, dass der erste Gleichstellungsaktionsplan der Stadt Mannheim unter dem Motto „Erwerbstätigkeit und Gleichstellung“ ein Projektkatalog von 22 konkreten Projektskizzen geworden ist, zeigt, dass die Kombinationen zwischen Vision und Machbarkeit genau der richtige Weg ist, um eine eigenständige Existenz von Frauen und Mädchen in Mannheim zu fördern bzw. einen Beitrag dazu zu leisten.

Die Umsetzung der Charta in dieser Form hat gegenüber einem „traditionellen“ Plan drei wesentliche Vorteile:

- Höherer Anteil von internen und externen Kooperationen:** Die Entwicklung des Gleichstellungsaktionsplans auf Projektbasis ermöglicht von Anfang an einen hohen Beteiligungsgrad von Fachbereichen, Organisationen und Expert:innen in den Wirkungsfeldern. Dadurch steigt die Wahrscheinlichkeit, dass neue Best-Practice-Lösungen für die Herausforderungen rund um das Themenfeld „Frauen und Erwerbstätigkeit“ gefunden werden.
- Steigerung der Umsetzungswahrscheinlichkeit:** Im Rahmen der Projektentwicklung wurden bereits für über 30 % der Projekte konkrete Projektträger festgelegt und Fördergelder beantragt. Dadurch steigt die Umsetzungswahrscheinlichkeit des Gleichstellungsaktionsplans gegenüber „traditionellen“ Plänen, die oft – auch aufgrund von fehlenden Ressourcen – in Vergessenheit geraten.
- Ausschöpfung von projektbezogenen Finanzierungsmöglichkeiten:** Für die Finanzierung der Projekte besteht somit die Möglichkeit, frühzeitig bei verschiedenen Quellen Fördermittel einzuwerben.

Alle entwickelten Projektskizzen wurden auf Machbarkeit in Mannheim überprüft und enthalten folgende Informationen:

- Projekttitel und Autor:innen der Skizzen
- Projektdaten zur Leitung, Trägerschaft, dem Umsetzungszeitraum, der örtlichen Verankerung sowie der Zielgruppe(n)
- Projektbeschreibung: Ausgangssituation und Projektdarstellung
- Ziele und anvisierte Ergebnisse des Projektes
- Maßnahmen und Zeitplan des Projektes
- Evaluationsplan mit Indikatoren auf Basis der anvisierten Ergebnisse
- Notwendige Mittel bzw. Ressourcen
- Status des Projektes in Bezug auf die Finanzierung und eine mögliche Einbettung in Förderprogramme

20) Hinweise zu „Frauen und Erwerbstätigkeit“ im Allgemeinen:  
Frauen und Männer in Deutschland, Broschüre des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend BMFSFJ – Frauen und Männer in Deutschland  
<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/frauen-und-maenner-in-deutschland-160672>  
Hinweise zu „Frauen in Führungspositionen“  
Frauen in Top-Managementorganen öffentlicher Unternehmen – ein deutschlandweiter Städtevergleich, Ulf Papenfuß, Christian Schmidt  
(PDF) Frauen in Top-Managementorganen öffentlicher Unternehmen – ein deutschlandweiter Städtevergleich (FIT-Public Management-Studie 2020) (researchgate.net) [https://www.researchgate.net/publication/342916539\\_Frauen\\_in\\_Top-Managementorganen\\_oeffentlicher\\_Unternehmen\\_-\\_ein\\_deutschlandweiter\\_Stadtevergleich\\_FIT-Public\\_Management-Studie\\_2020](https://www.researchgate.net/publication/342916539_Frauen_in_Top-Managementorganen_oeffentlicher_Unternehmen_-_ein_deutschlandweiter_Stadtevergleich_FIT-Public_Management-Studie_2020)

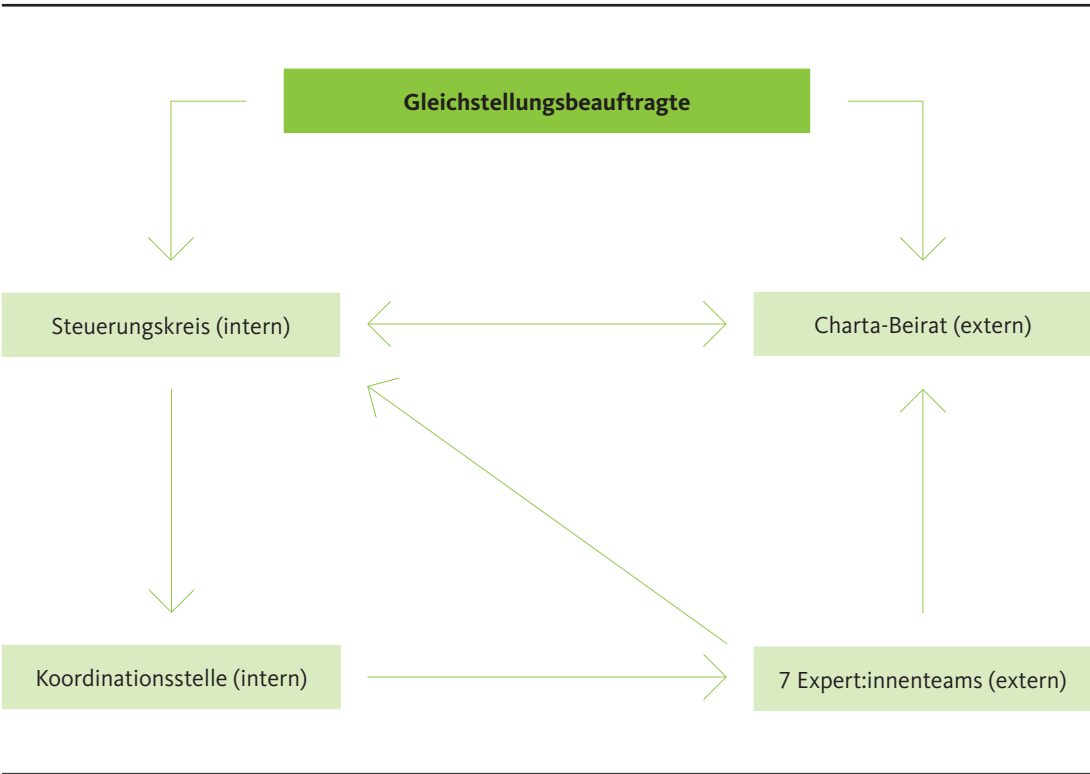
F3.3

Instanzen zur Umsetzung der Charta in Mannheim

In Rahmen des Projektdesigns hat sich die Notwendigkeit von zwei internen und zwei externen Instanzen herauskristallisiert, die implementiert wurden.

Die Instanzen sind der Steuerungskreis (siehe 3.3.1), der Charta-Beirat (siehe 3.3.3), die Expert:innenteams zu den jeweiligen Wirkungsfeldern (siehe 3.3.4) und eine Koordinationsstelle in der Verwaltung (siehe 3.3.2). Sie sichern die strategische Ausrichtung, die Arbeitsverteilung, die operative Abwicklung, die Zuständigkeiten, die Dokumentation, Evaluation und Umsetzung des GAPinMA. Allen im Projekt involvierten Instanzen wurden genaue Rollen und Aufgaben zugeordnet.

Abbildung 10:  
Projektdesign Gleichstellungsaktionsplan nach der EU-Charta



F3.3.1

**Interner Steuerungskreis**  
Der interne Steuerungskreis hat die Geschäftsführung der Umsetzung der Charta inne. Er ist unter anderem für die konzeptionelle Erstellung des Gleichstellungsaktionsplanes sowie Planung und Durchführung der Beteiligungsformate verantwortlich. Er besetzt die Expert:innenteams und sichert die Qualität ihrer Arbeit. Der Steuerungskreis setzt sich aus der Gleichstellungsbeauftragten, der Leitung des Charta-Beirats sowie der Koordinierungsstelle zusammen und ist überdies für die Leitung und Sicherstellung der Koordination des Projektes sowie für die Berichterstattungen und das Monitoring zuständig.

Abbildung 11:



F3.3.2

**Koordinationsstelle**  
Intern unterstützt die Koordinationsstelle den Steuerungskreis bei seinen Aufgaben. Die Stadt Mannheim hat der Einrichtung einer Koordinationsstelle zur Umsetzung der Charta unter Führung der Gleichstellungsbeauftragten zugestimmt. Der Stellenumfang beträgt 50 %; die Stelle wurde zum 01. August 2020 besetzt.

Abbildung 12:



F3.3.3

**Charta-Beirat**  
Extern wird die Entwicklung des Gleichstellungsaktionsplans durch einen Beirat unterstützt, der sich aus Mitgliedern des Steuerungskreises, ausgewählten Fachbereichsleitungen der Verwaltung, Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und Stadtgesellschaft zusammensetzt.

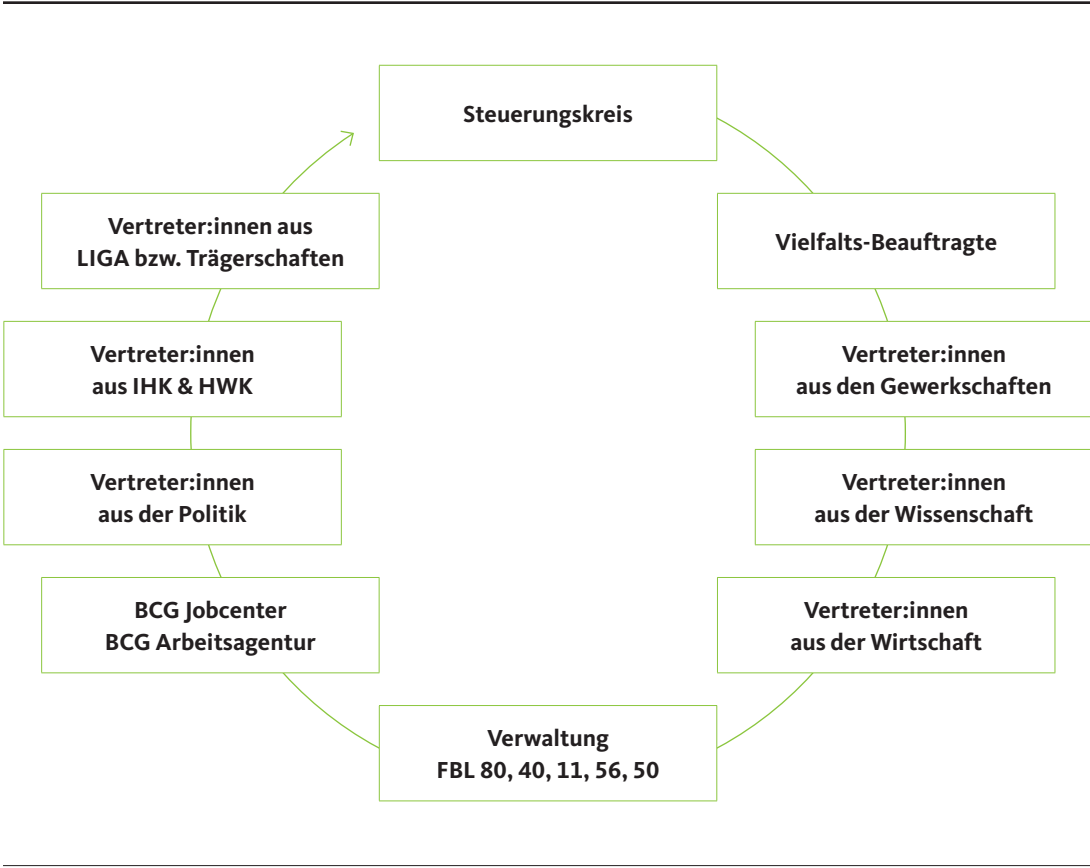
2019 konstituierte sich das externe Gremium, das die Umsetzung der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene sowie den Prozess der Entwicklung und Fortsetzung des Gleichstellungsaktionsplanes begleitet. Der Beirat setzt sich aus ausgewählten Vertreter:innen und Stadtpersönlichkeiten zusammen, die sich auf freiwilliger Basis engagieren.

Im Mai 2019 fand ein erstes informelles Treffen des Beirates, im November 2019 das Kick-off-Meeting statt. Hier wurde unter anderem der Wirkungsradius des Beirates festgelegt.

Der Beirat fungiert als Denk- und Ideenfabrik. Seine Mitglieder wirken in mindestens einem Wirkungsfeld mit. Er gibt Impulse für die personelle und konzeptionelle Gestaltung der Expert:innengruppen und betreibt Lobbyarbeit für die Realisierung des Gleichstellungsaktionsplanes.

Frau Professorin Dr. Sylvia Schraut, Professorin im Ruhestand für Neuere Geschichte an der Universität der Bundeswehr München und Vorsitzende des Vereins „Frauen & Geschichte Baden-Württemberg e.V.“ mit Wahlheimat Mannheim hat auf Bitte der Gleichstellungsbeauftragten die ehrenamtliche Leitung des Charta-Beirates übernommen.

Abbildung 13:  
**Zusammensetzung des Charta-Beirates**





Aufgaben des Charta-Beirats

- Denk- und Ideenfabrik
- Lobbyarbeit für die Realisierung des Gleichstellungsaktionsplans
- Impulse für die personelle und konzeptionelle Gestaltung der Expert:innenteams
- Ansprechpartner:in in mindestens einem Wirkungsfeld
- Aktives Networking in mindestens einem Wirkungsfeld
- Möglichst Mitarbeit in einem Expert:innen-Team
- Teilnahme an der Präsentation der Ergebnisse (voraussichtlich 2022)
- Vierteljährliche Treffen

Der Charta-Beirat hat in November 2019 mit einem Kick-off Meeting seine Arbeit aufgenommen, tagte im Jahr 2020 turnusmäßig vier Mal und lieferte wertvolle Impulse für den Steuerungskreis und die Expert:innenteams, insbesondere zur Gewinnung neuer Kooperationspartner:innen und möglicher Projektträger: innen.

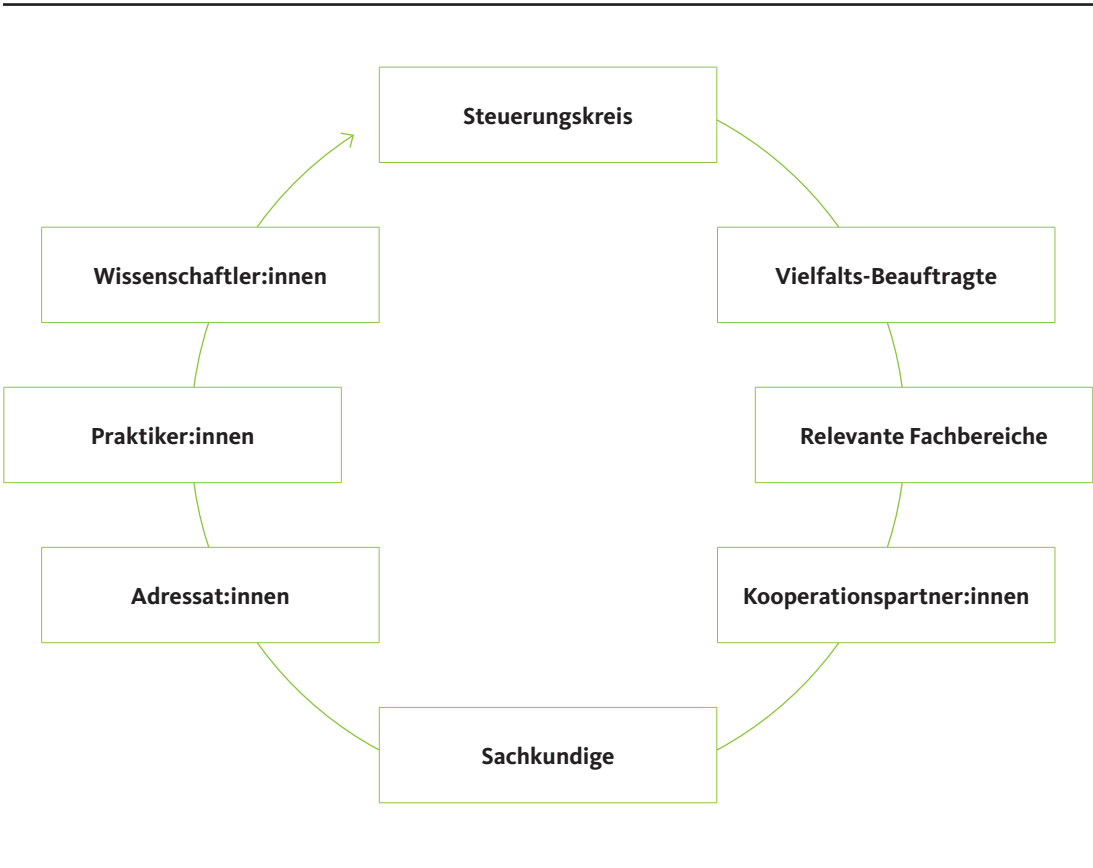
Darüber hinaus wurden Impulsvorträge organisiert:

- 17.07.2020  
Prof. Dr. Sylvia Schraut: Die Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene – Eine Analyse der Themenspektren ausgewählter Gleichstellungsaktionspläne von Städten und Kreisen in Deutschland
- 09.10.2020  
Prof. Dr. Sylvia Schraut: Indikatoren zur Europäischen Charta für die Gleichstellung von Männern und Frauen auf kommunaler Ebene
- 11.12.2020  
Sven Paul, Referent im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Die Gleichstellungsstrategie der Bundesregierung – Strategische Instrumente der Gleichstellungspolitik

Expert:innenteams

Neben dem Charta-Beirat wurde extern ein Expert:innenteam für jedes Wirkungsfeld gebildet, das als Denk- und Ideenschmiede konkrete Maßnahmen in jedem Wirkungsfeld entwickeln sollte. Die Expertenteams hatten die Aufgabe, konkrete Projektideen zu ihrem jeweiligen Themenbereich zu entwickeln, sie auf ihre Machbarkeit in Mannheim zu überprüfen, die Ergebnisse in Projektskizzen zu dokumentieren und regelmäßig im Beirat Bericht zu erstatten. Des Weiteren präsentierten sie ihre Ergebnisse auf einer Kick-off- Veranstaltung zum Gleichstellungsaktionsplan und nahmen an sonstigen für ihre Arbeit relevanten Formaten teil.

Abbildung 14:  
Zusammensetzung der Expert:innenteams



Aufgaben der Expert:innenteams

- Denk- und Ideenfabrik
- Entwicklung von drei konkreten Maßnahmen bis Frühjahr 2021
- Dokumentation der Ergebnisse
- Regelmäßige Berichterstattung an den Steuerungskreis
- Präsentation der Ergebnisse
- Teilnahme an sonstigen Formaten
- Regelmäßige Treffen sowie bedarfsorientiertes Zusammenkommen

Im Jahr 2020 fanden pro Expert:innenteam durchschnittlich sechs Sitzungen statt, um Projektskizzen in den definierten Wirkungsfeldern zu entwickeln. Darüber hinaus verabredeten sich die Expert:innen auch auf Projektebene in Kleingruppen in durchschnittlich weiteren fünf Sitzungen, um die Arbeit an einzelnen Projekten voranzutreiben. Ab März 2020 fanden die Treffen aufgrund der Corona-Pandemie teilweise und ab Oktober 2020 ausschließlich virtuell statt. Insgesamt arbeiteten in über 75 Treffen mehr als 150 Teilnehmer: innen aus über 55 Organisationen und Fachbereichen der Stadt Mannheim am Gleichstellungsaktionsplan zusammen.

F4

## Beteiligungsformate im Jahr 2020

Um das Ziel einer gesamtgesellschaftlichen Gleichstellung von Frauen und Männern zu erreichen, müssen alle Bereiche des Lebens in den Prozess miteingebunden werden: Politik, Kultur, Wirtschaft, Wissenschaft u.v.m. Aus diesem Grund wurde die Umsetzung der EU-Charta mit einer hohen Beteiligung von Einwohner:innen, Organisationen, Institutionen und Unternehmen aus den oben genannten Bereichen entwickelt bzw. in einer breit angelegten Kooperationskultur realisiert.

2019 wurden – jenseits des Charta-Beirats und der Expert:innenteams – extern zwei Beteiligungsformen für verschiedene Zielgruppen konzeptionell entwickelt und vorbereitet: ein Workshop für Vertreter:innen der Verwaltung und Politik und ein feministisches Barcamp zwecks Beteiligung der Stadtgesellschaft.

Im Frühjahr 2020 begann mit der Durchführung der Beteiligungsformate die zweite Entwicklungsphase des GAPinMA: Am 6. März 2020 wurde ein Workshop für Vertreter:innen aus Politik und Verwaltung durchgeführt und am 7. März 2020 fand das feministische Barcamp, eine freie Konferenz für interessierte Bürger:innen statt. Die Ergebnisse der beiden Formate wurden in einem Bericht aufgearbeitet und in den Expert:innenteams rezipiert.<sup>21</sup>

F4.1

### Workshop mit Vertreter:innen der Verwaltung und Politik

Mit Vertreter:innen aus der Verwaltung und der Politik (aus Parteien, den Jugendgruppen der Parteien und dem Gemeinderat) wurden die sieben Wirkungsfelder des GAPinMA in einem Workshop diskutiert. Dabei stand die Fragestellung im Mittelpunkt, welchen Beitrag Politik und Verwaltung konkret leisten können, um die Frauenförderung in den sieben Wirkungsfeldern voranzutreiben. Im Rahmen einer Themengalerie setzten sich die Teilnehmer:innen mit jedem Wirkungsfeld auseinander, benannten Probleme und erarbeiteten mit ihrer Expertise Lösungsansätze für die Problemstellungen:

- Im Wirkungsfeld 1 „Förderung der höheren Beteiligung der Frauen in Entscheidungsgremien (Aufsichtsräte, Vorstände, Politik)“ wurde vor allem die Notwendigkeit von Mentoring-Programmen, Quoten, Vorbildfunktionen, einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf und einer Reflexion der gegebenen Geschlechterrollen betont. Als mögliche Maßnahmen wurden u.a. die paritätische Besetzung von Aufsichtsräten der städtischen Töchtergesellschaften sowie die Erleichterung von Einstiegen durch anonymisierte Bewerbungsverfahren identifiziert.
- Die Notwendigkeit von stabilen Frauen- aber auch multifunktionalen, geschlechtlich gemischten Netzwerken und Seilschaften für Frauen in Führungspositionen wurde im Workshop zum Wirkungsfeld 2 „Förderung der Frauen in Führungspositionen“ besonders hervorgehoben. Die Festlegung von Quoten und das Sichtbarmachen von Vorbildern in der Stadtverwaltung wurden als potenzielle Maßnahmen diskutiert.
- In der Session zur „Förderung der hochqualifizierten Migrant:innen in den ersten regulären Arbeitsmarkt“, Wirkungsfeld 3, wurde vor allem über die Notwendigkeit einer gerechten Anerkennung von Berufsqualifikationen, der Wichtigkeit von Sprache, der Vernetzung und der Awareness der Mehrheitsgesellschaft diskutiert. Auch in diesem Wirkungsfeld wurden anonymisierte Bewerbungsverfahren als sinnvolle Maßnahme vorgeschlagen.

- Im Wirkungsfeld 4 „Förderung der Existenzgründungsoptionen und Start-ups für Frauen“, wurde vor allem die Notwendigkeit einer finanziellen Förderung von Gründerinnen und die Wichtigkeit von Rolemodels (Vorbildern) und Vernetzungsmöglichkeiten angesprochen.
- Eine klischeefreie Erziehung und Berufsberatung stand im Wirkungsfeld 5 „Förderung der Mädchen bei einer (selbst-)bewussten Berufswahl“ im Mittelpunkt der Diskussionen.
- Im Workshop zum Wirkungsfeld 6 „Förderung der digitalen Skills der Frauen für das Arbeiten 4.0“ wurden vor allem die Bedeutung der gleichen Ausstattung und des Zugangs für alle Geschlechter sowie die enorme Relevanz von Vorbildern hervorgehoben.
- Ideen für konkrete Maßnahmen wurden im Wirkungsfeld 7 „Förderung des Zugangs der Frauen aus prekären Arbeitsverhältnissen in den regulären Arbeitsmarkt“ entwickelt. Dazu zählen u.a. die Förderung von Erziehungsberufen durch die Politik oder die Vernetzung von verschiedenen Betreuungsmöglichkeiten (Kindergarten, Tagespflege, etc.) durch die Verwaltung. Im Wirkungsfeld 4 „Förderung der Existenzgründungsoptionen und Start-ups für Frauen“, wurde vor allem die Notwendigkeit einer finanziellen Förderung von Gründerinnen und die Wichtigkeit von Rolemodels (Vorbildern) und Vernetzungsmöglichkeiten angesprochen.
- Eine klischeefreie Erziehung und Berufsberatung stand im Wirkungsfeld 5 „Förderung der Mädchen bei einer (selbst-)bewussten Berufswahl“ im Mittelpunkt der Diskussionen.
- Im Workshop zum Wirkungsfeld 6 „Förderung der digitalen Skills der Frauen für das Arbeiten 4.0“ wurden vor allem die Bedeutung der gleichen Ausstattung und des Zugangs für alle Geschlechter sowie die enorme Relevanz von Vorbildern hervorgehoben.
- Ideen für konkrete Maßnahmen wurden im Wirkungsfeld 7 „Förderung des Zugangs der Frauen aus prekären Arbeitsverhältnissen in den regulären Arbeitsmarkt“ entwickelt. Dazu zählen u.a. die Förderung von Erziehungsberufen durch die Politik oder die Vernetzung von verschiedenen Betreuungsmöglichkeiten (Kindergarten, Tagespflege, etc.) durch die Verwaltung.



21) Siehe hierzu: [https://feministisches-barcamp-mannheim.de/wpcontent/uploads/2020/08/2020\\_08\\_04\\_GAP\\_Beteiligungsformate-Gesamtbericht.pdf](https://feministisches-barcamp-mannheim.de/wpcontent/uploads/2020/08/2020_08_04_GAP_Beteiligungsformate-Gesamtbericht.pdf).

F4.2

Zweites feministisches Barcamp in der Metropol-Region

Seit 2018 führt die Gleichstellungsbeauftragte im zweijährigen Rhythmus ein feministisches Barcamp durch. Ein Barcamp ist eine freie Konferenz und wird aktiv von den Teilnehmenden selbst gestaltet, indem sie die Inhalte mitbestimmen und eigene Workshops, Vorträge und Diskussionsbeiträge anbieten.

In Anlehnung an den Schwerpunkt des GAPinMA „Erwerbstätigkeit und Gleichstellung“ wurde das zweite feministische Barcamp unter dem Motto „Erwerbsarbeit: gleichberechtigt und gerecht! Ein Fundament der Geschlechtergleichstellung“ durchgeführt. Die Durchführung fand anlässlich des internationalen Frauentags am Samstag, 7. März 2020 statt.<sup>22</sup>

In diesem Rahmen wurden sieben Sessions zu den einzelnen Wirkungsfeldern des GAPinMA konzipiert, in das Barcamp-Programm integriert und moderiert durchgeführt. Im Mittelpunkt der Auseinandersetzung standen – neben ähnlichen Fragestellungen an Politik und Verwaltung – auch die Fragen, welche positiven Praktiken es bereits gibt bzw. was fehlt, um eine Förderung der Frauen voranzubringen. Ergänzend zu den Ergebnissen aus dem ersten Workshop wurde vor allem auf folgende Aspekte hingewiesen:

- Wirkungsfeld 1: Bedeutung der Selbstwirksamkeit und der Reflexion der eigenen Rolle bei der Aufweichung von Stereotypen.
- Wirkungsfeld 2: Wichtigkeit von Vorbildern für Frauen, deren Sichtbarkeit sowie die Solidarität unter Frauen.
- Wirkungsfeld 3: Bestehende Mehrfachdiskriminierung von Frauen mit Migrationsgeschichte sowie die Diskriminierung von Frauen aufgrund ihrer Migrationsgeschichte als „on top“-Hürde für Frauen.
- Wirkungsfeld 4: Bedeutung der Weiblichkeit und von Gendern in der Gründer:innenszene.
- Wirkungsfeld 5: Bedeutung von Medien.
- Wirkungsfeld 6: Folgen der Digitalisierung für den Arbeitsmarkt, u.a. der potenzielle Wegfall von Berufsfeldern und die ständige Verfügbarkeit der Arbeitnehmerinnen, die Bildschirmarbeit sowie deren Auswirkungen auf die Gesundheitsvorsorge.
- Wirkungsfeld 7: Fehlende Wertschätzung für die von prekären Verhältnissen betroffenen Berufsfelder und Arbeitsformen, die oftmals von Frauen mit Migrationsgeschichte verrichtet werden.



2. FEMINISTISCHES BARCAMP MANNHEIM<sup>2</sup> 20

07. März 2020, 10-18 Uhr, Stadthaus N1

Erwerbsarbeit - Gleichberechtigt und gerecht!



5 GESCHLECHTER-GLEICHHEIT

8 MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WIRTSCHAFTS-WACHSTUM

10 WENIGER UNGLEICHHEITEN



www.feministisches-barcamp-mannheim.de

STADT MANNHEIM

Demokratie und Energie

Lebendige Wirtschaft

22) Siehe hierzu: <https://feministisches-barcamp-mannheim.de>

98

99





G



CLUB DER  
UNMÖGLICHEN  
FRAGEN



BEWUSSTSEINS- UND  
KULTURARBEIT.



G1 FrauenKulturRat

G1.1 Einleitung

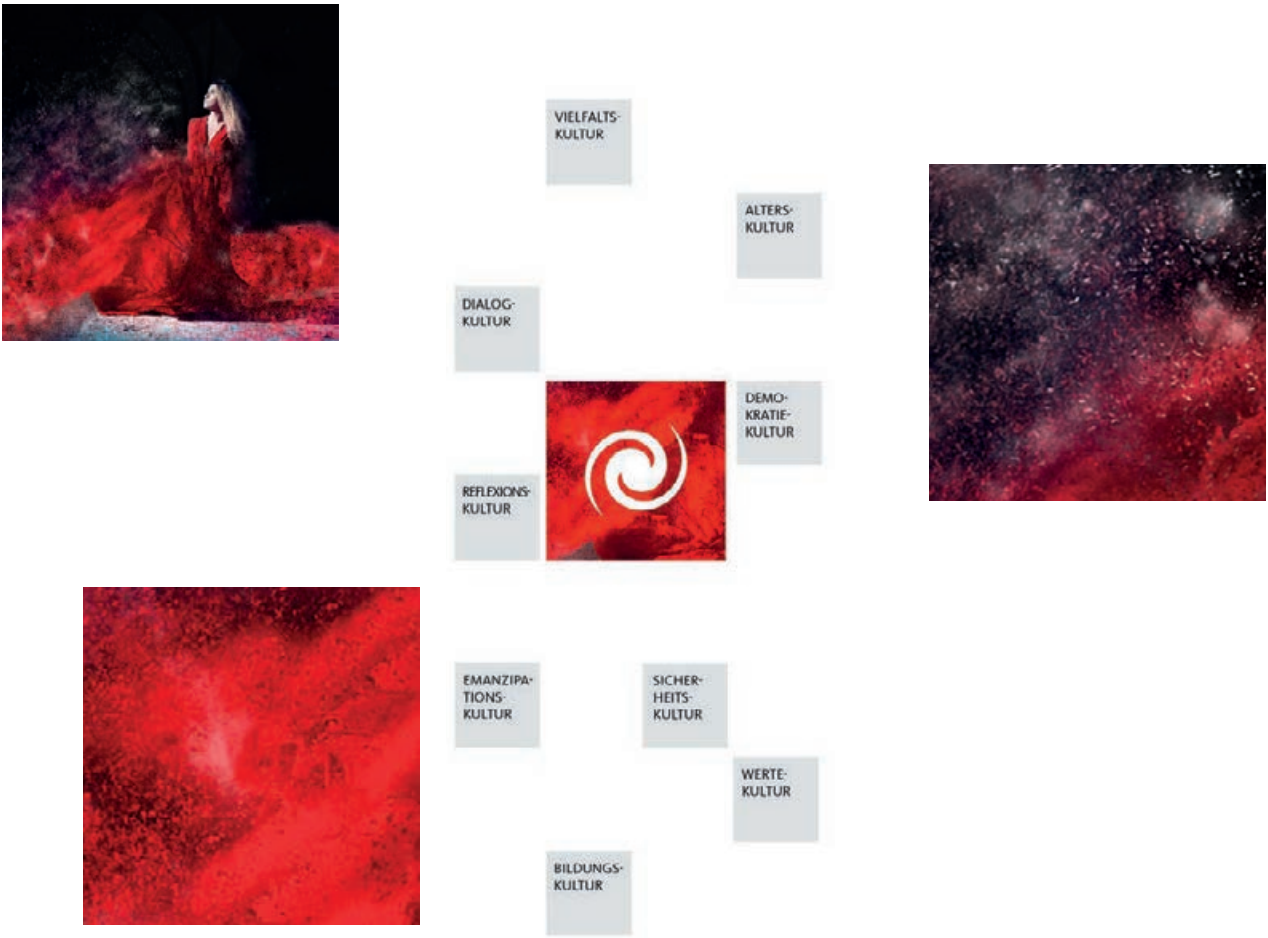
Der FrauenKulturRat wurde 2002 als ein bundesweit einzigartiges Gremium ins Leben gerufen. Die Initiative ging von der damaligen Frauenbeauftragten, Ilse Thomas, und dem damaligen Kulturbürgermeister und heutigem Oberbürgermeister, Dr. Peter Kurz, aus. Die Geschäftsführung obliegt der Gleichstellungsbeauftragten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

Der FrauenKulturRat hat den Zweck, die Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern – wie im Grundgesetz in Artikel 3, Absatz 2 festgeschrieben – im Kulturbereich zu verankern. Das Gremium will die Sichtbarkeit von Frauen erhöhen und ihre Arbeitsbedingungen verbessern. Darum nimmt der FrauenKulturRat seit 2017 aktiv am kulturpolitischen Diskurs teil. Im Jahr 2016 stellte sich der FrauenKulturRat neu auf, erweiterte sein Verständnis von Kultur und verabschiedete eine neue Geschäftsordnung.<sup>23</sup>



G1.2 Kulturverständnis des FrauenKulturRates

Die Neuausrichtung beinhaltet vor allem die Erweiterung des Kulturverständnisses um den soziokulturellen Aspekt und um die intrakulturellen, interkulturellen und transkulturellen Dimensionen. Im Kulturverständnis des Gremiums sind somit neben den institutionellen Formen der Kultur und Kunst, wie Theater, Museen, Festivals und Populärkultur auch die Soziokultur (Wertekultur oder Alltagskultur usw.) inbegriffen. 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 Kultureinrichtungen und kulturellen Wahrnehmungsweisen stellt eine unverzichtbare Voraussetzung zum Aufbau einer gendersensiblen Kultur dar.



Mitglieder

Die Mitglieder des FrauenKulturRates kommen unter anderem aus Wissenschaft, Wirtschaft, Bildung, der Kultur- und Kunstszene und dem soziokulturellen Bereich. Sie wirken aktiv in verschiedenen Bereichen des kulturellen Lebens der Stadt und der Metropolregion. Es sind ständige und nicht ständige Mitglieder vorgesehen. Seit 2018 hat der FrauenKulturRat entschieden, „Gäste“ als nicht ständige Mitglieder zur Mitwirkung einzuladen.

Die Gäste werden vom FrauenKulturRat mit einfacher Mehrheit vorgeschlagen und können auch Aufgaben innerhalb des Rates übernehmen. Die Anzahl der nicht ständigen Mitglieder ist auf 15 beschränkt. Nach Zusage erhalten die Personen einen Gaststatus für ein Jahr. Nach Ablauf dieses Jahres können sie, sofern dies vom FrauenKulturRat beschlossen ist, als Mitglieder berufen werden. Die Mitglieder werden für drei Jahre berufen. Nach Ablauf der drei Jahre ist eine erneute Berufung unbegrenzt möglich. Die Berufung der Mitglieder des FrauenKulturRates erfolgt durch den Oberbürgermeister der Stadt.

G1.3

23) Siehe hierzu: <http://www.mannheim.de/frauenkulturrat>



Tabelle 9:  
Mitglieder und Gäste des FrauenKulturRates

| Aktuell  |   |  | Ehemalige   |
|--|---|--|---|
| <b>Susanne Deß</b><br>Geschäftsführerin der Mannheimer Abendakademie<br>Mitglied seit 2020   | <b>Dr. Kathrin Lämmle</b><br>Co-Leiterin des Jugendkulturzentrums Forum in Mannheim und Projektleitung des Kurzfilmfestivals GIRLS GO MOVIE<br>Mitglied seit 2018                       | <b>Dr. Susanne Wichert</b><br>Direktorin in der rem g GmbH Stiftungsmuseen für die Reiss-Engelhorn-Museen Mannheim<br>Mitglied seit 2017               | <b>Prof. Dr. Wera Hemmerich</b><br>Studiengangsleiterin B.A. Soziale Arbeit – Integrationsmanagement, Professorin für Soziale Arbeit, Hochschule der Wirtschaft für Management<br>Mitglied bis 2019 |
| <b>Prof. Dr. Eva Eckkrammer</b><br>Professorin für Romanische Sprach- und Medienwissenschaft am Romanischen Seminar der Universität Mannheim<br>Mitglied seit 2011 | <b>Inka Neubert</b><br>Freie Regisseurin, Produzentin und Dozentin<br>Mitglied seit 2017  | <b>Beril Yilmam-Kohl</b><br>Music Commission Mannheim der mg: gmbh, Beauftragte für Musik und Popkultur<br>Mitglied seit 2011                          | <b>Barbara Waldkirch</b><br>Geschäftsführerin der Waldkirch KG, Verlag-Druck-Mitglied bis 2020  |
| <b>Sabine Fischer</b><br>Geschäftsführerin im Cinema Quadrat, Mannheims kommunalem Kino für aktuelle und klassische Filmkunst<br>Mitglied seit 2017                | <b>Elsbeth Ruiner</b><br>Oberstudiendirektorin a.D., erste Vorsitzende des deutschitalienischen Freundeskreises Metropolregion Rhein-Neckar e.V.<br>Mitglied seit 2017                  | <b>Prof. Dr. Julia Hansch</b><br>Studiengangsleiterin, Professorin für ABWL, stellv. Gleichstellungsbeauftragte an der DHBW Mannheim<br>Gast seit 2018 | <b>Inka Bankwitz</b><br>Regionalsprecherin Rhein-Neckar BücherFrauen e.V. / Women in Publishing<br>Gast bis 2019  |
| <b>Lea Gerschwitz</b><br>Projektleiterin von Matchbox – das wandernde Kunst- und Kulturprojekt, Kulturbüro der Metropolregion Rhein-Neckar<br>Mitglied seit 2020   | <b>Beata Anna Schmutz</b><br>Künstlerische Leiterin Mannheimer Stadtensemble<br>Mitglied seit 2020  | <b>Ute Mocker</b><br>Vorsitzende Kulturhaus Mannheim-Käfertal<br>Gast seit 2020  | <b>Anne-Marie Geisthardt</b><br>Geschäftsführerin Kulturparkett Rhein-Neckar e.V.<br>Gast bis 2020  |
| <b>Silvana Kraka</b><br>Leiterin der Theaterakademie Mannheim, Regisseurin und Schauspielpädagogin<br>Mitglied seit 2015   | <b>Prof. Dr. Sylvia Schraut</b><br>Historikerin, apl. Professorin an der Universität Mannheim und Vorsitzende des Vereins Frauen&Geschichte Baden-Württemberg e.V<br>Mitglied seit 2019 | <b>Andrea Ostermeyer</b><br>Künstlerin, Dozentin, Kunstvermittlerin<br>Gast seit 2019  | <b>Lisa Masetti</b><br>Projektleitung Kunst- und Kulturprojekt Matchbox, Kulturbüro der Metropolregion Rhein-Neckar<br>Gast bis 2019  |

Helene Hecht-Preis und Helene Hecht-Nachwuchspreis 2019

Der Helene Hecht-Preis und Helene Hecht-Nachwuchspreis wurde 2010 vom damaligen Kulturbürgermeister und heutigem Oberbürgermeister, Dr. Peter Kurz, sowie der damaligen Gleichstellungsbeauftragten, Ilse Thomas, gemeinsam mit dem FrauenKulturRat ins Leben gerufen. Mit ihm anerkennt und fördert die Stadt Mannheim durch den FrauenKulturRat herausragende Leistungen von Frauen aus Kunst und Kultur in der Metropolregion Rhein-Neckar. Die Auszeichnung ist ein wirksames Zeichen für Chancengleichheit im Kunst- und Kulturbereich mit dem Ziel, die Arbeit von Künstlerinnen sichtbar zu machen – eine Sichtbarkeit, die ihnen nur allzu oft verwehrt bleibt.

In einem zweijährigen Turnus vergibt der FrauenKulturRat die Preise in unterschiedlichen Kategorien. Bisher wurde der Preis in den Kategorien „Malerei, Grafik, Fotografie“ (2010), „Populäre Musik“ (2012), „Zeitgenössischer Tanz“ (2014) und „Literarische Übersetzung“ (2017) verliehen.

Im Jahr 2019 wurde der Preis zum fünften Mal ausgelobt und zwar in der Kategorie Film (Regie, Technik, Produktion, Kamera und Ton). Der Preis war mit 3.000 Euro Preisgeld dotiert. Erstmals wurde 2019 auch der Helene Hecht-Nachwuchspreis an Künstlerinnen und kulturschaffende Frauen bis einschließlich 27 Jahren ausgeschrieben. Dieser ist mit 1.000 Euro Preisgeld dotiert und wurde gleichzeitig mit dem Helene Hecht-Preis in derselben Kategorie vergeben.

Gefördert wurden die Preise 2019 von der Stadt Mannheim. Das Preisgeld für den Helene Hecht-Preis wurde von den zehn Clubs „Sorooptimist International“ der Metropolregion Rhein-Neckar gespendet; das Preisgeld für den Helene Hecht-Nachwuchspreis stellte der „Inner Wheel Club Mannheim“ zur Verfügung. Unterstützung erfuhren die Preise zudem von der VR Bank Rhein-Neckar, der Karin und Carl-Heinrich Esser Stiftung, der Heinrich-Vetter-Stiftung, den Reiss-Engelhorn-Museen (rem), dem Verlag Waldkirch Mannheim, der Lochbühler Aufzüge GmbH, der Winzergenossenschaft eG Schriesheim, der Theaterakademie Mannheim und weiteren Mitgliedern des Förderkreises, die nicht genannt werden möchten.



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



**Die Namensgeberin**

Die Helene Hecht-Preise erinnern an die Mäzenin Helene Hecht (1854–1940), die mit Kunstverstand und Großzügigkeit das Kulturleben in Mannheim prägte. In ihrem Salon in der Villa Hecht versammelte sie überregional bedeutende Kulturschaffende. Bis heute sind ihr Einfluss und ihre tatkräftige Initiative in der Stadt zu spüren. Im Oktober 1940 starb Helene Hecht 86-jährig auf der Deportationsfahrt der bairischen und pfälzischen Jüdinnen und Juden in das Lager Gurs in Südfrankreich.

Der FrauenKulturRat und die Stadt Mannheim gedenken mit der Preisvergabe dieser außergewöhnlichen Mannheimer Persönlichkeit und setzen ihr geistiges Erbe in der Stadt fort.

**Die Preisträgerinnen 2019**

Der Helene Hecht-Preis ging im Jahr 2019 an die Heidelberger Sounddesignerin Ana Monte. Die Jury begründet ihre Entscheidung für den Hauptpreis wie folgt: „Ana Monte beeindruckte die Jury sowohl mit der Qualität als auch mit der Bandbreite ihrer Arbeitsproben. Von der Kriegsberichterstattung bis hin zur Action-Serie vermag die Sounddesignerin die Atmosphäre der verschiedenen Genres und Formate souverän zu bedienen – insbesondere in Anbetracht ihrer nur siebenjährigen Berufserfahrung eine äußerst bemerkenswerte und preiswürdige Leistung.“



v.l.n.r.: Michael Grötsch, Bürgermeister; Amber Laurène Arundel; Laura Staab; Ana Monte; Zahra Deilami, Gleichstellungsbeauftragte, Rechte Stadt Mannheim / Thomas Tröster

Den in diesem Jahr erstmals ausgelobten Helene Hecht-Nachwuchspreis erhielt die Filmemacherin Laura Elisabeth Staab aus Mannheim. Zur Begründung schreibt die Jury: „Der Helene Hecht-Nachwuchspreis geht an die Filmemacherin Laura Elisabeth Staab, deren Kurzfilme sich durch dichte Bildkompositionen und eine subtile Tongestaltung auszeichnen. Speziell in ihrem Film ‚Zwei‘ gelingt es ihr, in langen Einstellungen von der wachsenden Entfremdung in einer homosexuellen Beziehung zu erzählen – emotionale, körperliche Filmkunst, die Nähe zu den Figuren sucht und das Publikum im besten Sinne herausfordert.“ Eine lobende Erwähnung im Nachwuchsbereich vergab die Jury an die Heidelberger Filmemacherin Amber Laurène Arundel. Die Jury war beeindruckt von ihrem Film „My Story – Deine Story“: „Mit einem klaren Drehbuch und stilistisch einfachen, aber wirkungsvollen Mitteln beleuchtet sie die komplexen Themen von Depression und Angststörungen.“

**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“ in der Lobby des Werkhauses des Nationaltheaters.

Der FrauenKulturRat ist für die inhaltliche Begleitung und Moderation der Reihe verantwortlich und lädt mit diesem offenen Dialogformat zu einem kontinuierlichen Austausch über Frauenleben und Leben der Frauen zu einer aktiven Beteiligung bei den Gestaltungsprozessen ein.

Die (welt-)gesellschaftlichen (Fehl-)Entwicklungen und Veränderungen fordern Frauen immer wieder heraus, gesellschaftliche Werte neu auszuhandeln und sich in ihrer (Um-)Welt neu zu positionieren, um ihre Rechte zu bewahren. Dabei entstehen viele Fragen, wie zum Beispiel: Wie frei sind Frauen tatsächlich und wie halten sie es mit der Freiheit aus? Was bedeutet für Frauen Sicherheit? Warum wird Gewalt gegen 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?

**Jede Spielzeit des Clubs hat einen Schwerpunkt und jede Veranstaltung einen thematischen Fokus:**

- Der thematische Schwerpunkt der Spielzeit 2017/2018 lag auf dem Thema „Dialogkultur“.
- Der thematische Schwerpunkt der Spielzeit 2018/2019 war „Leitbild Mannheim 2030“ und dessen Bedeutung für die Gleichstellung von Frauen und Männern.
- Das Thema der Spielzeit 2019/2020 hieß „Alltags-Extremismus aus der Frauenperspektive“. Die erste Veranstaltung 2020 konnte im Januar stattfinden. Drei weitere für 2020 geplante Veranstaltungen mussten aufgrund der Corona-Pandemie abgesagt werden.
- Nach der langen Corona-bedingten Pause kehrte der Club der unmöglichen Fragen im Oktober 2020 wieder zurück und ging in die vierte Runde – zum ersten Mal in digitaler Form. Er setzte in der Spielzeit 2020/2021 das Motto „Alltags-Extremismus aus der Frauenperspektive“ fort, ergänzt um den Aspekt der Erfahrungen mit der Pandemie.



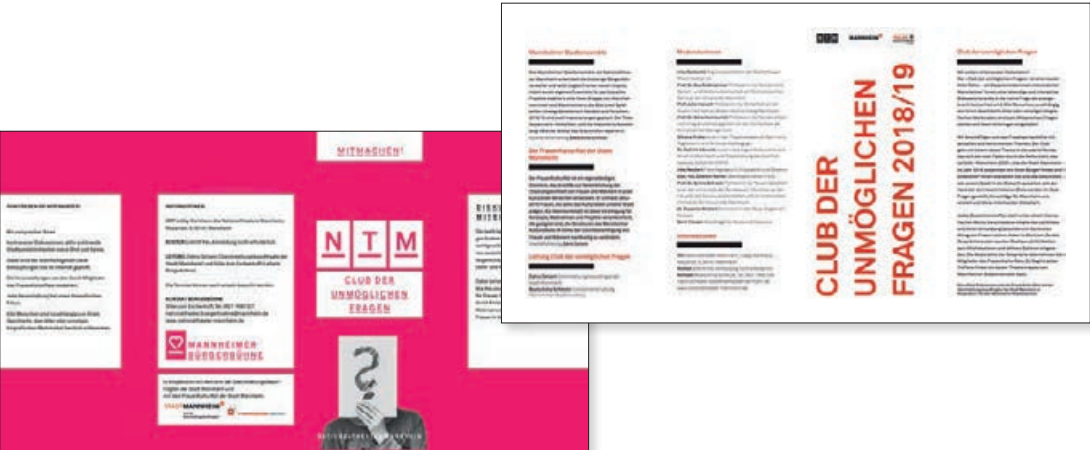
In der Spielzeit 2017/18 fanden im Jahr 2018 folgende Veranstaltungen statt:

Club der unmöglichen Fragen 2017/2018 zum Thema "Dialogkultur"

|  | Moderation                                      | Gastredner:innen   |
|--|---|--|
| <b>11.01.2018</b><br>Demokratie-Kultur.<br>100 Jahre Frauenwahlrecht.<br>Eine Bilanz: Was hat es uns gebracht? | Sabine Fischer<br>Silke zum Eschenhoff          | <div><div></div>Dr. Claudia Schöning-Kalender, Gemeinderätin (SPD), damalige Leiterin des autonomen Frauenhauses und Geschäftsführerin des Fraueninformationszentrums in Mannheim sowie frauenpolitische Sprecherin der SPD</div> <div><div></div>Prof. Dr. Sylvia Schraut, Historikerin, apl. Professorin an der Universität Mannheim und Vorsitzende des Vereins Frauen&amp;Geschichte Baden-Württemberg e.V.</div>  |
| <b>08.02.2018</b><br>Bildungs-Kultur. Gibt es eine (un)bewusste Berufsauswahl für Mädchen und junge Frauen?    | Elsbeth Ruiner<br>Silvana Kraka<br>Beril Yilmam | <div><div></div>Gabriele Ritter, Teamleiterin Berufsberatung Arbeitsagentur Mannheim</div> <div><div></div>Claudia Orth, Leiterin Ausbildungswesen Hwk Mannheim Rhein-Neckar-Odenwald</div> <div><div></div>Marianne Sienknecht, Leiterin Justus-von-Liebig-Schule</div> <div><div></div>Elvira Stegnos, Leiterin Ikubiz (Mädchenprojekte)</div> <div><div></div>Harald Törtl, Ausbildungsleiter IHK Rhein-Neckar</div> <div><div></div>Angelika Weinkötz, Vorständin AWO Kreisverband Mannheim e.V.</div>   |
| <b>08.03.2018</b><br>Emanzipations-Kultur.<br>Männlicher Feminismus – ein Widerspruch?                         | Dr. Susanne Wichert<br>Inka Bankwitz            | <div><div></div>Jana Stahl – 1. Vorsitzende der BücherFrauen e.V. Überregional</div> <div><div></div>Johannah Illgner – Queerfeministisches Kollektiv Heidelberg</div> <div><div></div>Talat Kamran, Mannheimer Institut für Integration und interreligiöse Arbeit</div> <div><div></div>Dr. Frank Degler, Jugendkulturzentrum Forum</div> <div><div></div>Armin Schiemann, Der Männerkreis Heidelberg</div> <div><div></div>Prof. Dr. Stefan Vinzelberg, Gleichstellungsbeauftragter an der Hochschule Mannheim, Fakultät Verfahrenstechnik</div> |
| <b>12.04.2018</b><br>Reflexions-Kultur.<br>Kunstszene: Frauen als Kunstschaffende und Kunstvermittelnde        | Prof. Dr. Wera Hemmerich<br>Lea Gerschwitz      | <div><div></div>Gundula Sprenger, VHS-Leiterin, Volkshochschule Bezirk Schwetzingen e.V.</div> <div><div></div>Tine Voecks, Bildende Künstlerin und Kulturwissenschaftlerin Zeitraumexit</div> <div><div></div>Gabriele Oßwald, Kulturschaffende</div>   |

|  | Moderation                                    | Gastredner:innen  |
|--|---|---|
| <b>17.05.2018</b><br>Alters-Kultur. Werden Frauen sogar anders alt?  | Dr. Susanne Wichert<br>Elsbeth Ruiner         | <div><div></div>Matthias Siegel, Leiter des Katholischen Bürgerhospitals in Mannheim</div> <div><div></div>Dr. Gabriele Ensink, Dozentin und Studienkoordinatorin am Institut für Gerontologie an der Universität Heidelberg,</div> <div><div></div>Juliane Schwöbel, Physiotherapeutin im Ruhestand (Schwerpunkt Geriatrie)</div> <div><div></div>Ingrid Bohnert, stellv. Vorsitzende des Seniorenrates Mannheim</div> |
| <b>14.06.2018</b><br>Vielfalts-Kultur.<br>Vielfaltsmanagement versus Gleichstellungspolitik?                     | Prof. Dr.<br>Eva Eckkrammer<br>Elsbeth Ruiner | <div><div></div>Karin Heinelt, Geschäftsführerin Stadtjugendring Mannheim e.V.</div> <div><div></div>Claus Preißler, Integrationsbeauftragter der Stadt Mannheim</div> <div><div></div>Dr. Angela Wendt, Lehrbeauftragte an der Uni Mannheim und freie Dramaturgin</div> <div><div></div>Prof. Dr. Elias Jammal, Leiter des Orient Instituts für Interkulturelle Studien OIS an der Hochschule Heilbronn</div>          |
| <b>12.07.2018</b><br>Werte-Kultur. Die Rolle der Frauen in geschlechter-bewusster Erziehung und Wertevermittlung | Prof. Dr.<br>Eva Eckkrammer<br>Beril Yilmam   | <div><div></div>Dr. Dorothee Dickenberger, Universität Mannheim</div> <div><div></div>Heike Frauenknecht, Schulleiterin Bachgymnasium</div> <div><div></div>Ute Kränzlein, Freireligiöse Gemeinde</div> <div><div></div>Irma Drakul, Rechtsanwältin</div>   |

Mit dem Thema „Leitbild Mannheim 2030“ ging der Club der unmöglichen Fragen 2018/2019 in die zweite Runde. Die Stadt Mannheim hat im Jahr 2018 zusammen mit ihren Bürger:innen das Leitbild erarbeitet, das beschreibt, wie die Stadt in der Zukunft aussehen soll. Anhand der dort beschriebenen Ziele wurden im Club Fragen gestellt, Vorschläge für Mannheim entwickelt und diese miteinander diskutiert. In der Spielzeit 2018/19 fanden folgende Veranstaltungen statt:



Club der unmöglichen Fragen 2018/2019 zum Thema  
Leitbild 2030

|  | Moderation   | Gastredner:innen  |
|--|--|---|
| <b>25.10.2018</b><br>Mann-Heim als Frauen-<br>Ort im Jahr 2030 –<br>Auftaktveranstaltung                                   | Elsbeth Ruiner<br>Prof. Dr.<br>Eva Eckkrammer      | <div><div></div> Christian Hübel, Leiter Strategische Steuerung der Stadt Mannheim, verantwortlich für das Leitbild 2030</div> <div><div></div> Andrea Chagas López, wissenschaftliche Mitarbeiterin am Romanistischen Seminar (Abteilung Sprach- und Medienwissen-schaft) der Universität Mannheim,</div> <div><div></div> Marianne Sienknecht, Oberstudiendirektorin und Schulleiterin der Justus-von-Liebig-Schule</div>   |
| <b>08.11.2018</b><br>Geschlechtergleichstellung<br>in einer Gesellschaft als<br>Gradmesser für Demokratie<br>(Ziel Nr. 16) | Elsbeth Ruiner<br>Prof. Dr.<br>Sylvia Schraut      | <div><div></div> Barbara Stanger, Leiterin Förderband Mannheim e.V.</div> <div><div></div> Sandra Müller-Reinke, Sozialarbeiterin im Förderband, Leiterin der Aus-bildung in Teilzeit für junge Mütter</div> <div><div></div> Jacqueline Yildirim, Firmengründerin und Unternehmerin (JACQ. GmbH)</div>   |
| <b>13.12.2018</b><br>Armut ist weltweit<br>weiblich, Mannheim<br>macht keine Ausnahme<br>(Ziel Nr. 1)                      | Prof. Dr.<br>Eva Eckkrammer<br>Zahra Deilami       | <div><div></div> Anna Barbara Dell, Mitglied im Bezirksfrauenrat der Gewerkschaft ver.di Rhein-Neckar und im Offenen Netzwerk Mannheimer Frauen</div> <div><div></div> Prof. Dr. phil. Astrid Hedtke-Becker, Dekanin der Fakultät für Sozialwesen und Professorin für Theorie und Praxis Sozialer Arbeit sowie Altenarbeit und Gesundheitswesen an der Hochschule Mannheim,</div> <div><div></div> Ruth Hutter, Künstlerin und künstlerische Leitung GGMan</div> <div><div></div> Dr. Claudia Schöning-Kalender, damalige Geschäftsführende, Vorstand und Vorsitzende des Mannheimer Frauenhauses e.V., Leiterin des Fraueninformationszentrums FIZ</div>   |
| <b>10.01.2019</b><br>Alle sind gleich, nur manche<br>sind gleicher (Ziel Nr. 5)  | Prof. Dr.<br>Sylvia Schraut<br>Dr. Susanne Wichert | <div><div></div> Dr. Ulrike Thomas, Dipl.-Psychologin und Psychotherapeutin (Schwerpunkte: Sozialisation und ihre Auswirkungen auf Geschlechterrollen), Autorin und Fotografin</div>  |
| <b>14.02.2019</b><br>Konsumbewusste Frauen?<br>(Ziel Nr. 12)   | Silvana Kraka<br>Dr. Susanne Wichert               | <div><div></div> Markus Artur Fuchs, Gründungsgesellschafter des enorm-Magazins »Zukunft fängt bei Dir an« und Geschäftsführer der Agentur KontextKommunikation</div> <div><div></div> Eduard Justus, Eddie's Unverpackt Mannheim</div> <div><div></div> Susanne Kammer, Leiterin der Geschäftsstelle des Eine-Welt-Forums Mannheim e.V.</div> <div><div></div> Katharina von der Kaus, Institut für ökologische Wirtschafts-forschung (IÖW), Office Heidelberg</div> <div><div></div> Agnes Schönfelder, Geschäftsführerin der Klimaschutzagentur</div> <div><div></div> Catja Schulze, ehrenamtliche Leiterin des Oxfam-Shops Mannheim</div> <div><div></div> Anja Stephan, eine-welt-laden am Johann-Sebastian-Bach-Gymnasium Mannheim</div> |

|  | Moderation   | Gastredner:innen   |
|--|--|--|
| <b>14.03.2019</b><br>Sind Frauen Gewinnerinnen<br>der Bildung? (Ziel Nr. 4)              | Elsbeth Ruiner<br>Dr. Kathrin Lämmle                       | <div><div></div> Barbara Amann, Beratung, Training und Coaching psychische Gesundheit am Arbeitsplatz und Arbeitsmarktintegration (arbeitsgut.de)</div> <div><div></div> Zora Brändle &amp; Jaquelin Mehlein, Sprecherinnen DeltaFrauen e.V.</div> <div><div></div> Susanne Deß, Geschäftsführerin derAbendakademie Mannheim</div> <div><div></div> Susanne Eiber, BMW-Niederlassungsleiterin in Mannheim</div> <div><div></div> Sabine Leber-Hoischen, Vorsitzende der Arbeitsgemeinschaft für Bildung der SPD Baden-Württemberg</div> <div><div></div> Margot Römmich, Geschäftsführerin und Vorständin von Business &amp; Bildung e.V.</div> <div><div></div> Elke Zimmer, Mitglied des badenwürttembergischen Landtags für Bündnis 90 / Die Grünen</div> |
| <b>11.04.2019</b><br>Stadt der Frauen – bald<br>Wirklichkeit? (Ziel Nr. 11)              | Silvana Kraka<br>Inka Neubert                              | <div><div></div> Tanja Krone, Regisseurin und Performerin</div> <div><div></div> Dr. Monika Isis Ksiensik, Vorstandsmitglied FrauenMitPlan e.V.</div>  |
| <b>09.05.2019</b><br>Starke Unternehmen ohne<br>Frauen? (Ziel Nr. 8)                     | Prof. Dr.<br>Julia Hansch<br>Beril Yilmam-Kohl             | <div><div></div> Dr. Simone Burel, Geschäftsführerin, Linguistische Unternehmensberatung</div> <div><div></div> Kristina Scheuermann, Inhaberin und Geschäftsführerin, Agentur Plan W</div>  |
| <b>06.06.2019</b><br>Gesundheit als gemeinschaftliche<br>Pflicht? (Ziel Nr. 3)           | Prof. Dr.<br>Eva Eckkrammer<br>Prof. Dr.<br>Sylvia Schraut | <div><div></div> Kerstin Gieser M.Sc., Bereichsleitung Gesundheitstreffpunkt Mannheim</div> <div><div></div> Dr. med. Sabine Reuss, Fachärztin der Chirurgischen Klinik des Universitätsklinikums Mannheim</div>   |
| <b>11.07.2019</b><br>Ein geschlechtergerechtes<br>Mannheim: Fata Morgana oder<br>Vision? | Prof. Dr.<br>Sylvia Schraut<br>Zahra Deilami               | <div><div></div> Dr. Schöning-Kalender, frauenpolitische Sprecherin der SPD-Gemeinderatsfraktion</div> <div><div></div> Dr. Birgit Reinemund, frauenpolitische Sprecherin der FDP-Gemeinderatsfraktion</div> <div><div></div> Nalan Erol, frauenpolitische Sprecherin der Linken im Gemeinderat</div>  |





Club der unmöglichen Fragen im Nationaltheater, Bürgerbühne

Am 19.09.2019 startete der Club der unmöglichen Fragen 2019/2020 unter dem Motto „Alltags-Extremismus aus der Frauenperspektive“ in die dritte Spielzeit. Der Club beschäftigte sich im dritten Jahr mit Extremismen, allerdings nicht vorrangig mit der politischen Dimension, sondern mit den verschiedensten Formen von Alltags-Extremismus – und dies dezidiert aus der Genderperspektive. Die Veranstaltungen dieser Reihe fanden in einem zweimonatigen Rhythmus statt.

Die erste Veranstaltung 2020 konnte im Januar stattfinden. Drei weitere für 2020 geplante Veranstaltungen mussten aufgrund der Corona-Pandemie abgesagt werden. Nach der langen Corona-bedingten Pause kehrte der Club der unmöglichen Fragen wieder zurück und ging in die vierte – zum ersten Mal digitale – Runde. Er setzte in der Spielzeit 2020/2021 das Motto „Alltags-Extremismus aus der Frauenperspektive“ fort, ergänzt um den Aspekt der Erfahrungen mit der Pandemie.

Club der unmöglichen Fragen 2019/2020  
Zum Thema „Alltags-Extremismus aus der Frauenperspektive“

|   | Moderation  | Gastredner:innen   |
|---|---|--|
| <b>19.09.2019</b><br>Medien-Extreme –<br>Auftaktveranstaltung | Zahra Deilami<br>Prof. Dr.<br>Sylvia Schraut  | <div><div></div>Angela Boll, Lokalredakteurin, Mannheimer Morgen</div> <div><div></div>Maria Guckert-Damian, Studiendirektorin i.R., Carl-Friedrich-Gauß-Gymnasium Hockenheim; Fotografin</div> <div><div></div>Susanne Hun, freischaffende Kommunikationsdesignerin, Gründerin des Frieda Netzwerks, Teil des Bündnisses Frauen* gegen Rechts</div> <div><div></div>Prof. Dr. Adrienne Steffen, Studiengangsleitung Medien- und Kommunikationsmanagement, Hochschule Fresenius Heidelberg</div>   |
| <b>18.11.2019</b><br>Körper-Extreme                           | <div>Prof. Dr.<br/>Eva Eckkrammer<br/>Silvana Kraka</div> <div>Prof. Dr.<br/>Eva Eckkrammer<br/>Zahra Deilami</div> | <div><div></div>Maxi Schmitt, Vorständin und Fachberaterin des FrauenGesundheitsZentrums Heidelberg, selbst Betroffene</div> <div><div></div>Birgit Schäfers, seit circa ihrem fünften Lebensjahr massiv essgestört, gründete 2018 eine Gruppe für Frauen, die, so wie sie selbst, nach einem Schönheitsangriff erkrankt sind</div> <div><div></div>Caroline Hopp, Psychologin, Yoga- &amp; Tantralehrerin und Körperakzeptanz-Coach</div> <div><div></div>Prof. Dr. Sven Schneider, Professor an der Medizinischen Fakultät Mannheim der Universität Heidelberg, Leiter der Abteilung „Kindergesundheit“</div>  |
| <b>09.01.2020</b><br>Glaubens-Extreme                         | Elsbeth Ruiner<br>Dr. Susanne Wichert   | <div><div></div>Sabine Stoll, Mannheimer Institut für Integration und interreligiöse Arbeit e.V., Studium der evangelischen Theologie, Gast mit biographischer Expertise: Anfang 2020 zum Islam konvertiert</div> <div><div></div>Gabi Blank, bis 2015 Dekanatsratsvorsitzende der katholischen Kirchen Mannheims, ehrenamtlich seit Jahrzehnten in der katholischen Kirche engagiert</div> <div><div></div>Dr. Joachim Vette, Pfarrer, Theologe und Kirchenmusiker. Studium der Philosophie, Theologie und Musik in Canada, Israel und Deutschland, Experte für die Rolle der Frauen in der Kirche, in Sekten etc.</div> <div><div></div>Petra Heilig, Studium der Theologie (röm.-kath.) und der Pädagogik (mit Schwerpunkt Erwachsenenbildung) in Tübingen, seit 2016 Leiterin des ökumenischen Bildungszentrums Sanctclara</div> <div><div></div>Stefanie Boßmeyer, Studiendirektorin, katholische Religionslehrerin in der Justus-von-Liebig-Schule, lange Jahre im Vorstand des Religionslehrerverbandes. Franziska Panizzi, Gast mit biografischer Expertise</div> <div><div></div>Svenja Schöttle, Landespredigerin in Ausbildung, Freireligiösen Gemeinde Mannheim</div> <div><div></div>Prof. Dr. Heidrun Kämper, wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Abteilung Lexik, Leibniz- Institut für Deutsche Sprache, ist nach der Heirat zum Judentum übergetreten.</div> |

Club der unmöglichen Fragen 2020/2021  
Fortsetzung des Themas „Alltags-Extremismus aus der Frauenperspektive“

|                                   | Moderation                                   | Gastredner:innen  |
|-----------------------------------|--|---|
| 22.10.2020<br>Haltungsextreme     | Zahra Deilami<br>Prof. Dr.<br>Sylvia Schraut | <div><div></div>Corinna Schneider, Landesfrauenrat und Kontaktstelle Frau und Beruf</div> <div><div></div>Silke Heinrich, Head of Diversity + Inclusion, Roche Diagnostics GmbH</div> |
| 10.12.2020<br>Veränderungsextreme | Andrea Chagas<br>Zahra Deilami               | <div><div></div>keine Gäste</div>   |

**CLUB DER UNMÖGLICHEN FRAGEN**

Eine offene Diskussionsrunde des Frauenkulturrats und der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Mannheim in Kooperation mit dem Mannheimer Stadtensemble. Der "Club der unmöglichen Fragen" ist eine zweimonatliche Reihe – ein Zusammenkommen interessierter Mannheimer\*innen, eine lebendige und interaktive Diskussionsrunde, in der keine Frage als unangebracht und unwichtig betrachtet wird. Alle Menschen – unabhängig von ihrem Geschlecht, Alter oder sonstigen biografischen Merkmalen – sind zum Mitsprechen, Fragen stellen und Ideen einbringen eingeladen!

Der Club beschäftigt sich aus Frauenperspektive mit aktuellen und kontroversen Themen und geht mit einem neuen Motto in die dritte Runde, das sich als roter Faden durch die Reihe zieht: Alltags-Extremismus aus der Frauenperspektive. Das Extreme als das Äußerste, das Entfernteste, steht an der Grenze zum Unmöglichen, gänzlich Abnormen. Was geht jedoch über das Normale oder Gewöhnliche hinaus, im sozialen Zusammenleben, der Familie, beim Kindervorschul, in der Religion, in der Mode, in der Demokratie in den Medien, in der Kunst oder den beruflichen Wünschen und Tätigkeiten? Wie extrem dürfen Frauen\* im Gegensatz zu Männern\* sein und umgekehrt? Und welche Annahmen verfolgt Frau\* und Mann\*, wenn die Grenze des Normalen überschritten wird? Wann scheint Extremismus gerechtfertigt oder auch gänzlich falsch, aus einer moralischen Perspektive? Der Club versucht diesen Fragen nachzugehen.

Jedes Zusammentreffen steht unter einem thematischen Motto: Medien, Körper, Glaube, Politik, Mode- und Rollen-Extreme. Zu den Gesprächsrunden werden Stadtpersonlichkeiten zum Mitschreiben und aktiven Zuhören eingeladen. Die Moderation der Gespräche übernehmen die Mitglieder des Frauenkulturrats.

Vorstellen:innen:

**NTM**

**STADTMANNHEIM**  
Kommunikation und Strategie  
Überwindungseinstellung

KULTUR-LEBEN-GLEICHBERECHTIGT  
**FRAUEN KULTURRAT**  
MANNHEIM

**LEITUNG**  
Zahra Deilami  
Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Mannheim

Beate Anna Schmitt  
Künstlerische Leitung Mannheimer Stadtensemble

Sie haben Fragen?  
Sie haben etwas zu sagen?  
Dann kommen Sie zum



**CLUB DER UNMÖGLICHEN FRAGEN**

und diskutieren mit!  
Das Themenspektrum 2019/2020  
"Alltags-Extremismus  
aus der Frauenperspektive"

**MANNHEIM**

**KOMMUNALE GLEICHSTELLUNGSARBEIT**

Die Gleichstellungsbeauftragte fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen\* und Männern\* innerhalb der Stadtgesellschaft und innerhalb der Verwaltung. Für die Stadtverwaltung entwickelt sie im Einklang mit den Vorgaben der Stadt Mannheim Strategien zur Förderung und Förderung von Strukturen, welche die Gleichstellung nachhaltig sichern. Für die Stadtverwaltung arbeitet sie strategisch und strukturell bei der Entwicklung und Umsetzung standardisierter Handlungsverfahren, Richtlinien und Schulungsmaßnahmen mit.

**MANNHEIMER STADTENSEMBLE**

Das Mannheimer Stadtensemble am Nationaltheater Mannheim entwickelt die bisherige Bürgerbühne weiter und setzt zugleich einen neuen Impuls, indem es ein eigenes Ensemble für partizipative Projekte etabliert: eine feste Gruppe von Mannheimer\*innen und Mannheimerinnen, die über zwei Spielzeiten hinweg künstlerisch handeln und forschen.

**DER FRAUENKULTURRAT DER STADT MANNHEIM**

Der Frauenkulturrat ist ein eigenständiges Gremium, das Anstöße zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen\* und Männern\* in allen kulturellen Bereichen entwickelt. Er umfasst aktuell 12 Frauen\*, die aktiv die kulturellen unserer Stadt prägen. Als Ideenwerkstatt ist diese Vereinigung für Konzepte, Maßnahmen und Projekte verantwortlich, die geeignet sind, die Strukturen des Mannheimer Kulturlebens im Sinne der Gleichberechtigung von Frauen\* und Männern\* nachhaltig zu verändern.

Feministisches Barcamp Mannheim

G4

Erstes Feministisches Barcamp Mannheim

G4.1

Am 19. Januar 1919 konnten Frauen zum ersten Mal auf nationaler Ebene wählen. Anlässlich dieses 100-jährigen Jubiläums wurde am 19. Januar 2019 auf dem „1. Feministischen Barcamp“ in Mannheim Bilanz gezogen und über Perspektiven nachgedacht: Wie ist es um die Gleichstellung der Geschlechter nach 100 Jahren Kampf um Frauenrechte bestellt? Können Frauen ihren Beruf, ihre Karriere und ihre Rollen in Gesellschaft und Familie selbst bestimmen? Wie stellt sich die Situation in der Politik, der Kunst, der Kultur oder auch in der Wissenschaft dar? Welche gesellschaftlichen Grenzen der Wahlfreiheit gibt es? Und wie können feministische Ansätze hier weiterhelfen?

Dem Format „Barcamp“ entsprechend war die Konferenz als offene Tagung konzipiert, auf der die Teilnehmer:innen die Themen, über die sie in Arbeitsgruppen, den sogenannten Sessions, diskutierten, selbst vorschlugen und festlegen konnten. Zudem stand ausreichend Zeit für Austausch und Vernetzung zur Verfügung. Rund 120 Menschen allen Alters und aller Geschlechter waren der Einladung gefolgt.





In vier Sessionrunden agierten insgesamt 20 Arbeitsgruppen, die ein breites Spektrum aktueller feministischer Themen präsentierten. Dazu gehörten zum Beispiel:

- Frauen und Kommunalpolitik: Frauen – Macht – Politik,
- Parité in den Parlamenten,
- Argumentationstraining gegen Antifeminismus,
- feministisches Radio,
- häusliche Gewalt,
- Frauen im Kulturbetrieb,
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie,
- weibliche Sexualität.

Die Bilanz der Teilnehmer:innen zum Thema war gemischt: Trotz der Rechte, die sich Frauen in den letzten 100 Jahren erkämpft haben, ist die Gleichstellung der Geschlechter bei Weitem noch nicht Realität. So verdienen Frauen immer noch rund 20 % weniger als Männer und leisten doppelt so viel unbezahlte Care-Arbeit wie diese; in politischen Gremien und in Führungspositionen sind sie nach wie vor unterrepräsentiert. Dementsprechend formulierten die Teilnehmer:innen Forderungen, z. B. die nach paritätischer Vertretung in den Parlamenten. Der hohe Zuspruch und das große mediale Interesse zeigten, wie aktuell und wichtig solche Dialogformate sind. Das 1. Feministische Barcamp Mannheim konnte zur Kooperation von Interessierten beitragen, feministische Diskurse sichtbar machen und den Teilnehmer:innen Handlungsoptionen aufzeigen.

Im Anschluss an die Konferenz haben die Besucher:innen den Abend bei einem Konzert der Rapperin Sharon Suliman und anschließender Party in der Kurzbar in Mannheim ausklingen lassen.

Die Frage nach der Gesamtzufriedenheit mit der Tagung beantworteten 40 Teilnehmer:innen. 70 % von ihnen waren mit der Tagung sehr zufrieden, 25 % waren zufrieden.<sup>24</sup>

G4.2

Zweites Feministisches Barcamp Mannheim



Das „2. Feministische Barcamp“ der Metropolregion Rhein-Neckar fand am Samstag, den 7. März 2020 anlässlich des Internationalen Frauentags im Stadthaus N1 in Mannheim statt.

Beim Barcamp wurden verschiedenste Bereiche von Arbeit näher betrachtet, die Situationen von Frauen auf den ersten, zweiten und prekären Arbeitsmärkten diskutiert und Strategien entworfen, wie Frauen gerecht arbeiten und fair entlohnt werden können. Das Barcamp bot natürlich auch für die Vernetzung und den Austausch von Feminist:innen und Interessierten an der Gleichstellung von Frauen und Männern aus der Metropolregion Rhein-Neckar eine anregende Plattform.

Zum Auftakt der Veranstaltung hieß die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Mannheim, Zahra Deilami, die über 100 Teilnehmenden willkommen. Unter den vielen Menschen aus verschiedenen Alters- und Berufsgruppen waren zum Beispiel Angestellte, Selbstständige, Studierende und Aktivist:innen vertreten.

Am Samstag konnten die Teilnehmenden von 10 bis 18 Uhr im Mannheimer Stadthaus zwischen insgesamt 16 Sessions wählen, die in vier Runden als Vorträge oder Workshops parallel liefen.

Tabelle 10  
Sessionsrunden des zweiten feministischen Barcamps

|                  |   |
|------------------|---|
| Sessionrunde I   | <div>■ „Ich will was Soziales arbeiten.“ – Typisch Mädchen?<br/>Wieso eine (selbst-)bewusste Berufswahl so wichtig ist</div> <div>■ Top ausgebildete Frauen mit Migrationshintergrund und –erfahrungen – Wo sind die Angebote für diese Frauen?</div> <div>■ Eine feministische Kritik am vorherrschenden Arbeitsbegriff</div> <div>■ Was sind uns Dienstleistungen wert?</div>   |
| Sessionrunde II  | <div>■ „Women on top? Wo sind nur all die Frauen in Politik, Vorständen und Aufsichtsräten?</div> <div>■ Teilzeitfalle, Mini-Job, kleines Gehalt, Hungerlohn – so zu arbeiten ist Frauensache</div> <div>■ Potenzial eines selbstbestimmten Gemeinwohldienstes, prekäre Arbeitsverhältnisse (besonders für Frauen) zu überwinden</div> <div>■ Mental Load &amp; Care-Arbeit</div> |
| Sessionrunde III | <div>■ Schöne neue Arbeitswelt? – Frauen, Arbeit 4.0 und Digitalisierung</div> <div>■ „Meine Mama ist Chefin“ – Frauen in Führungspositionen</div> <div>■ Prostitution – Ausbeutung oder Selbstbestimmung?</div> <div>■ Arbeiten mit Behinderung: Wie viel Anpassung gefährdet die Gesundheit von Frauen und Mädchen mit Behinderung</div>  |
| Sessionrunde IV  | <div>■ Wo sind all die Gründerinnen?</div> <div>■ Feminismus und die kurdische Frauenbewegung</div> <div>■ Fake-Argumente entlarven</div> <div>■ Wie unterschiedlich denken Frauen und Männer?<br/>Einblicke in das Leben eines Transmannes</div>   |

■ Sessions zu den Wirkungsfeldern des Gleichstellungsaktionsplans (GAPinMA) der Stadt Mannheim

Engagierte Gruppen und Institutionen aus der Rhein-Neckar-Region waren mit Info-Ständen vor Ort vertreten. Hierunter waren die BücherFrauen Rhein-Neckar e.V. mit ihrem Mentorinnenprogramm, das gig7 mit Material zum Thema Frauen, Startups und Gründen, der Trans-Treff Mannheim mit Informationen zu verschiedensten Themen rund um das Thema trans, der Dyke\*March Rhein-Neckar mit dem Fokus auf lesbischer Sichtbarkeit, die Agentur für Arbeit Mannheim mit Input zum Wiedereinstieg in den Beruf und die DGB Frauen mit Materialien zu ihrem Projekt „Was verdient die Frau“.

Das 2. Feministische Barcamp Mannheim war ein Erfolg: In allen Sessions wurde mehr als deutlich, dass das Thema Arbeit uns alle beschäftigt und auf unterschiedlichsten Ebenen die Problematik fehlender Gleichstellung von Frauen und Männern betrifft – sei es bei der Berufswahl, dem (Wieder)Einstieg in den Job, Aufstiegschancen oder Führungspositionen. Die Teilnehmenden haben während des Konferenztags über kommunale Lösungen nachgedacht und intensiv diskutiert.

24) Siehe hierzu: <https://feministisches-barcamp-mannheim.de/rueckblick-2019>



G5

Projekt: Kinowoche „Agenda 21“

Seit 2010 wird die „Agenda 21 Kinowoche“ als jährliche Veranstaltung gemeinsam mit dem CinemaQuadrat, dem Eine-Welt-Forum, dem Jugendkulturzentrums FORUM, KOSI.MA Kompetenzzentrum zu sexuell übertragbaren Infektionen Mannheim, der KulturQuer QuerKultur Rhein-Neckar e.V., der PLUSPsychologische Lesben- und Schwulenberatung Rhein-Neckar e.V., dem Kulturamt Mannheim, dem Fachbereich Rat, Beteiligung und Wahlen Stadt Mannheim und dem Amt der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Mannheim veranstaltet.

Vom 19. April bis zum 25. April 2018 fand die Kinowoche „Aufbrechen“ im CinemaQuadrat in Mannheim unter der Schirmherrschaft von Herrn Oberbürgermeister Dr. Peter Kurz statt. Auf dem Programm standen gesellschaftliche, politische und sozial relevante Filme, in denen vom Aufbrechen zu Neuem und vom Aufbrechen des Alten erzählt wird. Die Gleichstellungsbeauftragte wählte für die Kinowoche den Schweizer Film „Die göttliche Ordnung“ aus, der in den 1970er Jahren spielt. Basierend auf historischen Ereignissen zeigt der Film die Geschichte einer jungen Frau, der durch die damalige Gesetzgebung die Teilhabe an vielen Bereichen des Lebens verwehrt war. Gemeinsam mit Verbündeten kämpfte sie für die Gleichstellung von Frauen. Vom 04. April 2019 bis zum 10. April 2019 war das Thema der Kinowoche „Entscheidungen“. Der Filmbeitrag der Gleichstellungsbeauftragten war „Naomis Reise“ (eine deutsch-peruanische Koproduktion), der die gerichtliche Aufklärung eines Mordes erzählt. Dabei wird deutlich, wie im Gerichtssaal ungleiche Machtverhältnisse institutionalisiert und durch sexistische und rassistische Vorurteile verstärkt werden.

In Jahr 2020 war die alljährliche Agenda 21 Kinowoche im CinemaQuadrat in Mannheim für den Zeitraum vom 12. bis 18. März geplant und stand unter dem Motto „Heraus – Fordern – Handeln“. Der Filmbeitrag der Gleichstellungsbeauftragten „Nur eine Frau“ (eine deutsche Fernsehproduktion) zum Thema Zwangsheirat wurde als Eröffnungsfilm ausgewählt und konnte noch vor dem Lockdown gezeigt werden. Die Begrüßung erfolgte durch eine Vertreterin des Gemeinderats, für das Publikumsgespräch stand eine Mitarbeiterin der Beratungsstelle „Yasemin“ zur Verfügung. Über 50 Teilnehmer:innen aus Schulen (Vormittag) sowie Erwachsene (Abendveranstaltung) haben sich diesen beeindruckten Film angeschaut. Die Filmreihe konnte jedoch aufgrund des Lockdowns nicht fortgesetzt werden.



G6

Workshop „Demokratie braucht Feminismus“ – Argumentieren gegen antifeministische Aussagen und Angriffe auf geschlechtliche, sexuelle und familiäre Vielfalt

In vehementen Angriffen gegen „Feminismus und Gender“ werden antifeministische Positionen immer lauter und aggressiver vertreten. In dem vierstündigen, ausgebuchten Workshop am 23. Oktober 2020 – durchgeführt vom „Netzwerk Gegenargument“ aus Freiburg – setzten sich die Teilnehmenden mit antifeministischen Gesellschaftsbildern auseinander und testeten unterschiedliche Reaktionen auf antifeministische Aussagen. Sie stellten die Stärkung und Sichtbarmachung der eigenen Haltung in den Fokus, um die Vielfalt geschlechtlicher, familialer und sexueller Lebensweisen argumentativ zu verteidigen.

Der Workshop fand im Rahmen der „einander.Aktionstage“ des Mannheimer Bündnis für ein Zusammenleben in Vielfalt in Kooperation mit dem Beauftragten für Integration und Migration der Stadt Mannheim statt. Zunächst war der Workshop als Präsenzveranstaltung geplant, wurde dann aber digital durchgeführt. Die Teilnehmerzahl war auf 17 Personen beschränkt. Aufgrund der großen Nachfrage wurde eine Wiederholung des Workshops für das Jahr 2021 geplant.







# ÖFFENTLICHKEITSARBEIT.





## H1

**Aktionsreihe „Mann-Heim als Frauen-Ort“**

Wie in den Jahren zuvor hat die Gleichstellungsbeauftragte auch von 2018 bis 2020 die Aufgabe übernommen, die Aktivitäten der Kommune und der Stadtgesellschaft anlässlich des Internationalen Frauentags am 8. März und des Internationalen Tages gegen Gewalt an Frauen am 25. November zu koordinieren. Die umfangreichen Programmreihen standen 2018 unter dem Motto „100 Jahre Frauenwahlrecht“. Die Veranstaltungsformate reichten vom klassischen Vortrag über Gesprächsrunden, Workshops, gemeinsame Aktivitäten, Seminare, einem Kurzfilmfestival bis hin zu einer Wahlparty. Der Gedenktage entsprechend thematisierte die Reihe im März eine große Bandbreite gesellschaftlich relevanter Themen mit 25 Veranstaltungen – drei davon wurden von der Gleichstellungsbeauftragten mit Kooperationspartner:innen durchgeführt. Im November lag der Fokus der insgesamt 39 Veranstaltungen auf allen Facetten der Gewalt an Frauen. Zehn Veranstaltungen wurden in Zusammenarbeit mit der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten durchgeführt.

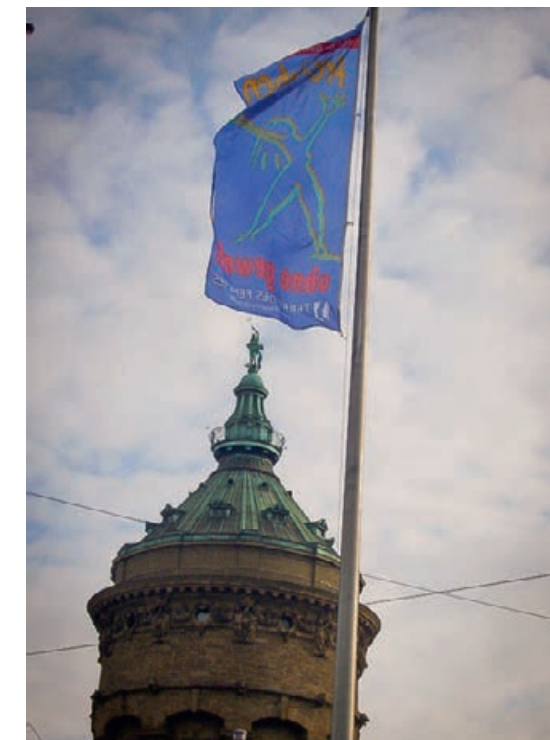


Im März 2019 wurde die Printbroschüre „Mann-Heim als Frauen-Ort“ zum sechsten und letzten Mal herausgegeben und bewarb 27 Veranstaltungen, von denen die Gleichstellungsbeauftragte acht in Kooperation mit der Stadtgesellschaft durchführte. Um der großen Nachfrage besser Rechnung tragen zu können, wurde im November 2019 von einer Printversion abgesehen und eine digitale Form des Veranstaltungskalenders der Stadt Mannheim mit dem Titel „MannHeim als FrauenOrt“ konzipiert. Nach der Implementierung wurden alle Kooperationspartner:innen aufgefordert, sich bei der Stadt Mannheim registrieren zu lassen, um selbstständig ihre Veranstaltungen in den digitalen Kalender einzutragen. Die Koordination übernahmen die Mitarbeiterinnen der Gleichstellungsbeauftragten. Aufgrund der Corona-bedingten Veranstaltungsverbote wurde der Kalender im Jahr 2020 großenteils deaktiviert.

## H2

**Fahnenaktion von Terre des Femmes**

In der Woche des 25. Novembers werden anlässlich des Internationalen Tages gegen Gewalt an Frauen alljährlich die Fahnen von Terre des Femmes „frei leben – ohne Gewalt“ am Rathaus und am Friedrichsplatz gehisst. Damit wird jedes Jahr ein sichtbares Zeichen gegen geschlechtsspezifische Gewalt und für ein selbstbestimmtes, gewaltfreies Leben von Frauen und Mädchen gesetzt.

**Videoclip mit Grußworten zum Internationalen Tages gegen Gewalt an Frauen**

## H3

Um die Öffentlichkeit auf die prekäre und gefährliche Situation der von Gewalt im sozialen Nahraum betroffenen Frauen aufmerksam zu machen, wurde 2020 ein Videoclip erstellt. Der Erste Bürgermeister der Stadt Mannheim, Herr Christian Specht, der Polizeipräsident, Herr Andreas Stenger, und die Vertreterin der Clearingstelle, Frau Ruth Syren, wandten sich mit Grußworten an die Öffentlichkeit, die zu dem Videoclip auf YouTube zusammengestellt wurden. Sie bekräftigten die Notwendigkeit, weiterhin Gewalt an Frauen mit allen zur Verfügung stehenden Mitteln zu bekämpfen und die bestehende berufsgruppenübergreifende Zusammenarbeit auszubauen. Unter diesem Link <https://youtu.be/YZyNzCSH1WI> ist der Videoclip zu sehen.



H4

Ausstellung „Mütter des Grundgesetzes“

Vom 1. März bis zum 29. März 2019 wurde im Rathaus die Wanderausstellung „Mütter des Grundgesetzes“ des Helene-Weber-Kollegs präsentiert. Die Ausstellung würdigte das politische Engagement der vier weiblichen Mitglieder des Parlamentarischen Rats – Frieda Nadig, Elisabeth Selbert, Helene Weber und Helene Wessel –, die 1949 die Verankerung der Gleichberechtigung im Grundgesetz erkämpft hatten. Anlässlich des Jubiläums „100 Jahre Frauenwahlrecht“ zeigte die Ausstellung Wegmarken im Kampf um Frauenrechte auf.

Die Vernissage am 1. März war mit knapp 70 Gästen sehr gut besucht. Bürgermeisterin Dr. Ulrike Freundlieb und die Gleichstellungsbeauftragte Zahra Deilami begrüßten die Gäste, Bundesverfassungsrichterin Dr. Yvonne Ott gab in ihrem Vortrag „Gleichstellung und Gleichberechtigung als Verfassungsauftrag“ einen Überblick über die rechtliche Entwicklung bis in die Gegenwart hinein. Vier Rapperinnen von Yunity Mannheim begleiteten die Vernissage musikalisch.

Die Ausstellung des Helene-Weber-Kollegs konnte in Mannheim gezeigt werden, da Frau Nazan Kapan (damalige Stadträtin SPD, seit 2020 Geschäftsführerin des Mannheimer Frauenhauses) 2015 den Helene-Weber-Preis verliehen bekommen hat. Mit dem Preis werden alle zwei Jahre kommunale Mandatsträgerinnen für ihren außergewöhnlichen und nachhaltigen Einsatz gewürdigt.



v.l.n.r.: Dr. Yvonne Ott und Nazan Kapan.

100-jähriges Jubiläum des Frauenwahlrechts

H5

Neujahrsempfang

H5.1

2018 stand der Neujahrsempfang der Stadt Mannheim unter dem Motto des 100-jährigen Jubiläums des Frauenwahlrechts. Die kommunale Gleichstellungsbeauftragte präsentierte passend zum Thema die unterschiedlichen Facetten zu den Entwicklungen der gesamtgesellschaftlichen Gleichstellung der Geschlechter. Als Beispiele können gelten:

- Im Mittelpunkt einer großformatig gestalteten Fotoausstellung konnten sich die Besucher:innen – dank der Arbeit des Stadtarchivs MARCHIVUM unter der Federführung von Frau Dr. Schlösser – auf die Suche nach den Spuren der Frauenrechtlerinnen in Mannheim begeben unter der Fragestellung, wie Mannheimerinnen die Stadt geprägt und zur Gleichstellung der Geschlechter beigetragen haben.
- Die Frage „Wie wirken Frauen in den unterschiedlichen gesellschaftlichen Bereichen heute und beeinflussen die Stadt – in Politik, Kultur und der Wirtschaft?“ stand im Mittelpunkt des passgenau konzipierten Fishbowls.
- Der FrauenKulturRat schaffte im Rahmen des Formats „KulturKaffee“ Raum für kontroverse Diskussionen über die Relevanz und Sichtbarkeit von Frauen in der Kunst- und Kulturszene.
- Das von der „Kontaktstelle Frau und Beruf“ angebotene Blitzcoaching wurde zahlreich genutzt.



H5.2

Aktionsreihe „Starke FrauenStimmen“

Die Gleichstellungsbeauftragte und das Capitol Mannheim haben gemeinsam die Aktionsreihe „Starke Frauen Stimmen“ ins Leben gerufen. Ziel dieser Aktionsreihe war es, in Kooperation mit der Stadtgesellschaft Dialogräume zu schaffen, in denen Menschen sich jenseits ihres ethnischen Hintergrundes, ihres Bildungsstandes, ihres sozialen Status, ihrer religiösen und weltanschaulichen Überzeugungen, ihrer sexuellen Identität oder ihrer gesundheitlichen und körperlichen Merkmale begegnen, um sich zum Thema Gleichstellung und Gleichberechtigung auszutauschen. Mit diesen ungewöhnlichen und vielfältigen Begegnungsformaten wurde auf die Tatsache aufmerksam gemacht, dass aktuell die (welt-)gesellschaftlichen (Fehl-)Entwicklungen besonders Frauen immer wieder herausfordern, ihre gesamtgesellschaftliche (Zwangs-)Positionierung neu auszuhandeln und sich für eine geschlechtergerechte, soziale, politische und kulturelle Denk- und Handlungskultur und Partizipation einzusetzen.

Die Aktionsreihe „Starke Frauen Stimmen“ umfasste eine breitgefächerte Palette von Veranstaltungen:

- 26.10.2018: „Zum hundertsten Mal!“ 100 Jahre Frauenwahlrecht – nicht geschenkt, sondern erkämpft! Vortrag & Diskussion
- 22.11.2018: „Häusliche Gewalt kommt uns teuer zu stehen“; Vortrag & Diskussion
- 29.11.2018: Jetzt erst – Recht!? Die Schönen Mannheims laden ein...; Konzert & Kabarett
- 17.02.2019: „Marie Juchacz, die erste Frau, die im Parlament sprechen durfte“; Vortrag & Diskussion
- 20.03.2019: „Suffragetten – Taten statt Worte“; Filmabend
- 09.05.2019: „Plaisir & Poesie – Von Seefrauen und anderen Weibsbildern“; Konzert

Diese Aktionsreihe wurde gefördert von der Stadt Mannheim, dem Capitol Mannheim, der Landeszentrale für Politische Bildung Baden-Württemberg, der Arbeitsgemeinschaft sozialdemokratischer Frauen (ASF), dem Mannheimer Frauenhaus e.V. und von Die Linke.



Veranstaltung „Gesetz trifft Geschichte. Schaffen Gesetze Lebensrealitäten?“

H5.3

Das 100-jährige Jubiläum des Frauenwahlrechts wurde von der Gleichstellungsbeauftragten als „Geburtstagsfeier“ am 12. November 2018 im Audimax der Dualen Hochschule Baden-Württemberg in Kooperation mit der Landeszentrale für politische Bildung und mit freundlicher Unterstützung der BASF SE begangen.

Nach der Begrüßung durch Zahra Deilami folgte die inhaltliche Einführung von Professorin Dr. Sylvia Schraut, die herausstellte, dass allein die Gesetze Frauen Menschenrechte einräumen und ihnen im Grunde dadurch erst Möglichkeiten eröffnen, die jedem Menschen zustehen. Danach wurden die Zuhörer:innen von den Moderator:innen Herrn Dr. Hartmut Unger und Frau Professorin Dr. Sylvia Schraut mit auf eine Reise zu den ausgewählten Stationen der „Frauen-Gesetze“ mitgenommen, an denen kurz verweilt wurde, um sich mit den eingeladenen Expert:innen auszutauschen und zu diskutieren:

- Themenspektrum 1: „Gleichberechtigung, Wahlrecht und Familienrecht in der Verschränkung“. Thematische Einführung von Dr. Hartmut Unger und Interview mit der Oberstaatsanwältin Sabine Kräuter-Stockton.
- Themenspektrum 2: „Wahlrecht und Arbeitsrecht“. Thematische Einführung von Dr. Hartmut Unger und Interview mit der Rechtsanwältin Irma Drakul.
- Themenspektrum 3: „Wahlrecht und Geschlechtergerechtigkeit: Frauenquoten im Bundestag?“. Thematische Einführung von Dr. Hartmut Unger und Interview mit Professorin. i.R. Dr. Sibylla Flügge.

Das Improvisationstheater Drama Light eröffnete die Veranstaltung und sorgte überdies während und nach den Diskussionsrunden für anregende Beiträge.





H5.4

Club der unmöglichen Fragen im Landtag – Herrengedeck und Frauengedöns

Am 12. Januar 2019 lud der Landtag von Baden-Württemberg zusammen mit dem Landesfrauenrat Baden-Württemberg und in Kooperation mit dem Verein Frauen & Geschichte Baden-Württemberg e.V. zu der Veranstaltung „Herrengedeck und Frauengedöns – 100 Jahre Frauenwahlrecht“ ein. Das Datum war bewusst ausgesucht, da am 12. Januar 1919 Frauen in Württemberg das erste Mal gewählt haben.

Nach der Begrüßung durch die Landtagspräsidentin Muhterem Aras MdL folgten Grußworte von Charlotte Schneidewind-Hartnagel, der Ersten Vorsitzenden des Landesfrauenrates Baden-Württemberg, Susanne Asche, der Zweiten Vorsitzenden des Vereins Frauen & Geschichte Baden-Württemberg, sowie Ansprachen von Professorin Dr. Doris König, Richterin am Bundesverfassungsgericht, und Professorin Dr. Sylvia Schraut, der Ersten Vorsitzende des Vereins Frauen & Geschichte Baden-Württemberg e.V.

Am Nachmittag versammelten sich die rund 500 Besucher:innen in fünf Diskussionsrunden im „Club der unmöglichen Fragen“ zum Diskutieren. Das in Mannheim von der Gleichstellungsbeauftragten entwickelte Format wurde damit das erste Mal in Stuttgart durchgeführt. Zahra Deilami übernahm die Moderation einer der fünf Diskussionsrunden zum Thema „Geschlecht und Arbeit“.



„Club der unmöglichen Fragen“ im Landtag / Quelle: Landtag von Baden-Württemberg

Neujahrsempfang

Am 6. Januar 2019 lud die Stadt Mannheim erneut zum Neujahrsempfang ein, der unter dem Motto „Mannheim 2030“ stattfand. Die Gleichstellungsbeauftragte war zusammen mit dem Fachbereich Internationales, Europa und Protokoll mit einem Stand vertreten. Das Thema dieses Standes kreiste um die Frage: „Wo steht Mannheim beim Thema Gleichstellung der Geschlechter und Zusammenleben in Vielfalt?“. Des Weiteren wurde ein Quiz angeboten, in dem alle ihren Wissenstand überprüfen und sich gegenseitig unterstützen konnten, um gemeinsam einen Preis zu gewinnen.

Im Jahr 2020 konnte die Abteilung Gleichstellung aufgrund personeller Engpässe nicht aktiv am Jahresempfang teilnehmen.



Neujahrsempfang 2019 mit dem Schwerpunkt „Leitbild 2030“

Maimarkt

Das Team der Gleichstellungsbeauftragten präsentierte sich und seine Arbeit am 2. Mai 2018 auf dem Maimarkt am Stand der Stadt Mannheim. Das übergreifende Thema der Stadt Mannheim bildete globale Nachhaltigkeit und deren kommunale Umsetzung in Form des neuen Leitbildes „Mannheim 2030“. Das Team der Gleichstellungsbeauftragten beteiligte sich an diesem Diskurs mit den sogenannten „Wunschfrauen“ – über große Frauen-Silhouetten aus bunt bemalter Pappe. Die Besucher:innen konnten hier ihre Wünsche und Ideen für ein gleichberechtigtes Mannheim im Jahr 2030 anbringen und sich somit unmittelbar am Leitbildprozess beteiligen. Insgesamt 84 Bürger:innen haben die „Wunschfrauen“ mit ihren persönlichen Anregungen und Wünschen dekoriert. Die Wünsche erstreckten sich vornehmlich auf bezahlbaren Wohnraum, mehr Sicherheit und Sauberkeit. Aber auch Wünsche wie „Gleichberechtigt leben!“, „Echte Gleichberechtigung“, „Kindergarten kostenfrei“, „Mehr und gute Radwege“, „abends bessere Straßenbahnverbindung“ wurden aufgeführt.

Im Jahr 2019 stellte das Team der Gleichstellungsbeauftragten seine Arbeit am 29. April auf dem Maimarkt im Rahmen des Standes des neu in der Verwaltung implementierten Fachbereiches Demokratie und Strategie vor. Hier wurde neben der Verteilung von Informationsbroschüren und Flyern den interessierten Bürger:innen die Möglichkeit gegeben, ihre Fragen zu stellen, Vorschläge zur Verbesserung der kommunalen Gleichstellungsarbeit einzubringen bzw. Hinweise zu geben. Darüber hinaus wurden erneut die sogenannten „Wunschfrauen“ aufgestellt, auf denen die Besuchenden ihre Antworten auf folgende Fragen anbringen konnten: Wie sieht für Sie ein gleichberechtigtes Mannheim 2030 aus? Wie sieht eine Stadtgesellschaft aus, in der die gleichen Rechte für Frauen und Männer umgesetzt sind – jenseits von Merkmalen wie Herkunft, Alter oder Bildungsstand?

Corona-bedingt wurde der für den 25. April bis 05. Mai 2020 geplante Maimarkt abgesagt.



H6

H7





# MANNHEIM<sup>2</sup>



BERICHT ZU GEFÖRDER-  
TEN PROJEKTEN UND  
INSTITUTIONEN SEITENS  
DER GLEICHSTELLUNGS-  
BEAUFTRAGTEN.

## Projektförderung – Internationaler Frauentreff Jungbusch

Der internationale Frauentreff Jungbusch besteht seit 2003 in der Trägerschaft des Wohnervereins Jungbusch e.V. Er verfolgt das Ziel, Frauen – besonders Frauen mit Migrationshintergrund und Migrationserfahrung – in ihrer Selbstwirksamkeit zu stärken, ihre Handlungsfähigkeit und Kommunikationsmöglichkeiten im Alltag auszubauen und damit ihre Teilhabe am beruflichen, gesellschaftlichen und politischen Leben zu fördern. Die Stadt Mannheim bezuschusst den internationalen Frauentreff im Berichtszeitraum 2018 bis 2020 mit jeweils 22.000 Euro jährlich.



Um das Leben im Stadtteil zu fördern und die Beteiligung der Einwohner:innen an Aktivitäten der Stadtgesellschaft zu unterstützen, führt der internationale Frauentreff unter anderem Informationsveranstaltungen durch. 2018 wurden elf und 2019 neun Veranstaltungen mit Referent:innen im Rahmen des Frauenfrühstücks mit jeweils 15 bis 30 Frauen aus unterschiedlichen Herkunftsländern durchgeführt. Drei Veranstaltungen fanden im Rahmen der wöchentlichen Treffen mit Frauen aus Südosteuropa statt. Im Jahr 2020 wurden sieben Frühstücke geplant, zwei davon haben in Präsenz stattgefunden. Des Weiteren erfolgten 2020 zwei Exkursionen – eine bestand im Besuch der Messe „Jobs for Future“, die andere im Besuch des Technoseums.

### Darüber hinaus widmet sich der internationale Frauentreff der Durchführung von:

- Aktionen, wie zum Beispiel der Theaterperformance „Blumen sonst wohin“ in Kooperation mit der Creative Factory und einer zweisprachigen Lesung „geraubte Unschuld“,
- Workshops, wie zum Beispiel „Frauen Powern“ mit circa 120 Teilnehmerinnen,
- Maßnahmen, wie beispielsweise die Durchführung eines Alphabetisierungskurses und die Förderung der aktiven Teilhabe am politischen Prozess der Willensbildung. So werden Deutsch-Konversationskurse angeboten, um die sprachliche Integration der Bürgerinnen sicherzustellen. Durchschnittlich nehmen zwischen 10 und 16 Frauen daran teil, die auch bei der Klärung ihrer Belange unterstützt werden.

Um seine Ziele zu erreichen, führt der internationale Frauentreff überdies Beratungseinheiten durch, um die soziale und berufliche Integration der Bewohnerinnen zu verbessern. Der Schwerpunkt in den Jahren 2018 und 2019 lag im Bereich der Lebenssicherung (Anträge zu ALG I und II, Kindergeld und Kinderzuschlag) sowie der Grundsicherung (Wohnsituation, die Beantragung von Aufenthaltstiteln und die Einbürgerung). 2018 fanden insgesamt 237, 2019 378 Sozialberatungen statt. Die Zahl der Beratungen hat im Jahr 2020 erheblich zugenommen, da das Beratungsangebot entsprechend ausgedehnt wurde. Die Beratungen fanden telefonisch oder per Mail statt, teilweise in Präsenz zur Abgabe der Unterlagen. Insgesamt kam es zu 582 Beratungen. Der Schwerpunkt der Beratungstätigkeit lag im Bereich der Lebenssicherung (Anträge zu ALG I und II, Kindergeld und Kinderzuschlag, Wohngeldanträge und Mietgesuche für GBG-Wohnungen sowie Ratenzahlungsvereinbarungen, Bewerbungsschreiben und Erstellen von Lebensläufen).

## Institutionelle Förderung – DHB – Netzwerk Haushalt Ortsverband Mannheim e.V.<sup>25</sup>

Das DHB-Netzwerk vertritt die Interessen aller Haushaltsführenden, unabhängig vom Geschlecht. Der Verband hat sich zum Ziel gesetzt, hauswirtschaftliche Kenntnisse und Fertigkeiten zu vermitteln, in der hauswirtschaftlichen Berufsbildung mitzuwirken und allgemein die Hauswirtschaft und die Haushaltsführenden zu fördern.

Die Stadt Mannheim bezuschusste das DHB-Netzwerk im Berichtszeitraum 2018, 2019 und 2020 mit jeweils 3.900 Euro pro Jahr.



Um die Hauswirtschaft in fachlichen, sozialen, wirtschaftlichen, verbraucher- und umweltpolitischen sowie rechtlichen Bereichen in Mannheim zu fördern und die Belange der Haushaltsführenden und ihrer Familien in Mannheim wahrzunehmen, führt das DHB-Netzwerk telefonische oder persönliche Beratungseinheiten durch, organisiert hauswirtschaftliche Berufs- und Weiterbildungen, bietet Kurse und Vorträge an, initiiert Aktionen und Veranstaltungen, kooperiert mit relevanten örtlichen Organisationen und Institutionen und ist in Netzwerken, Arbeitskreisen und Arbeitsgruppen aktiv.

2018 wurden 1350 telefonische und persönliche Beratungen sowohl in der Informationsstelle als auch bei öffentlichen Veranstaltungen (wie der Maimarkt oder Mannheimer Wochenmarkt) durchgeführt. 2019 konnten circa 600 Personen bei den Wochenmarktaktionen und etwa 825 während des Maimarktes erreicht werden. Im Jahr 2020 konnten aufgrund stark reduzierter Öffnungszeiten im Zuge der Coronaschutzbestimmungen lediglich etwa 100 Beratungen telefonisch und per E-Mail durchgeführt werden. Der Maimarkt und Wochenmarktaktionen konnten coronabedingt nicht stattfinden.

2018 wurde ein Lehrgang zur / zum Meister:in der Hauswirtschaft mit staatlich anerkannter Prüfung zum Abschluss gebracht. Ein männlicher Teilnehmer war Landesbester in Baden-Württemberg. 2019 konnten wieder acht Hauswirtschaftler:innen die Prüfung ablegen und dem Arbeitsmarkt als ausgebildete Fachkräfte zur Verfügung stehen. Der DHB bot im Jahr 2018 16 Vorträge und Kurse an; 2019 waren es 22 Vorträge und Kurse. Im Jahr 2020 konnte ein neuer Lehrgang zur Vorbereitung auf die Prüfung zur / zum Hauswirtschaftler:in mit zwölf Teilnehmer:innen begonnen werden. Die Prüfung findet 2021 statt. Ein Lehrgang zur / zum Meister:in wurde zum Abschluss gebracht.

Das DHB-Netzwerk beteiligte sich an Veranstaltungen des „Netzwerks Fortbildung“, bei der „Regionalen Arbeitsgemeinschaft Selbsthilfegruppen“ (RAG-SH) des Gesundheitstreffpunkts Mannheim, beim „Berufsbildungsausschuss des Regierungspräsidiums Tübingen“ und bei der „Messe Jobs for Future“ in Mannheim. Im Jahr 2020 konnte die „Messe Jobs for Future“ mit circa 100 Beratungen zur hauswirtschaftlichen Berufsbildung noch durchgeführt werden.

Projektförderung – Clearingstelle



Die Clearingstelle Mannheim ist die Beratungsstelle für Betroffene bei Gewalt im sozialen Nahraum nach polizeilicher Intervention im Rahmen des Wohnungsverweisverfahrens. Seit dem Jahr 2000 sind der Caritasverband Mannheim e.V. mit dem Heckertstift und das Mannheimer Frauenhaus e.V. mit dem Fraueninformationszentrum Träger der Clearingstelle. 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 setzt sich die Clearingstelle mit den Opfern in Verbindung, um Krisenintervention zu leisten, sie über die Maßnahme des Platzverweises zu informieren und um weitere Schutzmaßnahmen einzuleiten. Die Clearingstelle führt Beratungen durch, vermittelt an Fachstellen und beteiligt sich an kommunalen, landes- und bundesweiten Netzwerken, Arbeitskreisen und Arbeitsgruppen.

Dafür wurden die beiden Träger:innen der Clearingstelle in dem Berichtszeitraum mit jeweils 30.000 Euro pro Jahr bezuschusst.

Im Jahr 2018 gingen 157 Meldungen bei der Clearingstelle ein, 2019 waren es 150 und im Jahr 2020 248 Meldungen. Die erste Kontaktaufnahme seitens der Clearingstelle gelang 2018 mit 109 Frauen (69 %) und 2019 mit 122 Frauen (81,3 %). Insgesamt wurden 192 Beratungseinheiten 2018 und 198 2019 durchgeführt. Die erste Kontaktaufnahme im Jahr 2020 gelang mit 181 Frauen (74,15 %). Insgesamt wurden 322 Beratungseinheiten im Jahr 2020 durchgeführt. Je 46 Kooperationen mit den am Platzverweisverfahren beteiligten Stellen kamen 2018 und 2019 zustande.

Je 36 Frauen wurden pro Jahr des Berichtszeitraums an weitere Fachstellen vermittelt. Im Jahr 2020 kamen insgesamt 93 Kooperationen mit den am Platzverweisverfahren beteiligten Stellen zustande und 58 Frauen wurden an weitere Fachstellen vermittelt.

Tabelle 11:  
Zahlen der Clearingstelle

|                       | 2018 | 2019 | 2020 |
|-----------------------|------|------|------|
| Meldungen             | 157  | 150  | 248  |
| erste Kontaktaufnahme | 109  | 122  | 181  |
| Beratungseinheiten    | 192  | 198  | 322  |



Projektförderung – „(Auf-)Brüche“

Der Zweck des Vereins „Notruf und Beratung für sexuell misshandelte Frauen und Mädchen e.V.“ besteht in der 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.

Dafür erhielt die Psychologische Beratungsstelle Notruf und Beratung für sexuell misshandelte Frauen und Mädchen e.V. als Trägerin des Projektes in dem Berichtszeitraum Zuschüsse in Höhe von 21.400 Euro pro Jahr.

Das Projekt „(Auf-)Brüche“ begleitet beratend Mädchen und Frauen, die als Folge von sexualisierter Gewalt von Ausbildungs- und Berufsproblemen betroffen sind und unterstützt sie bei ihrer nachhaltigen (Re-)Integration in die (Aus-)Bildungs- und Berufswelt.

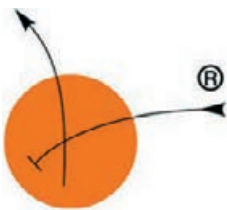
Im Jahr 2018 konnten 18 Frauen in das Projekt aufgenommen werden, sieben davon hatten einen Migrationshintergrund. Zwölf Frauen waren in einem sehr jungen Alter und über längere Zeit Opfer sexuellen Missbrauchs, u. a. auch innerhalb der Familie. Fünf Frauen wurden Opfer von Vergewaltigung bzw. sexueller Nötigung und eine Frau wurde Opfer von Zwangsheirat. Fünf Frauen waren über 27 Jahre alt, fünf zwischen 21 und 26 Jahre alt, fünf Frauen waren unter 21 Jahre und drei Frauen unter 18. In diesem Rahmen wurden 2018 insgesamt 550 Stunden Beratung und Therapie durchgeführt. Drei Frauen haben nach einer Beratung bzw. Therapie eine Ausbildung begonnen bzw. ihre Ausbildung fortgesetzt. Sieben Frauen wurden berufstätig bzw. haben ihre Berufstätigkeit (wieder) fortgesetzt. Drei Frauen haben eine schulische Ausbildung begonnen und fünf Frauen schlugen die universitäre Laufbahn ein. 2019 konnten 17 Frauen in das Projekt aufgenommen werden, sieben davon mit Migrationshintergrund. Neun Frauen wurden in ihrer Kindheit sexuell missbraucht, sieben wurden vergewaltigt und eine Frau erlebte sexuelle Belästigung. Vier Frauen waren über 27 Jahre alt. Insgesamt konnten 543 Stunden Beratung und Therapie durchgeführt werden.

Im Jahr 2020 gelang die Aufnahme von 15 Frauen in das Projekt, fünf mit Migrationshintergrund. Davon wurden neun Frauen in ihrer Kindheit sexuell missbraucht, häufig über längere Zeit in ihrem sozialen Nahraum – überwiegend innerhalb ihrer Familie. Vier Frauen wurden vergewaltigt, eine Frau erlebte sexuelle Belästigung und eine Frau sexuelle Nötigung. Zwei Jugendliche waren unter 16 Jahre, drei Frauen zwischen 16 und 18 Jahre, drei Frauen zwischen 18 und 21 Jahre und sieben Frauen waren zwischen 21 und 27 Jahre alt. Insgesamt konnten 476 Stunden Beratung und Therapie durchgeführt werden. Der Verein kooperiert mit Akteur:innen des Bildungs- bzw. Arbeitssektors sowie mit psychosozialen Institutionen. 2018 fanden insgesamt 31 Kooperationen und 61 Kontakte mit relevanten Akteur:innen statt. 2019 waren es 22 Kooperationen und 32 Kontakte und 2020 16 Kooperationen und 31 Kontakte.





Institutionelle Förderung – Jedermann e.V.



Die Täterberatungsstelle ist im Rahmen des Platzverweisverfahrens eine Ergänzung zum Angebot der Aufgaben der Clearingstelle Mannheim. Die Trägerschaft liegt bei dem gemeinnützigen Verein „Jedermann e.V., Fachstelle für Gewaltprävention und Intervention“. Die Arbeit von Jedermann e.V. strebt an, dass Täter:innen bei häuslicher Gewalt für ihr gewalttätiges Verhalten Verantwortung übernehmen, indem sie professionelle Hilfe in Anspruch nehmen.

Dafür wurde der Verein mit Zuschüssen von jeweils 30.000 Euro für die Jahre 2018, 2019 und 2020 gefördert.

Der Verein bietet Therapie, Beratung und Antigewalttrainings für die von einem Platzverweis betroffenen Personen an. Diese Täter:innen werden direkt über das Platzverweisverfahren oder von Seiten des Gerichts an die Beratungsstelle verwiesen.

Die Schwerpunkte der Arbeit von Jedermann e.V. bilden die Durchführung eines Antigewalttrainings für Männer, die gewalttätig und dafür verurteilt wurden, und Therapien und Beratungen für Männer und Frauen, die in psychologischen Einzeltherapiestunden ihre Gewaltbereitschaft und -ausübung bearbeiten sollten oder mussten.

Im Jahr 2018 suchten insgesamt 70 Klient:innen die Beratungsstelle auf, mit denen dauerhaft die o. a. Maßnahmen umgesetzt wurden. Unter diesen Klient:innen war eine Frau. Die meisten der Klient:innen wurden von der Justiz und weitere durch das Jugendamt angewiesen, Kontakt zur Beratungsstelle aufzunehmen. Drei Personen meldeten sich freiwillig. Im darauffolgenden Jahr verzeichnete die Beratungsstelle Kontakte mit 67 Klient:innen, davon zwei Frauen. 31 der Klient:innen wurden per Auflage von der Justiz, 32 durch das Jugendamt, zwei von der Polizei und zwei von der Staatsanwaltschaft zur Kontaktaufnahme angewiesen.

Im Jahr 2020 wurden insgesamt 81 Klient:innen, die Mehrheit vom Amtsgericht und Jugendamt dem Jedermann e.V. zugewiesen, darunter drei Frauen. Vier Personen meldeten sich freiwillig.

Beratungsstelle Amalie des Diakonischen Werks  
Mannheim



Die „Beratungsstelle Amalie Mannheim“ wurde mit 66.335,00 Euro im Jahr 2018 und 67.024,00 Euro in den Jahren 2019 und 2020 bezuschusst.

Die Beratungsstelle Amalie besteht seit 2013 und bietet Hilfe und Beratung für Frauen in der Prostitution an. Mit Hilfe von niedrigschwelligen Angeboten sollen besonders Frauen in Notsituationen erreicht werden. Die Betreuung umfasst medizinische Hilfestellung, sozialtherapeutische Einzelfallhilfe, Gruppenangebote, Netzwerkarbeit und berufliche Integrationsmaßnahmen. Das Beratungsangebot hat zum Ziel, die Frauen ganzheitlich in allen rechtlichen, sozialen und gesundheitlichen Fragestellungen zu unterstützen. Um die Rechte der in der Prostitution tätigen Frauen zu stärken und ihnen Möglichkeiten für eine Perspektive außerhalb der Prostitution aufzuzeigen, führt Amalie Beratungen, Aktionen und Veranstaltungen durch, beteiligt sich an Netzwerken und Arbeitsgruppen und kooperiert mit kommunalen Behörden und sonstigen Institutionen.

Im Jahr 2018 wurden im Rahmen der Kurzberatung in Form von Streetwork-Aktionen vor Ort 897 Frauen erreicht, 2019 waren es 1.018 und 2020 173 Frauen. Darüber hinaus bietet Amalie mittel- und langfristige Beratungen an.

Tabelle 12:  
Beratungseinheiten Amalie

|   | 2018 | 2019  | 2020 |
|---|------|-------|------|
| <b>Kurzfristig<br/>1–3 Beratungseinheiten</b>     | 897  | 1.018 | 173  |
| <b>Mittelfristig<br/>4–10 Beratungseinheiten</b>  | 63   | 13    | 33   |
| <b>Langfristig<br/>über 10 Beratungseinheiten</b> | 17   | 8     | 7    |

Zudem bietet Amalie einmal wöchentlich einen offenen Cafétreff an, der je nach Bedarf den Einstieg in eine reguläre Sozialberatung eröffnet. Alle drei Wochen findet die gynäkologische HIV/STI-Sprechstunde statt. Das medizinische Angebot wurde im Jahr 2018 von insgesamt 109 Frauen, im darauffolgenden Jahr von 120 Frauen angenommen. 2020 wurden insgesamt 14 Frauen untersucht und beraten. Aufgrund der Pandemie musste die Sprechstunde eingestellt werden. Grund hierfür war, dass der Fachbereich Gesundheit Mannheim in der Corona-Pandemie keine medizinischen Proben auswerten konnte. Betroffene Frauen wurden stattdessen an die niedergelassenen Ärzt:innen weitervermittelt bzw. oftmals dorthin begleitet. Im Jahr 2018 fanden insgesamt 16 Fachvorträge mit circa 410 Teilnehmer:innen statt, zwölf Aktionen und Veranstaltungen mit circa 640 Besucher:innen wurden durchgeführt und 34 Presseveröffentlichungen über die Arbeit sind erschienen. Im Jahr 2019 waren es sechs Fachvorträge mit circa 300 Teilnehmer:innen, neun Aktionen und Veranstaltungen mit circa 1.800 Besucher:innen sowie 30 Presseveröffentlichungen. Im Jahre 2020 wurden sechs Fachvorträge mit circa 150 Teilnehmer:innen gehalten, vier Aktionen und Veranstaltungen mit circa 1.500 Besucher:innen durchgeführt und 45 Presseveröffentlichungen herausgegeben.

Wohnprojekt für Aussteigerinnen aus der Prostitution

Seit 2020 wird das Wohnprojekt der „Beratungsstelle Amalie“ mit jährlich 30.000 Euro bezuschusst. Besonders jenen Frauen, die sich mit Ausstiegsgedanken beschäftigen, konnten keine konkreten Angebote vermittelt werden. Das größte Problem stellte die drohende Obdachlosigkeit nach einem Ausstieg dar, weil faktisch keine der Frauen über einen gesicherten Wohnraum oder über eine Meldeadresse verfügt. Mit dem von „Aktion Mensch e.V.“ geförderten Wohnprojekt „Ausstieg aus der Prostitution – aber wohin“ sollte im Projektzeitraum vom 1. April 2016 bis zum 31. März 2019 diese schwierige Übergangsphase überwunden werden. Frauen, die sofort aus dem Milieu aussteigen wollten, konnte mithilfe dieses Projektes umgehend und unbürokratisch eine Unterkunft zur Verfügung gestellt werden. Im Rahmen einer intensiven Einzelbetreuung sollten die Frauen eine Begleitung bei allen Problemen mit Behörden und Ämtern erhalten. Grundlage für das Wohnprojekt war ein gesondertes Handlungskonzept mit dem Titel „Wohnprojekt Ausstieg aus der Prostitution“ der „Beratungsstelle Amalie“, das im Auftrag des Diakonischen Werks Mannheim von der SRH Hochschule Heidelberg erstellt wurde. Das Projekt wurde gemeinsam mit dem bereits existierenden „Runden Tisch Prostitution“ abgestimmt, bei dem Vertreter:innen von Behörden, der Polizei, der Politik und beteiligten sozialen Organisationen vertreten sind.

Nach Ablauf der Förderung durch Aktion Mensch e.V. wurde im Gemeinderat der städtische Zuschuss an das Wohnprojekt mit Mehrheit beschlossen. Seit 2020 ist die Gleichstellungsbeauftragte für die Gewährung des Zuschusses zuständig.

Insgesamt wurden 2020 vier Frauen und ein Kind neu in die Ausstiegswohnung aufgenommen. Eine weitere Frau war bereits im Jahr 2019 eingezogen und wurde 2020 weiterhin betreut. Die Betreuung und Begleitung der Frauen wurde mit insgesamt 112 Beratungsgesprächen unterstützt. Von diesen haben 17 der Beratungsgespräche telefonisch stattgefunden.

Von den fünf betreuten Frauen haben vier den Ausstieg aus der Prostitution geschafft, nachdem sie die Ausstiegswohnung verlassen haben. Die Frauen wurden beim Einzug in eine neue Wohnung unterstützt. Eine Frau ist unbekannt verzogen, weswegen es hier nicht möglich ist, festzustellen, ob ihr der Ausstieg langfristig gelungen ist. Des Weiteren konnten zwei Klientinnen in ein Beschäftigungsverhältnis vermittelt werden, eine Frau in Vollzeit und eine in Teilzeit.

Tabellen- und Abbildungsverzeichnis

|     |               |  |
|-----|---------------|--|
| 33  | Tabelle 1     | Entwicklung des Anteils der weiblichen Führungskräfte (Führungsebenen 1+2)           |
| 34  | Tabelle 2:    | Entwicklung des Anteils der weiblichen Führungskräfte auf allen Führungsebenen       |
| 36  | Tabelle 3:    | Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung des Stammpersonals nach Geschlecht (inkl. ATZ) |
| 41  | Tabelle 4:    | Fortbildungsangebote Gesundheit 2018, 2019 und 2020                                  |
| 51  | Tabelle 5:    | Anzahl der erfassten Straftaten  |
| 51  | Tabelle 6:    | Die Anzahl weiblicher Opfer  |
| 66  | Tabelle 7:    | Menschenhandel und Ausbeutung 2018 und 2019 in Zahlen                                |
| 68  | Tabelle 8:    | Aktuelle Mitglieder und Gäste des FrauenKulturRates                                  |
| 104 | Tabelle 9:    | Ehemalige Mitglieder und Gäste des FrauenKulturRates                                 |
| 117 | Tabelle 10:   | Sessionsrunden des zweiten feministischen Barcamps                                   |
| 134 | Tabelle 11:   | Zahlen der Clearingstelle  |
| 137 | Tabelle 12:   | Beratungseinheiten Amalie  |
| 20  | Abbildung 1:  | Berufsabschluss der Klientinnen  |
| 20  | Abbildung 2:  | Staatsangehörigkeiten der Klientinnen  |
| 29  | Abbildung 3:  | Handlungsfelder des ersten Rahmenchancengleichheitsplanes der Stadt Mannheim         |
| 37  | Abbildung 4:  | Gesamtprozess der Auditierung  |
| 37  | Abbildung 5:  | Bausteine des Auditierungsprozesses  |
| 85  | Abbildung 6:  | Rollen der Kommune nach der Europäischen Charta                                      |
| 86  | Abbildung 7:  | Verpflichtungen der Stadt Mannheim im Rahmen der Charta                              |
| 87  | Abbildung 8:  | Umsetzung der Charta in Mannheim   |
| 88  | Abbildung 9:  | Die Wirkungsfelder des Gleichstellungsaktionsplans                                   |
| 90  | Abbildung 10: | Projektdesign Gleichstellungsaktionsplan nach der EU-Charta                          |
| 91  | Abbildung 11: | Aufgaben des Steuerungskreises   |
| 92  | Abbildung 12: | Aufgaben der Koordinierungsstelle  |
| 93  | Abbildung 13: | Zusammensetzung des Charta-Beirats   |
| 95  | Abbildung 14: | Zusammensetzung der Expert:innenteams  |

## Impressum:

### **Herausgeberin Stadt Mannheim**

Abteilung Gleichstellung  
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

### **Gestaltung**

G710 . Büro für Gestaltung, Mannheim

### **Stand**

Oktober 2021

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

