

Gleichstellungspolitik
und
Gleichstellungsarbeit
in **MANNHEIM**²

2021 / 2022 / 2023

Tätigkeitsbericht der kommunalen
Gleichstellungsbeauftragten



2021 / 2022 / 2023

**Tätigkeitsbericht der kommunalen
Gleichstellungsbeauftragten der
Stadt Mannheim**

Globale
Nachhaltigkeits-
ziele der
Vereinten Nationen

Strategische
Ziele nach dem
Leitbild 2030

Zukunftsthemen
nach dem
Leitbild 2030



globale Ziele der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung

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

1. Armut in all ihren Formen und überall beenden.
2. Hunger beenden, Ernährungssicherheit und eine bessere Ernährung erreichen und eine nachhaltige Landwirtschaft fördern.
3. Ein gesundes Leben für alle Menschen jeden Alters gewährleisten und ihr Wohlergehen fördern.
4. Inklusive, gleichberechtigte und hochwertige Bildung gewährleisten und Möglichkeiten lebenslangen Lernens für alle fördern.
5. Geschlechtergleichstellung erreichen und alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung befähigen.
6. Verfügbarkeit und nachhaltige Bewirtschaftung von Wasser und Sanitärversorgung für alle gewährleisten.
7. Zugang zu bezahlbarer, verlässlicher, nachhaltiger und moderner Energie für alle sichern.
8. Dauerhaftes, breitenwirksames und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern.
9. Eine widerstandsfähige Infrastruktur aufbauen, breitenwirksame und nachhaltige Industrialisierung fördern und Innovationen unterstützen.
10. Ungleichheit in und zwischen Ländern verringern.
11. Städte und Siedlungen inklusiv, sicher, widerstandsfähig und nachhaltig gestalten.
12. Nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster sicherstellen.
13. Umgehend Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels und seiner Auswirkungen ergreifen.
14. Ozeane, Meere und Meeresressourcen im Sinne nachhaltiger Entwicklung erhalten und nachhaltig nutzen.
15. 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.
16. Friedliche und inklusive Gesellschaften für eine nachhaltige Entwicklung fördern, allen Menschen Zugang zur Justiz ermöglichen und leistungsfähige, rechenschaftspflichtige und inklusive Institutionen auf allen Ebenen aufbauen.
17. Umsetzungsmittel stärken und die Globale Partnerschaft für nachhaltige Entwicklung mit neuem Leben erfüllen.



strategische Ziele und Zukunftsthemen nach dem Leitbild 2030

Am 12. März 2019 hat der Gemeinderat der Stadt das Leitbild „Mannheim 2030“ verabschiedet, das als Wegweiser für alle Menschen in Mannheim dient. Die sieben Zukunftsthemen stehen für die globalen Nachhaltigkeitsziele der Stadt Mannheim und deren konkrete Umsetzung.

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: internationale 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.



Eine gerechte 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. 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 sowie die Beratung und Unterstützung am Arbeitsplatz entlang des Chancengleichheitsplanes.

Innerhalb der Stadtgesellschaft

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

und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

Die Relevanz der globalen Nachhaltigkeitsziele für die kommunale Gleichstellungsarbeit

Die Vereinten Nationen haben siebzehn Ziele vereinbart, die der Sicherung einer nachhaltigen Entwicklung auf ökonomischer, sozialer sowie ökologischer Ebene dienen sollen. Die Ziele für eine nachhaltige Entwicklung sind seit 2016 für alle Staaten der Welt verpflichtend.

Die Gleichberechtigung der Geschlechter ist ein maßgebender Faktor für eine nachhaltige Entwicklung weltweit, denn Frauen und Mädchen machen global die Mehrheit der Bevölkerung aus. Hervorzuheben ist, dass 16 Ziele thematisch orientiert sind. Das Ziel Nummer 5 nennt als einziges Ziel eine Zielgruppe, nämlich Frauen und Mädchen.



Armut in all ihren Formen und überall beenden.



Ein gesundes Leben für alle Menschen jeden Alters gewährleisten und ihr Wohlergehen fördern.



Inklusive, gleichberechtigte und hochwertige Bildung gewährleisten und Möglichkeiten lebenslangen Lernens für alle fördern.



Geschlechtergleichstellung erreichen und alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung befähigen.



Dauerhaftes, breitenwirksames und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern.



Ungleichheit in und zwischen Ländern verringern.



Städte und Siedlungen inklusiv, sicher, widerstandsfähig und nachhaltig gestalten.



Nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster sicherstellen.

15 **A. Umsetzung des Chancengleichheitsgesetzes Baden-Württemberg**

16	Einblick: Einleitung, Zahlen und Fakten
18	1. Der Rahmenchancengleichheitsplan
19	1.1 Beispiele für die Umsetzung einzelner Maßnahmen
19	1.1.1 Der Gender Report
20	1.1.2 Regelwerke 2021–2023: Implementierung des Prozesses und Bearbeitung
21	1.1.3 Entwicklung des Formats Lunch & Learn für weibliche Führungskräfte
23	1.1.4 Das Thema „Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege“
24	1.2 Berichtswesen zum Rahmenchancengleichheitsplan
26	1.3 Die dienststellenspezifischen Chancengleichheitspläne
26	1.3.1 Idee und Prozess der Erstellung
29	1.3.2 Umgesetzte verwaltungsübergreifende Maßnahmen
31	1.3.3 Umgesetzte dienststellenspezifische Maßnahmen
31	2. audit berufundfamilie
31	2.1 Prozessbeschreibung
34	2.2 Beispiele umgesetzter Maßnahmen im Zeitraum 2021–2023
34	2.2.1 Maßnahme 2.3.1 im Handlungsfeld 2 „Arbeitsorganisation“: Informationen an Mitarbeitende mit eingeschränktem Zugang zum Desknet
34	2.2.2 Maßnahme 4.1.2 im Handlungsfeld 4 „Information und Kommunikation“: Einrichtung einer Rubrik „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ im DESKNET
34	2.2.3 Maßnahme 4.1.3 im Handlungsfeld 4 „Information und Kommunikation“: Informationsveranstaltungen und Fortbildungen zum Themenkreis der Vereinbarkeit von Beruf und Familie
35	2.2.4 Maßnahme 5.1.3 im Handlungsfeld 5 „Führung“: Fortbildungen für Führungskräfte
35	3. Sexualisierte Belästigung am Arbeitsplatz
36	4. Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an strategischen Prozessen der Stadt Mannheim
36	4.1 Stellenbesetzungsprozesse und Personalauswahlverfahren
37	4.2 Fortbildungskommission
37	4.3 Erweiterter Führungskreis
37	4.4 Compliance
37	4.5 Leitlinien für Führung, Kommunikation und Zusammenarbeit

39	4.6 Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)
39	5. Arbeitsgruppen, Gremien und Netzwerke innerhalb und außerhalb der Stadtverwaltung
39	5.1 Fachausschuss für Frauen- und Gleichstellungsangelegenheiten des Deutschen Städtetages
40	5.2 Die Bundesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauenbüros und Gleichstellungsstellen (BAG)
40	5.3 Die Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (LAG) Baden-Württemberg
41	5.4 Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten und Beauftragten für Chancengleichheit in Heidelberg und Mannheim
41	5.5 Netzwerk Familienbewusste Behörden aus der Metropolregion Rhein-Neckar
42	5.6 Regionaler Arbeitskreis Europäischer Sozialfond (ESF)
42	5.7 Lenkungskreis Gleichstellung der Stadtverwaltung
43	5.8 Arbeitsgruppe Chancengleichheitsplan
43	5.9 Arbeitsgruppe interner temporärer Arbeitsmarkt

45 **B. Themenbereich Umsetzung der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene**

46	1. Die Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene
48	1.1 Die Umsetzung der Europäischen Charta in Mannheim
49	1.2 Der erste Gleichstellungsaktionsplan in Mannheim (2019–2023)
50	1.2.1 Schwerpunkt und ausgewählte Wirkungsfelder
51	1.2.2 Instanzen zur Umsetzung der Charta in Mannheim
57	1.2.3 Beteiligungsformate des Gleichstellungsaktionsplanes
58	1.2.4 Gründe für eine Umsetzung als Projektkatalog
59	1.2.5 Wirkungsfelder und ihre Projektskizzen
93	2. Veranstaltungshighlights zum Gleichstellungsaktionsplan in Mannheim

97 C. Umsetzung der Istanbul-Konvention

- 98 Zahlen, Daten, Fakten
- 99 1. Gewalt in sozialen Beziehungen und im öffentlichen Raum
- 99 1.1 Zahlen und Fakten zur häuslichen Gewalt und Delikte zum Nachteil von Frauen
- 101 1.2 Schulungen und Öffentlichkeitsarbeit
- 102 1.3 Kampagne Hilfetelefon „Schweigen brechen“
- 103 1.4 Fahnenaktion
- 104 1.5 Online Schulung gegen geschlechtsspezifische digitale Gewalt an Mädchen und Frauen
- 104 1.6 Rote Bank
- 105 1.7 Relevante Arbeitsgruppen, Gremien und Netzwerkarbeit
- 106 1.7.1 Behördeninterner Koordinierungskreis Gewalt in sozialen Beziehungen
- 106 1.7.2 Vernetzter Opferschutz in der Rhein-Neckar-Region
- 106 1.7.3 Arbeitskreis Partnerschaftsgewalt und Kindeswohl
- 106 1.7.4 Landesweites Netzwerk Istanbul-Konvention
- 107 2. Täter*innenarbeit ist der beste Opferschutz
- 108 3. Gewalt an Frauen und Mädchen im öffentlichen Raum
- 110 3.1 Das FrauenNachtTaxi
- 112 3.1.1 Digitalisierung des FrauenNachtTaxi als innovativer Ansatz
- 112 4. Erstellung eines Eckpfeilerkonzeptes zur Sicherheit von Mädchen und Frauen in dunklen und nächtlichen Stunden
- 113 5. Prostitution und Bekämpfung von Menschenhandel zwecks sexueller Ausbeutung und Zwangsheirat
- 115 5.1 Istzustand zur Prostitution, Bekämpfung von Menschenhandel, Zwangsheirat sowie Arbeitsausbeutung
- 115 5.2 Istzustand Prostitution in Mannheim
- 116 5.3 Steuerungsgruppe Prostitution
- 116 5.4 Bewusstseinsförderung und Öffentlichkeitsarbeit
- 116 5.4.1 Wanderausstellung zur Loverboy-Methode und Loverboys
- 117 5.4.2 Workshop zur Loverboy-Methode im Rahmen des Dt. Präventionstages
- 118 5.4.3 Lesung zur Loverboy-Methode
- 118 5.5 Hilfsfonds für Prostituierte und (Prostitutions-) Aussteigerinnen in prekären Lebenslagen

- 118 6. Zwangsheirat und Frühehen
- 119 6.1 Regionaler Online-Fachtag „Zwangsverheiratung geht uns alle an! Prävention und Hilfen in Krisen“ in Kooperation mit der Aktion Jugendschutz (ajs)
- 119 7. Gewaltschutz von geflüchteten Frauen und Mädchen
- 120 7.1 Einrichtung einer Verweisberatung für geflüchtete Frauen und Mädchen aus der Ukraine
- 120 7.2 Erstellung von Sicherheitsstandards für Geflüchtetenunterkünfte
- 120 7.3 Einrichtung einer Beratung im Café Czernowitz
- 121 7.4 Bekämpfung der Zwangsprostitution bei der Zielgruppe geflüchteter Frauen und Mädchen

123 D. Geschlechtergerechte Arbeitsmarktentwicklung – die Kontaktstelle Frau und Beruf

- 124 Zahlen, Daten, Fakten
- 126 1. Beratung: Ansatz und Anliegen
- 127 2. Themen der Kontaktstelle im Spiegel der Veranstaltungen
- 127 2.1 Wiedereinstieg – Quereinstieg – Umorientierung – Was ist zu tun?
- 129 2.2 Empowerment für Frauen auf ihrem beruflichen Weg
- 130 2.3 Unterstützung von Gründerinnen: Gründerinnen:Netz RNK und mehr
- 132 2.4 Angebote für Unternehmen
- 133 3. Mentorinnen-Programm für Frauen mit Migrationshintergrund
- 134 4. Arbeitsgruppen, Gremien, Netzwerke
- 136 5. Öffentlichkeitsarbeit

141 E. Förderung und Etablierung einer geschlechtergerechten Stadtentwicklung

- 142** Einblick: Einleitung, Zahlen und Fakten
144 1. Förderung der „Sichtbarkeit von Frauen in der Stadt“
145 2. Projekt Handlungsleitfaden zur Sichtbarkeit von Frauen bei der Benennung öffentlicher Flächen in der Stadt Mannheim

149 F. Feministische Bewusstseins- und Kulturarbeit

- 150** Zahlen und Fakten: Baustelle Geschlechtergerechtigkeit
152 1. Kampagne „MannHeim als FrauenOrt“
154 2. Internationaler Frauentag am 8. März
154 2.1 Lesung der Autorin Susanne Kaiser aus ihrem Buch „Politische Männlichkeit. Wie Incels, Fundamentalisten und Autoritäre für das Patriarchat mobilmachen“ mit anschließender Diskussion
155 2.2 Frauen-Porträts auf Social Media der Stadt Mannheim
156 2.3 LILA – Fachforum für feministische Streitkultur jenseits der Verhärtungen
156 3. FrauenKulturRat
156 3.1 Die Einrichtung des FrauenKulturRates
158 3.2 Vergabe des Helene Hecht-Preises und des Helene Hecht-Nachwuchspreises
160 3.3 Club der unmöglichen Fragen
166 4. Frühjahrsempfang 22.05.2022
167 5. Vier Zeilen für Artikel 3
169 6. Netzwerk queere Frauen². Das Netzwerk zur Sichtbarkeit von lbtqi Frauen in Mannheim
169 6.1 Die Gründung des Netzwerks
170 6.2 Veranstaltungen des Netzwerks

175 G. Bericht zu geförderten Projekten und Institutionen seitens der Gleichstellungsbeauftragten

- 176** 1. Projektförderung – Internationaler Frauentreff Jungbusch
177 2. Institutionelle Förderung – DHB – Netzwerk Haushalt Ortsverband Mannheim e.V.
178 3. Projektförderung – Clearingstelle
179 4. Projektförderung – „(Auf-)Brüche“
180 5. Institutionelle Förderung – Jedermann e.V.
181 6. Beratungsstelle Amalie des Diakonischen Werks Mannheim
181 6.1 Die Beratungsstelle Amalie Mannheim
182 6.2 Wohnprojekt für Aussteigerinnen aus der Prostitution

185 H. Auszeichnungen

- 186** Gender Award – Kommune mit Zukunft 2023
188 Tabellenverzeichnis
189 Abbildungsverzeichnis

Vorwort

Sehr geehrte Damen, Herren und nicht-binäre Menschen,
liebe Mannheimer*innen,

auch im 76. Jahr des Grundgesetzes ist es unser Anspruch, die Gleichstellung von Frauen und Männern mit zeitgemäßem Engagement auf kommunaler Ebene weiterzuentwickeln. Gleichstellung ist dabei nicht nur ein politischer Programmsatz, sondern zwingt uns zu einer Haltung.

Die Gleichberechtigung von Frauen ist ein maßgebender Faktor für nachhaltige Entwicklung weltweit, nicht nur, weil Frauen global die Mehrheit der Bevölkerung ausmachen. So konzentriert sich auch die kommunale Gleichstellungspolitik in Mannheim direkt auf das globale Nachhaltigkeitsziel Nummer 5 der Vereinten Nationen, dass Frauen als alleinige Zielgruppe nennt und „Geschlechtergerechtigkeit und Selbstbestimmung für alle Frauen und Mädchen“ einfordert.

Dieses übergreifende Ziel tangiert in der umfassenden Arbeit der kommunalen Gleichstellungspolitik fast alle anderen globalen Nachhaltigkeitsziele wie zum Beispiel „Keine Armut“ (SDG 1), „Gesundheit und Wohlergehen“ (SDG 3), „hochwertige Bildung“ (SDG 4), „menschwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum“ (SDG 8) und „weniger Ungleichheiten“ (SDG 10) oder auch „Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen“ (SDG 16). Denn das Themenspektrum der kommunalen Gleichstellungsarbeit und -politik in Mannheim erstreckt sich von der Umsetzung des Chancengleichheitsgesetzes von Baden-Württemberg innerhalb der Stadtverwaltung, über eine geschlechtergerechte Stadtplanung, die Förderung lebensphasenorientierter Karriereplanung von Frauen (Kontaktstelle Frau und Beruf), feministische Bewusstseinsbildung, über die Umsetzung der Istanbul Konvention bis hin zur Umsetzung der Europäischen Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene. Für diese Ziele braucht es nicht nur eine umfassende Sensibilisierung, sondern auch Ressourcen und vor allem einen politischen Willen.

Dass Mannheim eine Vorreiterrolle beim Thema Gleichstellung einnimmt, zeigt die Auszeichnung des „Gender Award – Kommune mit Zukunft“, den die Gleichstellungsbeauftragte 2023 von der Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen entgegennehmen durfte. Zusammen mit der Stadt Köln teilte sich Mannheim in der Kategorie Großstadt (über 100.000 Einwohner*innen) den zweiten Platz.

2022 konnte die kommunale Gleichstellungsstelle ihr 35-jähriges Jubiläum feiern. Was einst als freiwillige Selbstverpflichtung begann, ist mittlerweile eine Stelle geworden, die bundesweit einzigartige Projekte initiiert und neue Perspektiven einbringt. Gleichstellungsarbeit setzt zugleich Flexibilität und Beharrlichkeit voraus, oder – um es mit Ruth Bader Ginsburg zu sagen – „echte Veränderung, langanhaltende Veränderung passiert Schritt für Schritt“.

Der vorliegende Tätigkeitsbericht 2021/2022/2023, der Einblick in die vielfältigen strategischen sowie strukturellen Aufgabenfelder gibt, legt Zeugnis ab von den Schritten, die die Stadt Mannheim auf diesem Weg bereits zurückgelegt hat. Der dreijährige Zeitraum wurde bewusst gewählt, um der komplexen Prozesshaftigkeit der Gleichstellungsarbeit gerecht zu werden, aber auch, um zu verdeutlichen, dass eine fundierte Gleichstellungspolitik Beharrlichkeit und langen Atem auf diesem unwegsamen Weg voraussetzt.

Diesen Weg hätten wir nicht gehen können, ohne die Mitarbeiterschaft, hervorragende Kooperationen und die anregende Beteiligung der Stadtgesellschaft, die unsere Haltung mittragen. Für ihre Arbeit, Unterstützung und Mitwirkung an der Umsetzung unserer Ziele bedanken wir uns.



Christian Specht

Christian Specht



Zahra Deilami

Zahra Deilami



Leistungsziel 4:
Mannheim fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern innerhalb der Verwaltung und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

A. Umsetzung des Chancengleichheitsgesetzes Baden-Württemberg

32,8 %

der Beschäftigten (2.837 Personen) waren 2022 in der Mannheimer Stadtverwaltung in **Teilzeit** tätig.

Zuordnung zu
Leitbild 2030 – Zukunftsthemen und strategische Ziele

3 5

Globale Ziele

3 4

5 8

10

Lesezeichen

Einblick: Einleitung, Zahlen und Fakten

Am 27. Februar 2016 trat das „Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg (ChancenG)“ in Kraft und löste damit das bisherige Chancengleichheitsgesetz vom Oktober 2005 ab. Ein Schwerpunkt der Novellierung lag auch in der strukturellen Verankerung der Gleichstellungsbeauftragten in den Stadt- und Landkreisen und Gemeinden mit einer Einwohnendenzahl ab 50.000 Personen sowie die Stärkung ihrer Rechte (Abschnitte 4 und 6 des ChancenG). Mit dem Gesetz sollte das berufliche Vorankommen von Frauen in der Verwaltung gezielt gefördert werden, die tatsächliche Gleichstellung von Männern und Frauen vorangebracht und mehr Frauen der Zugang zu Führungspositionen in der Verwaltung ermöglicht werden. Denn:

- Frauen bilden die Mehrzahl der Beschäftigten,
- Frauen sind bei der Teilzeit deutlich überrepräsentiert,
- Frauen sind sehr viel häufiger beurlaubt oder in Elternzeit und
- Frauen sind auf der obersten Führungsebene stark unterrepräsentiert.

Zahlen und Fakten¹ zum öffentlichen Dienst und zur Stadtverwaltung Mannheim²

5.002 Frauen

arbeiteten 2022 in der
Mannheimer Stadtverwaltung.
Das ist ein Frauenanteil von

57,9 %

Im Juni 2022 betrug
der **Frauenanteil**
in Führungspositionen
in den obersten
Bundesbehörden

40,8 %

das ist ein Anstieg zu 2015
um 8,4 %.

34,6 %

der Beschäftigten
(**1.801.695 Personen**) waren
im öffentlichen Dienst im Jahr
2022 in **Teilzeit** tätig einschl.
Altersteilzeit.

Im Juni 2022 arbeiteten
insgesamt

46,8 %

aller **Frauen** (2.342 Personen) in der
Mannheimer Stadtverwaltung
in **Teilzeit**.

Das sind **82,6 %** aller in
Teilzeit Beschäftigten.

3.033.850
Frauen

arbeiteten 2022 im öffentlichen Dienst.
Das ist ein Frauenanteil von

58,3 %.

Im Juni 2022 arbeiteten
insgesamt

48,8 %

aller Frauen im öffentlichen Dienst
in **Teilzeit**.

Spitzenreiter ist hier der kommunale Bereich,
mit deutlich über der Hälfte:

56 %

aller Frauen arbeiteten
hier in Teilzeit.

¹ Personalreport öffentlicher Dienst 2023, hrsg. vom Deutschen Gewerkschaftsbund, Bundesvorstand, Abteilung Öffentlicher Dienst und Beamtenpolitik. URL: <https://www.mannheim.de/de/karriere-machen/arbeiten-bei-der-stadt-mannheim/wer-wir-sind/human-resources-report> [letzter Zugriff: 22.08.2024]

² Human Resources Report und Gender Report der Stadt Mannheim, Stichtage 31.12.2022. URL: <https://www.mannheim.de/de/karriere-machen/arbeiten-bei-der-stadt-mannheim/wer-wir-sind/human-resources-report> [letzter Zugriff: 22.08.2024]

1. Der Rahmenchancengleichheitsplan

Nach dem § 27 Abs. 1 des ChancenG ist für Gemeinden mit mehr als 8.000 Einwohner*innen sowie für Stadt- und Landkreise ein Chancengleichheitsplan zu erstellen. Dieser stellt eine Maßnahme zur Verwirklichung der Chancengleichheit sowie ein Instrument der Personalplanung und -entwicklung als Grundlage für eine gezielte Förderung von Frauen unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung nach Art. 33 Abs. 2 GG in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, dar.

Der erste Rahmenchancengleichheitsplan der Stadt Mannheim wurde 2018 mit einer breiten Beteiligung der Stadtverwaltung entwickelt. In mehreren Workshops wirkten der Gesamtpersonalrat, die Gesamtschwerbehindertenvertretung und Mitarbeitende aus verschiedenen Berufsfeldern mit. Es wurden sieben Handlungsfelder für den Rahmenchancengleichheitsplan identifiziert, die als maßgebliche Faktoren für die erfolgreiche Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern gelten:



Abbildung 1: Handlungsfelder des ersten Rahmenchancengleichheitsplanes

Nach Ermittlung dieser Handlungsfelder wurde eine fundierte Bestandsaufnahme unter geschlechtsspezifischen Gesichtspunkten erstellt. Diese diente als Basis, um 29 konkrete Maßnahmen zur Herstellung der Chancengleichheit auszuarbeiten und zugleich Instrumente zu ihrer Umsetzung zu entwickeln.

Der Rahmenchancengleichheitsplan mit seinen sieben Handlungsfeldern und 29 Maßnahmen trat am 1. Januar 2019 in Kraft und hat eine Laufzeit von sechs Jahren bis zum 31. Dezember 2024. Er gilt für die gesamte Stadtverwaltung mit der Kernverwaltung und den Eigenbetrieben.

1.1 Beispiele für die Umsetzung einzelner Maßnahmen

1.1.1 Der Gender Report

Als Maßnahme 2 „Genderspezifisches Berichtswesen“ im Handlungsfeld 1 „Gendering Personalentwicklung“ entstand im Jahr 2019 der sogenannte Gender Report.



Der Gender Report als Broschüre

Der Gender Report stellt eine Erweiterung des Mannheimer Human Resources Reports um Kennzahlen und Aspekte der Chancengleichheit dar. Er basiert auf dem Instrument der Balanced Scorecard, das in den 1990er-Jahren von zwei US-Ökonomen entwickelt wurde und bis heute als ein wirksames Instrument bereichsübergreifend eingesetzt wird. Damit können Unternehmen ihre Ziele und Strategien in dafür relevante Kennzahlen umwandeln. Da oft mehrere Ziele gleichzeitig wichtig sein können, unterteilt die Balanced Scorecard mehrere Perspektiven, betrachtet sie genauer und analysiert ihre Wechselwirkungen zueinander. Gleichzeitig koppelt die Balanced Scorecard die Ziele mit Kennzahlen und Indikatoren. Jede der Perspektiven (Dimensionen) verfügt über ihren eigenen Satz an Kennzahlen und Zielvorgaben, die zuvor festgelegt wurden. Jede dieser Kennzahlen hat dabei ihre Spezifika: Sie muss sich empirisch und genau messen und in ein Verhältnis setzen lassen.

Im Zuge der Umsetzung des Rahmenchancengleichheitsplanes wurde der Human Resources Report um Kennzahlen zur Chancengleichheit (Equality) ergänzt. Angelehnt an das Instrument der Balanced Scorecard wurde die Equality Balanced Scorecard entwickelt. Die Daten fließen in den Gender Report der Stadt Mannheim ein, der jährlich als Ergänzung zum HRR erscheint. Bei der Equality Balanced Scorecard der Stadt Mannheim wurden folgende vier Dimensionen ausgewählt, um einen genderspezifischen Ein- und Überblick auf Personal- und Organisationsentwicklung zu gewinnen: Demografie, Führung, Qualifizierung und Work-Life-Balance. In einem nächsten Schritt wird für jede Dienststelle eine Equality Balanced Scorecard erstellt, die – wie im verwaltungsweiten Gender Report – die Kennzahlen der vier Dimensionen Demografie, Work-Life-Balance, Führung und Qualifizierung differenziert nach Geschlecht ausweist.

Um aus den Daten der Equality Balanced Scorecard Schlüsse zu ziehen und passgenaue Maßnahmen abzuleiten, wurde eine Methodik entwickelt, um den verwaltungsweiten Gender Report auszuwerten. Unterstützt wird die Abteilung Gleichstellung dabei von Prof. Dr. Carsten Herrmann-Pillath, der als Experte für die Umsetzung von Scorecards in Bezug auf Diversity Management und diversitätsbasiertes Controlling gilt.

Dieser Ansatz eines genderspezifischen Berichtswesens, der über eine Standard-Datenerhebung hinausgeht, weckte die Aufmerksamkeit der „berufundfamilie Service GmbH“, die im Jahr 2021 die Stadtverwaltung auditiert hat. Über diesen innovativen Ansatz und den Zusammenhang von Chancengleichheit und Vereinbarkeit sprachen Vertreter*innen der Stadtverwaltung in einem Interview, das als Podcast im Jahr 2021 auf der Seite der „berufundfamilie Service GmbH“ erschien. Es diskutierten Dr. Peter Kurz, Oberbürgermeister der Stadt Mannheim, Zahra Deilami, Gleichstellungsbeauftragte, Anja Russow-Hötting, Vorsitzende des Gesamtpersonalrates und Dr. Liane Schmitt, Fachbereichsleiterin Organisation und Personal.³

1.1.2 Regelwerke 2021–2023: Implementierung des Prozesses und Bearbeitung

Maßnahme 2 „Regelwerke“ im Handlungsfeld 2 „Aktualisierung relevanter Regelwerke“ besagt, dass alle derzeit vorliegenden gesamtstädtischen und dienststellenbezogenen Regelwerke (Dienst-, Arbeits- und/oder (Besondere) Geschäftsanweisungen, Dienstvereinbarungen, Leitlinien, Leitfäden und Richtlinien, Durchführungsvorschriften, Vollzugsbestimmungen) neben einer eventuell inhaltlichen Überarbeitung aufgrund von Gesetzesänderungen oder internen und sonstigen Vorgaben auch in eine sprachliche und inhaltliche Form gebracht werden müssen, die den Genderinteressen und der Erreichung dieser Ziele Rechnung trägt. Dies ist insofern wichtig, als stadtinterne Regelwerke die interne Organisation, den Dienstbetrieb, den Geschäftsgang und das Verhalten der Mitarbeitenden der Stadtverwaltung Mannheim nach innen und nach außen regeln.

³ URL: <https://soundcloud.com/user-346431056/die-strukturelle-benachteiligung-von-frauen-stellt-noch-immer-ein-gr-problem-dar-stadt-mannheim> [letzter Zugriff: 02.07.2024].

Die Umsetzung der Maßnahme sieht vor, dass in einem standardisierten Prozess die Gleichstellungsbeauftragte die Regelwerke prüft, einmal auf inhaltlicher Ebene – ob Genderaspekte berücksichtigt sind – ein andermal auf sprachlicher Ebene, um sicherzustellen, dass die verschiedenen Geschlechter adressiert sind.

Um ein einheitliches Verständnis innerhalb der Stadtverwaltung zu schaffen, wurde ein stadtinternes Regelwerk zur Verwendung von geschlechtergerechter Sprache in Kooperation mit der LSBTI-Beauftragung entwickelt – die Besondere Geschäftsanweisung zur Verwendung geschlechtergerechter Sprache bei der Stadt Mannheim (BGA GGS). Die BGA GGS, die seit dem 24. Juli 2023 gilt, zeigt auf, wie die Beschäftigten der Stadt Mannheim weibliche, männliche und diverse Personen angemessen ansprechen und anschreiben können. Dadurch leistet sie einen wertvollen Beitrag zur gelebten Vielfalt in der Stadtverwaltung und Stadtgesellschaft.

2021	2022	2023
4	9	14

Tabelle 1: Statistik der bearbeiteten Regelwerke

1.1.3 Entwicklung des Formats Lunch & Learn für weibliche Führungskräfte

Führungskräfteentwicklung ist ein wichtiges Anliegen der Stadtverwaltung Mannheim, denn gute Führung trägt maßgeblich zum Erfolg bei. Neben den bestehenden Formaten – wie den Dialogformaten der Führungsklausur, des Führungskreises, des erweiterten Führungskreises oder das 360°-Führungsfeedback, die sich an alle Führungskräfte richten – werden spezielle Formate für weibliche Führungskräfte angeboten. Dazu zählt beispielsweise das Cross-Company-Mentoring-Programm (XCMP), dessen Ziel es ist, Mitarbeiterinnen auf Führungspositionen vorzubereiten, respektive in der Führungsrolle zu unterstützen.

Um den weiblichen Führungskräften für gemeinsamen, kollegialen Austausch Raum zu geben, sieht der Rahmenchancengleichheitsplan eine Maßnahme vor – die Entwicklung des Formats Lunch & Learn. Dieses richtet sich an Frauen auf den verschiedenen Führungsebenen. Die Treffen dienen dem Erfahrungs- und Informationsaustausch, der Identifizierung von Herausforderungen in Führungspositionen und der Erarbeitung von Lösungsvorschlägen. Nach einem kurzen Impulsvortrag zu ausgewählten Themen und anschließender Diskussion wird bei jedem Treffen eine kollegiale Supervision angeboten, bei der die Führungskräfte ihre Themen und Fragen in die Gruppe einbringen und sich über ihre Erfahrungen austauschen können.

Die Treffen für die Führungsebenen 1 (Dienststellenleitungen) und 2 (Abteilungsleitungen) werden seit 2017 angeboten. Die Treffen für die Frauen auf der 3. Führungsebene (Team-, Sachgebiets- und Einrichtungsleitungen) werden seit dem Jahr 2023 umgesetzt.

Geplant fanden die Treffen ein Mal pro Quartal statt. Pandemiebedingt konnten diese im Jahr 2021 nicht regulär angeboten werden. Anstelle der Treffen wurden im ersten Halbjahr Einzel-Coachings für die Ebenen 1 und 2 angeboten. Im zweiten Halbjahr fand je ein Treffen auf der jeweiligen Führungsebene statt. Im Jahr 2022 pausierte das Format. Für die Ebene 1 fand daher keines, für die Ebene 2 ein Treffen statt.

Im Jahr 2023 startete das Format zum ersten Mal für Frauen auf der 3. Führungsebene, für die Führungsebene 1 und 2 wurden die regelmäßigen Sitzungen fortgeführt. Insgesamt fanden in diesem Jahr zwanzig Sitzungen statt.

Termine	Thema	Teilnehmende
Führungsebene 3		
12 Termine: 4 Blockveranstaltungen mit 3 Terminen zur Auswahl	<ul style="list-style-type: none"> ■ Speak up – Durchsetzen in Sitzungen und Gremien ■ Womanomics – Clever verhandeln ■ Stimmtraining für Entscheiderinnen ■ Resilienter Umgang mit Sexismen und anderen Hindernissen 	Begrenzung der Teilnehmerinnen auf 15 Personen pro Sitzung; insgesamt wurden 238 Frauen auf dieser Führungsebene adressiert.
Führungsebene 2		
4 Termine	<ul style="list-style-type: none"> ■ Networking & Netzwerke ■ Verhandlungsgeschick in schwierigen Situationen ■ (genderspezifisches) Mindset & Leadership ■ Unconscious Bias (Verzerrungseffekt) bei Personalentscheidungen 	Zwischen 8 und 12 Personen haben teilgenommen; insgesamt wurden 58 Frauen auf dieser Führungsebene adressiert.
Führungsebene 1		
4 Termine	Situations- und bedarfsbezogen	Zwischen 4 und 6 Personen haben teilgenommen; insgesamt wurden 7 Frauen auf dieser Führungsebene adressiert.

Tabelle 2: Übersicht über die Termine und Themen des Formats Lunch & Learn im Jahr 2023

1.1.4 Das Thema „Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege“

Das Thema der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein wichtiger Bestandteil einer erfolgreichen Personalpolitik. Denn das Thema hat einen direkten Einfluss auf die Familien- und somit auch auf die Karriereplanung. Eine familienfreundliche Personalpolitik wird deshalb von vielen potenziellen Mitarbeitenden als wichtiges Kriterium zur Bewerbung in einem Unternehmen angesehen. Das Thema Pflege gewinnt mit Blick auf den demografischen Wandel und eine Verschiebung der Altersstruktur der Gesellschaft immer mehr an Bedeutung. Dass eine familienbewusste Personalpolitik auch ein Kernthema der Stadtverwaltung ist, belegt der Erhalt des Zertifikates zum „audit berufundfamilie“ im Jahr 2021.⁴

Ebenso wurde im Prozess der Erstellung des Rahmenchancengleichheitsplanes erkannt, dass die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege vor dem Hintergrund heterogener Lebensentwürfe und dem steigenden Fachkräftebedarf eine innovative und aktive Arbeitgeberpolitik darstellt. Aus diesem Grund wurden zwei der Handlungsfelder des Rahmenchancengleichheitsplanes dem Thema gewidmet: Handlungsfeld 3: „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ und Handlungsfeld 4: „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“.

Zu den im Berichtszeitraum umgesetzten Maßnahmen dieser beiden Handlungsfelder zählen unter anderem:

- Informationsveranstaltungen und Schulungen zu dem Thema der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für alle Mitarbeitende sowie spezifische Zielgruppen.
 - Das Fortbildungsprogramm bietet regelmäßig Veranstaltungen zu diesem Themenspektrum für alle Mitarbeitende an.
 - Zusätzlich werden Schulungen und Fortbildungen speziell für Führungskräfte angeboten, um für das Thema zu sensibilisieren.
 - Darüber hinaus sind Informationsveranstaltungen und Schulungen für mit Personal betraute Sachbearbeiter*innen als Zielgruppe ein fester Bestandteil des Fortbildungsprogramms.
- Benennung von Ansprechpersonen zu dem Thema der Vereinbarkeit von Beruf und Familie
 - Themenspezifische Ansprechpersonen sind im Desknet (Intranet der Stadtverwaltung) benannt.
- Etablierung eines Kompass Pflege

Der Kompass Pflege ist ein Konzept, das mehrere Maßnahmen des Rahmenchancengleichheitsplanes bündelt. Diese sind:

 - Die Etablierung von Pflegelots*innen
 - Informationsveranstaltungen für Mitarbeitende zum Thema der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege
 - Informationsveranstaltungen und Schulungen für Ansprechpartner*innen, damit die Auskunftsfähigkeit gewahrt ist.

⁴ Für mehr Informationen siehe Punkt 2 „audit berufundfamilie“.

1.2 Berichtswesen zum Rahmenchancengleichheitsplan

Das Chancengleichheitsgesetz sieht für alle Gemeinden mit mehr als 8.000 Einwohner*innen sowie Stadt- und Landkreise die Erstellung eines Chancengleichheitsplanes vor (§ 27 Abs. 1 ChancenG). Nach drei Jahren der Laufzeit des Chancengleichheitsplanes ist dem Gesetz gemäß in einem Zwischenbericht der Stand der Erfüllung der Zielvorgaben darzustellen, die im Chancengleichheitsplan festgelegt sind (§ 8 ChancenG).



Abbildung 2: Gesetzliche Grundlagen zum Chancengleichheitsplan nach dem ChancenG

Der zum Stichtag 30. Juni 2022 von der Gleichstellungsbeauftragten vorgelegte Zwischenbericht zum Rahmenchancengleichheitsplan stellt den Stand der Umsetzung der Maßnahmen dar und fasst die Prozesse ihrer Realisierung zusammen⁵. Am 27. Oktober 2022 berichtete der damalige Oberbürgermeister Dr. Peter Kurz über den Zwischenbericht im Gemeinderat. Diesem Bericht zufolge wurden zum Stichtag 30. Juni 2022 acht Maßnahmen implementiert (im Schaubild in dunkelgrauer Farbe) und umgesetzt, zehn Maßnahmen (im Schaubild in hellgrauer Farbe) befanden sich im Implementierungsprozess und elf Maßnahmen (im Schaubild in himbeerroter Farbe) sollten 2023 bis 2024 umgesetzt werden:

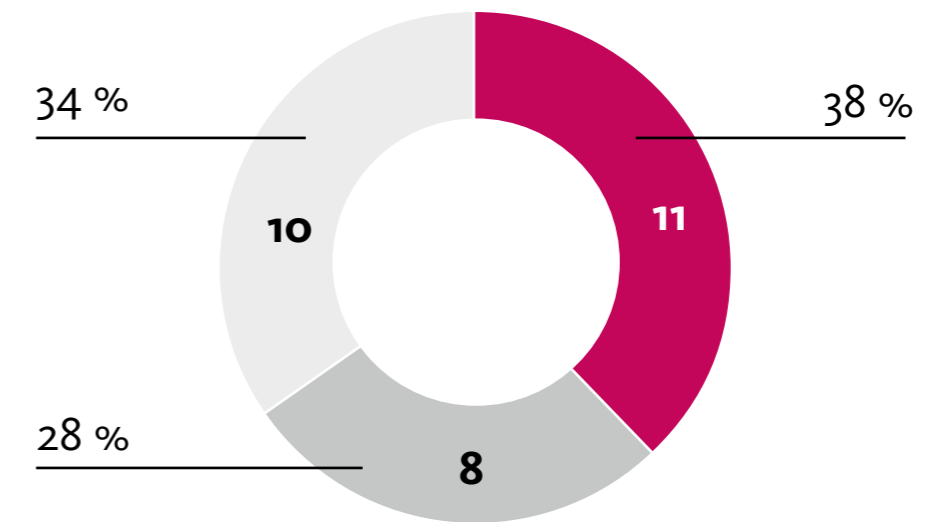


Abbildung 3: Stand der Maßnahmen im Zwischenbericht zum Rahmenchancengleichheitsplan.

⁵ Der Bericht ist anzusehen unter: <https://www.mannheim.de/sites/default/files/2022-11/Zwischenbericht%20zum%20Rahmenchancengleichheitsplan%20%282019-2024%29.pdf> [letzter Zugriff: 02.07.2024].

1.3 Die dienststellenspezifischen Chancengleichheitspläne

1.3.1 Idee und Prozess der Erstellung

Bei der Entwicklung des Rahmenchancengleichheitsplanes ging die Stadtverwaltung Mannheim einen innovativen Weg. Der Mannheimer Weg bestand aus drei Phasen, die über die gesetzlichen Vorgaben hinaus einen neuartigen Ansatz verfolgen:

- (1) Die gesetzlich verpflichtende Erstellung eines Chancengleichheitsplanes
Die Stadt Mannheim erarbeitete einen Rahmen-Chancengleichheitsplan, der für die gesamte Stadtverwaltung gilt und zum Ziel hat, standardisierte Rahmenstrukturen zu schaffen.
- (2) Durchführung des audit berufundfamilie und des Gleichbehandlungschecks als externe Prüfinstrumente.
- (3) Erstellung der dienststellenspezifischen Chancengleichheitspläne (DS-CGP) als innovative Vorgehensweise einer Kommune.

Nach dem Inkrafttreten des Rahmenchancengleichheitsplanes wurden auf dessen Basis für jede Dienststelle der Mannheimer Stadtverwaltung individuelle Chancengleichheitspläne erstellt. Hierzu startete die Abteilung Gleichstellung im Jahr 2022 einen breiten Beteiligungsprozess in allen Dienststellen. Folgender Kreis an Teilnehmenden war in die Entwicklung der einzelnen Pläne eingebunden:

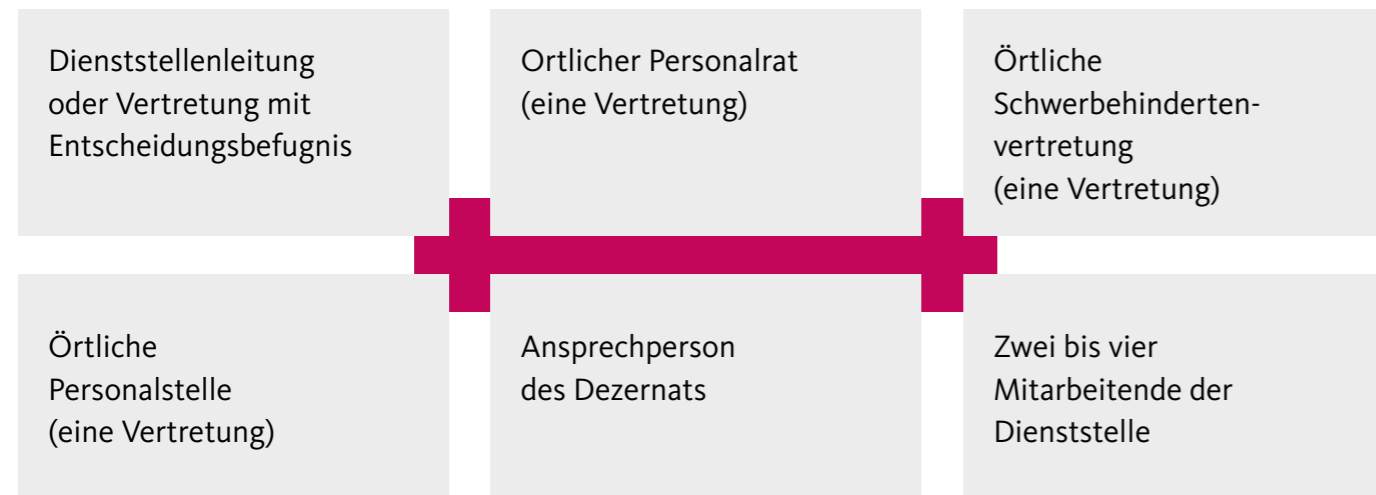


Abbildung 4: Teilnehmende am Prozess der Erstellung der DS-CGP

Die Ziele dieses breit angelegten Prozesses waren:

- Sicherstellung der Beteiligung aller Dienststellen bei der Realisierung des Rahmenchancengleichheitsplanes
- Einbindung der spezifischen Anliegen und Wünsche der jeweiligen Dienststellen in den Prozess
- Schaffung eines optimalen Rahmens, in dem die verpflichtende Umsetzung des Rahmenchancengleichheitsplanes konkret für die Dienststellen gelingen kann.

In mehreren Workshops wurde als erstes der Istzustand anhand eines Fragebogens zu den Maßnahmen des Rahmenchancengleichheitsplans ermittelt. Anschließend wurde im zweiten Schritt ein dienststellenspezifischer Chancengleichheitsplan erstellt, der im dritten Schritt konkretisiert und terminiert wurde.

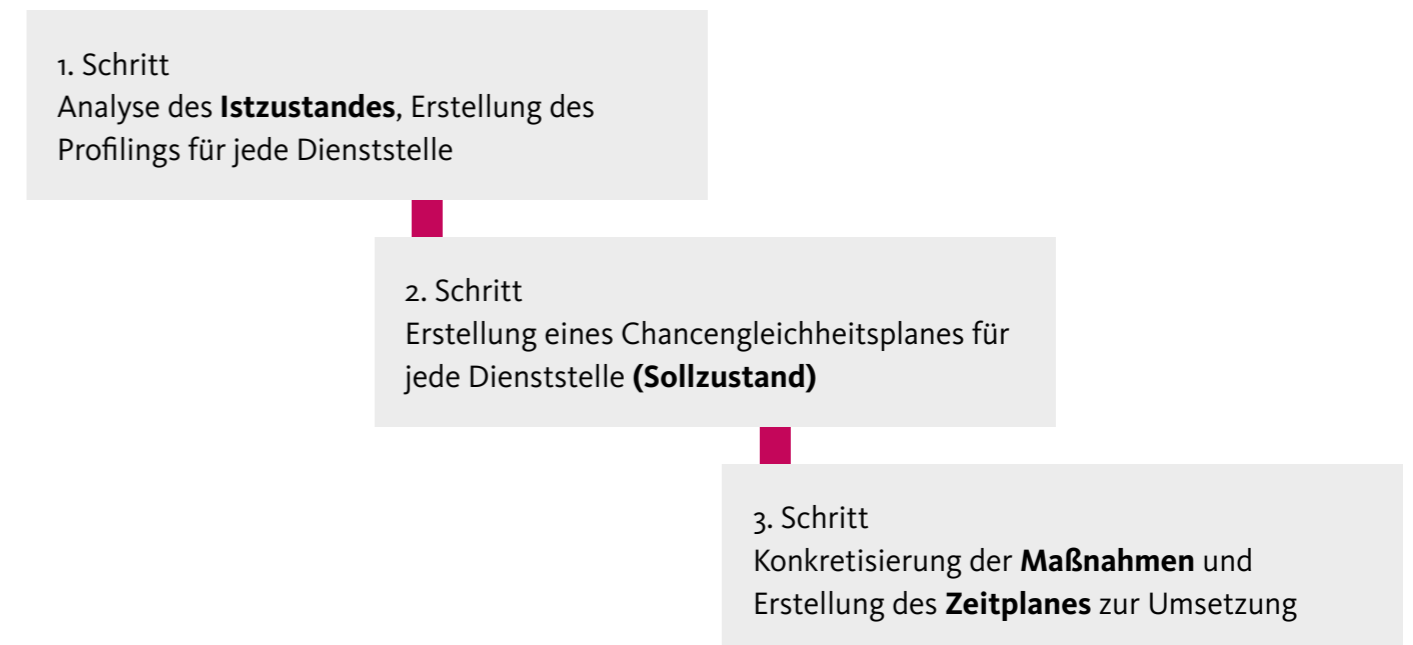


Abbildung 5: Die Phasen der Erstellung der DS-CGP

Das Ergebnis waren 27 dienststellenspezifische Chancengleichheitspläne mit der Laufzeit von zwei Jahren vom 1. Januar 2023 bis 31. Dezember 2024.

Die Pläne enthalten fünf Maßnahmenpakete und vier Einzelmaßnahmen. Mehrere Maßnahmen aus dem Rahmenchancengleichheitsplan wurden hier zu thematischen Paketen gebündelt, da sie gleiche Zielgruppen ansprechen und/oder ähnliche Handlungsverläufe aufweisen.

Jedes Maßnahmenpaket und jede Einzelmaßnahme weist drei Dimensionen auf:

- Die stadtverwaltungsweite Struktur: Hier sind diejenigen Maßnahmen angesprochen, die auf der Ebene der Stadtverwaltung zu realisieren sind.
- Die operative und organisatorische Struktur: Hiermit ist die Ebene der Umsetzung der Maßnahmen in der Dienststelle benannt.
- Die Ebene der Interessenvertretung: Hiermit ist die Unterstützung der Prozesse zur Umsetzung der Maßnahmen in der Dienststelle durch den örtlichen Personalrat und der örtlichen Vertrauenspersonen / Gesamtschwerbehindertenvertretung bezeichnet.

Die fünf thematischen Maßnahmenpakete der DS-CGP sind folgende:

1: Einführung einer „Equality Balanced Scorecard“ als Gender Reporting in der Dienststelle

2: Informationszugang für beurlaubte oder freigestellte Mitarbeitende sowie für Mitarbeitende ohne Zugang zum Desknet

3: Informationsvermittlung aus dem Themenspektrum Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Pflege

4: Informationsveranstaltungen und Schulungen zum Themenspektrum Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Pflege

5: Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten

Abbildung 6: Die fünf thematischen Maßnahmenpakete der DS-CGP

Die vier Einzelmaßnahmen der DS-CGP sind folgende:

1: Erhebung einer genderspezifischen Statistik bei Auswahlverfahren anhand der Auswertung von rexx

2: Pflegelots*innen

3: Handbuch Stellenbesetzung / Stellenbesetzungsverfahren

4: Aktualisierung relevanter Regelwerke

Abbildung 7: Die vier Einzelmaßnahmen der DS-CGP

1.3.2 Umgesetzte verwaltungsübergreifende Maßnahmen


Die verwaltungsübergreifenden Maßnahmen der dienststellenspezifischen Chancengleichheitspläne erfordern Strukturen, die zuerst auf zentraler Ebene geschaffen werden müssen, sodass die Dienststellen diese dezentral umsetzen können. Diese Maßnahmen sind entweder zeitlich vorgeschaltet oder laufen parallel zu den dienststellenspezifischen Maßnahmen.

Beispielsweise ist der im Kapitel 1.1.1 erwähnte Gender Report stadtverwaltungsweit angelegt. Da die Dienststellen allerdings unterschiedlich in ihren Gegebenheiten sind, werden künftig dienststellenspezifische Gender Reports angefertigt, anhand derer passgenaue Maßnahmen für einzelne Dienststellen abgeleitet werden können.

Ebenfalls verwaltungsübergreifend ist das Maßnahmenpaket 4 „Informationsveranstaltungen und Schulungen zum Themenspektrum Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Pflege“. Maßnahmen zu diesem Themenspektrum, das für Mitarbeitende häufig ein zentrales Thema im Berufsleben darstellt, werden hier gebündelt. Damit die Veranstaltungen und Angebote dazu im Fortbildungsprogramm ersichtlicher sind, wurde ein sogenannter Störer eingebaut, der diese kenntlich macht.

VORSTELLUNG DES KOMPASS PFLEGE DER STADT MANNHEIM

Unterstützung der Mitarbeiter*innen, die für andere sorgen



Zielgruppe
alle Mitarbeiter*innen

Einführung
Das Thema Pflege stellt viele Betroffene vor organisatorische, rechtliche, aber auch emotionale Herausforderungen. In dieser Infoveranstaltung erfahren Sie, was sich hinter dem Kompass Pflege verbirgt. Sie lernen wichtige Strukturen und Unterstützungsmöglichkeiten kennen und erfahren, welche Ansprechpersonen Sie zur Unterstützung ansprechen können. Pflegenden Angehörigen übernehmen eine besondere Verantwortung, die wir als Arbeitgeberin im Rahmen unserer Möglichkeiten anerkennen möchten.

Beispiel eines sogenannten Störers aus dem Fortbildungsprogramm

Überdies ist die Gleichstellungsbeauftragte ständiges Mitglied der Fortbildungskommission, in der die Informationsveranstaltungen und Schulungen konzipiert und weiterentwickelt werden.

Um Informationen zum Themenspektrum der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für alle sichtbar und transparent zugänglich zu machen, wurden im Maßnahmenpaket 3 „Informationsvermittlung aus dem Themenspektrum Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Pflege“ die Maßnahmen gebündelt, die auch zentrale Aufgaben der Dienststellen sind. Auf verwaltungsübergreifender Ebene wurde für Mitarbeitende eine Seite im Desknet angelegt, die Themen, Informationen und Dokumente dazu beinhaltet. Die internen Desknet-Redakteur*innen wurden überdies sensibilisiert, passende Schlagworte zu den Inhalten zu setzen, um die Suche innerhalb dieses Themenfeldes schneller und ergiebiger zu machen.

1.3.3 Umgesetzte dienststellenspezifische Maßnahmen

Die dienststellenspezifischen Maßnahmen auf der Ebene der einzelnen Dienststellen wurden im Zuge der Erarbeitung der Pläne auf die Situation jeder Dienststelle angepasst. So haben beispielweise die Dienststellen mit Mitarbeitenden ohne regulären Zugang zum Desknet andere Maßnahmen als Dienststellen, in denen alle Mitarbeitenden einen PC-Arbeitsplatz haben. Auch divergieren die verschiedenen Kommunikationswege über die konstante Vermittlung des Themas der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

2. audit berufundfamilie

2.1 Prozessbeschreibung

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist heute einer der wichtigsten Bestandteile einer erfolgreichen und zukunftsorientierten Personalpolitik jeder Organisation. Die Stadt Mannheim hat sich im Rahmen des Rahmenchancengleichheitsplanes dazu entschieden, ihre Stärken und Entwicklungspotenziale im Themenbereich des familien- und lebensphasenbewussten Personalmanagements regelmäßig zu überprüfen.

Der Auditierungsprozess läuft über neun Jahre hinweg in den jeweils dreijährigen Abschnitten der Auditierung, der Re-Auditierung Optimierung, der Re-Auditierung Konsolidierung und des Dialogverfahrens.

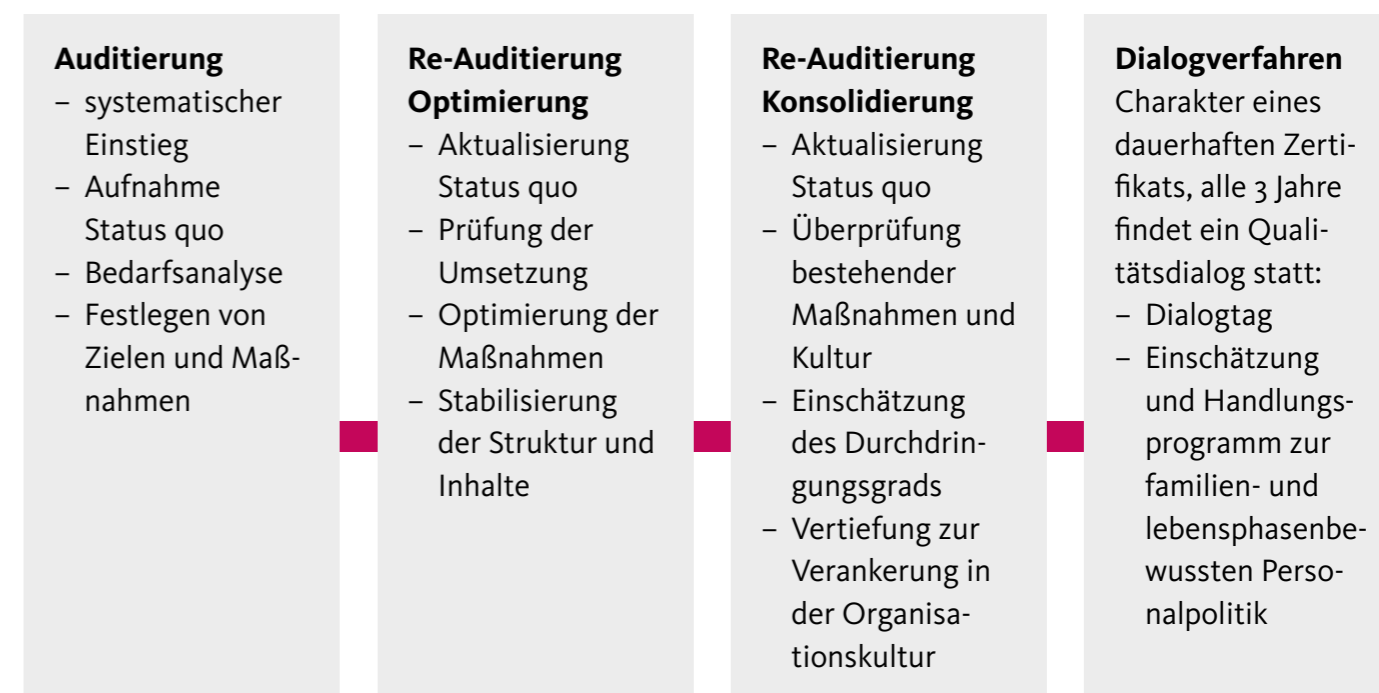


Abbildung 8: Die einzelnen Phasen des Auditierungsprozesses

Um eine Bedarfsanalyse zu erheben und konkrete Handlungsfelder herauszuarbeiten, hat die Stadt Mannheim bereits 2019 den Prozess der Auditierung eingeleitet.

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 und die Rahmenbedingungen für die Auditierung geklärt. Folgende Fragen wurden diskutiert:

- Wo sieht die Führung ihre Verantwortung? (Sensibilisierung und die Frage, wer auf welcher Hierarchieebene welche Verantwortung hat.)
- Wer ist für die Kulturprägung verantwortlich?
- Wie definiert das Unternehmen Familie und welche Bedeutung hat dieser Begriff innerhalb der Stadtverwaltung?
- Was läuft gut? Wo ist Verbesserungsbedarf?

Pandemiebedingt musste der Auditierungsprozess um ein halbes Jahr verschoben werden, sodass erst ab Juni 2021 mit den Workshops begonnen werden konnte. In den neun Basisworkshops im Juni 2021 und zwei halbtägigen Auditierungsworkshops im Juli 2021 mit Mitarbeitenden aus allen Ebenen der Mannheimer Stadtverwaltung wurden entlang der acht Handlungsfelder des audit die Bedarfe der Dienststellen ermittelt und passgenaue Lösungen erarbeitet.

Die acht Handlungsfelder sind folgende:

- **Handlungsfeld 1: Arbeitszeit**
- **Handlungsfeld 2: Arbeitsorganisation**
- **Handlungsfeld 3: Arbeitsort**
- **Handlungsfeld 4: Information und Kommunikation**
- **Handlungsfeld 5: Führung**
- **Handlungsfeld 6: Personalentwicklung**
- **Handlungsfeld 7: Entgeltbestandteile und geldwerte Leistungen**
- **Handlungsfeld 8: Service für Familien**

Als Ergebnis wurden nicht allein strategische Ziele, sondern auch 69 konkrete Maßnahmen entlang der acht Handlungsfelder des audit in einer Zielvereinbarung festgehalten, die drei Jahre innerhalb der Zertifikatslaufzeit bedarfsgerecht zu realisieren sind.

Nach interner Abstimmung der Zielvereinbarung wurde diese vom Oberbürgermeister Dr. Peter Kurz, der Gesamtpersonalratsvorsitzenden Anja Russow-Hötting, der Fachbereichsleitung Organisation und Personal Dr. Liane Schmitt, und der Gleichstellungsbeauftragten Zahra Deilami unterschrieben und am 26.10.2021 eingereicht. Am 10.12.2021 erhielt die Stadt Mannheim offiziell das Zertifikat, das bis Ende 2024 getragen werden kann.



Dieses Zertifikat ist gültig bis
10. Dezember 2024
Auditierungsnummer
Z1-20211210-6118

Zertifikat 2021

Stadt Mannheim

E5 Rathaus, 68159 Mannheim

Die berufundfamilie Service GmbH bescheinigt hiermit die erfolgreiche Durchführung des audit berufundfamilie.

Im Rahmen der Auditierung wurden der Bestand der Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie begutachtet und weiterführende Ziele einer familienbewussten Personalpolitik definiert. Die daraus resultierenden Maßnahmen werden innerhalb der Laufzeit des Zertifikates umgesetzt.

10. Dezember 2021
Frankfurt am Main


Prof. Dr. Dr. Helmut Schneider
Zertifizierungsbeauftragter des Kuratoriums


John-Philip Hammersen
Vorsitzender des Kuratoriums

berufundfamilie Service GmbH
Hochstraße 49
60313 Frankfurt am Main

Telefon 069 7171333-0
Telefax 069 7171333-113
www.berufundfamilie.de

 berufundfamilie

 **H** EINE INITIATIVE DER GEMEINNÜTZIGEN Hertie Stiftung

Zertifikat der Stadt Mannheim zum audit berufundfamilie

2.2 Beispiele umgesetzter Maßnahmen im Zeitraum 2021–2023

2.2.1 Maßnahme 2.3.1 im Handlungsfeld 2 „Arbeitsorganisation“: Informationen an Mitarbeitende mit eingeschränktem Zugang zum Desknet

Die Maßnahme fokussiert Mitarbeitende, die einen schweren respektive keinen Zugang zum Desknet (städtisches Intranet für Mitarbeitende) haben, wie beispielsweise Mitarbeitende der Stadtreinigung oder der Kindertageseinrichtungen. Sie sollen besser über die Angebote im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements informiert werden. Umgesetzt wurden folgende Maßnahmen:

- Fortbildungsangebote sind im Internet zu finden, sodass kein Desknet-Zugang mehr notwendig ist.
- Gesundheitsangebote (beispielsweise Sommerakademien) werden direkt in den Dienststellen durch Aushänge oder Plakate beworben.
- Die Gesundheitskoordinator*innen, die die Angebote und Themen direkt an die Mitarbeitenden in den Dienststellen tragen, werden sensibilisiert.

2.2.2 Maßnahme 4.1.2 im Handlungsfeld 4 „Information und Kommunikation“: Einrichtung einer Rubrik „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ im DESKNET

Die Maßnahme zielt auf die Einrichtung einer eigenen Rubrik „Beruf und Familie“ im Desknet. Dort werden alle Angebote und Maßnahmen zum Themenbereich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie mit den entsprechenden Regeln und Rahmenbedingungen sowie den themenspezifischen Ansprechpersonen hinterlegt. Die Informationen werden stets aktuell gehalten.

- Die Seite „Vereinbarkeit Beruf, Familie und Pflege“ wurde im DESKNET angelegt, sodass die Mitarbeitenden an gebündelte Informationen zu diesem Themenspektrum kommen. Die Seite kann jederzeit erweitert und um fehlende Informationen ergänzt werden.

2.2.3 Maßnahme 4.1.3 im Handlungsfeld 4 „Information und Kommunikation“: Informationsveranstaltungen und Fortbildungen zum Themenkreis der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Maßnahme zielt darauf ab, dass regelmäßig Informationsveranstaltungen bzw. Fortbildungen beispielsweise zu den Themen Pflege, Elternzeit, Übergang in den Ruhestand, Rente, Bedeutung von Teilzeit für die Altersvorsorge angeboten werden. Dabei wird über die jeweiligen Zuständigkeiten Klarheit geschaffen und die Beratungen durch die dezentralen Personalstellen aktiv sichtbar gemacht. Folgende Maßnahmen sind hierzu umgesetzt:

- Informationen zu diesem Themenkreis werden im Rahmen der Treffen der dezentralen Personalstellen vermittelt.
- Informationsveranstaltungen und Fortbildungen zum Thema Pflege wie zum Beispiel „Alles im Griff – Unterstützung bei der Pflege Ihrer Angehörigen“, „Pflege und Beruf – Umgang mit der eigenen Doppelrolle“ werden angeboten.
- Die Angebote der Deutschen Rentenversicherung werden regelmäßig kommuniziert.
- Der Kompass Pflege wurde etabliert und die Ansprechpersonen wurden benannt.

- Weitere Informationsveranstaltungen wie zum Beispiel „Familie und Beruf – Work-Life-Balance für (werdende) Väter“, „Seminar für Alleinerziehende – Den Umgang mit der veränderten Situation erlernen und diese aktiv gestalten“, „Familie und Beruf – Umgang mit der eigenen Doppelrolle“, „Übergang in den Ruhestand – Meine Zukunft gestalten“ wurden angeboten.

2.2.4 Maßnahme 5.1.3 im Handlungsfeld 5 „Führung“: Fortbildungen für Führungskräfte

Die Maßnahme fokussiert die Zielgruppe der Führungskräfte. So sollen Fortbildungen zu den Themen „Führen auf Distanz“, „Führen mit Vertrauen und Ergebnisorientierung“, „Führen von hybriden Teams“ in das Qualifizierungsprogramm aufgenommen werden. Im Fortbildungsprogramm werden u.a. folgende Formate angeboten:

- „Führen auf Distanz – Power-Training für Führungskräfte“
- „Mitarbeitende führen in Balance – Zwischen hybrid, digital und Präsenz“
- „Als Führungskraft Mitarbeitende in Doppelbelastungen und vielschichtigen Lebenssituationen unterstützen“.

3. Sexualisierte Belästigung am Arbeitsplatz

Sexualisierte Belästigung ist eine geschlechtsbezogene Diskriminierung; der Schutz vor dieser Diskriminierung eine menschenrechtliche Verpflichtung.⁶ Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verbietet sexualisierte Belästigung als Benachteiligung im Zusammenhang mit einem Diskriminierungsmerkmal vor allem im beruflichen Kontext. Das Gesetz räumt den Betroffenen Rechte ein und erlegt den Arbeitgeber*innen eine Schutzpflicht auf. Die Gleichstellungsbeauftragte fungiert innerhalb der Stadtverwaltung für dieses Thema als Ansprechperson.

In Abstimmung mit dem Fachbereich Organisation und Personal und dem Gesamtpersonalrat wurde die „Besondere Geschäftsanweisung gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ im Jahr 2021 erarbeitet und innerhalb der Stadtverwaltung implementiert. Das Kernstück der Besonderen Geschäftsanweisung liegt in der Bildung einer Kommission in Fällen sexualisierter Belästigung am Arbeitsplatz. Unter der Federführung der Gleichstellungsbeauftragten werden in der Kommission strukturelle Ursachen herausgearbeitet und Empfehlungen für das weitere Vorgehen an die betroffene(n) Dienststelle(n) abgegeben. Der Kommission gehören die Vorgesetzten beider Parteien, die Personalvertretung, der Fachbereich Organisation und Personal und die Gleichstellungsbeauftragte an.

In Kooperation mit der „Psychosozialen Beratungsstelle für Beschäftigte der Verwaltung“ und dem Medienpädagogen der Stadtverwaltung, Jürgen Held, wurden im Jahr 2021 und 2023 verpflichtende Schulungen von Auszubildenden der Stadt Mannheim entwickelt und durchgeführt. Organisiert und koordiniert wurde die Schulung vom Team Ausbildung der Stadt Mannheim. Der Zielgruppe wurden die Richtlinien gegen sexualisierte Belästigung am Arbeitsplatz vorgestellt, aber auch Hinweise zu den

⁶ Siehe zu diesem Thema auch „Gleiche Rechte – gegen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Ein Bericht der unabhängigen Expert*innen-Kommission der Antidiskriminierungsstelle des Bundes“, Berlin 2015.

Möglichkeiten der Grenzsetzung und Reaktionsweisen in Fällen sowie Hilfsangebote vermittelt. Die Schulungen sollen jährlich für alle neuen Auszubildenden verpflichtend durchgeführt werden.

4. Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an strategischen Prozessen der Stadt Mannheim

Gemäß des ChancenG ist die Gleichstellungsbeauftragte bei allen Themen und Prozessen, die die Belange von Frauen betreffen, frühzeitig zu beteiligen. Diese Beteiligung umfasst Bereiche wie:

- Beteiligung an Stellenbesetzungsprozessen und Auswahlgesprächen
- Beteiligung an verwaltungsübergreifenden relevanten Prozessen, die das Thema Personal- und Organisationsentwicklung betreffen
- Beteiligung bei Fällen von sexualisierter Belästigung am Arbeitsplatz
- Beteiligung bei Konflikten zum Themenspektrum Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Pflege
- Beteiligung bei Projekten oder Vorhaben der Stadtverwaltung, die einen Bezug zur Gleichberechtigung von Frauen aufweisen.

Folgende Kapitel zeigen beispielhaft die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten innerhalb der Stadtverwaltung auf.

4.1 Stellenbesetzungsprozesse und Personalauswahlverfahren

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

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

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

4.2 Fortbildungskommission

Die Fortbildungskommission wurde am 9. Oktober 2020 einberufen und tagt seitdem vier Mal im Jahr. Der Kommission gehören – neben den Organisator*innen des Fachbereich Organisation und Personal – der Gesamtpersonalrat, die Gesamtschwerbehindertenvertretung und die Gleichstellungsbeauftragte an. In den Sitzungen werden die Basis- und Quartalsprogramme besprochen und abgestimmt und die Weiterentwicklung der Fortbildungsangebote bei der Stadtverwaltung diskutiert. Hierbei bringen der Gesamtpersonalrat, die Gesamtschwerbehindertenvertretung und die Gleichstellungsbeauftragte jeweils ihre Perspektiven ein. Personalrät*innen, Mitarbeitende und Dienststellen können neue Fortbildungsbedarfe unterjährig laufend melden.

4.3 Erweiterter Führungskreis

Beim erweiterten Führungskreis treffen sich der Oberbürgermeister und die oberen Führungsebenen zum inhaltlichen Austausch. Der Gesamtpersonalrat und die Gesamtschwerbehindertenvertretung sind ebenso vertreten wie die Gleichstellungsbeauftragte, die in den erweiterten Führungskreis jeweils ihre Perspektiven einbringen. Die einzelnen Themen betreffen die aktuellen gesamtstädtischen oder kommunalpolitischen Interessen. Grundsatzfragen zur Organisation finden hierbei ebenfalls ihren Raum. Die Teilnehmenden können ihre Anliegen formulieren, aber fungieren auch als Vermittelnde, um die Mitarbeitenden zu informieren.

4.4 Compliance

Seit dem Jahr 2022 beschäftigt die Stadt Mannheim zwei Compliance-Beauftragte. Sie unterstützen die Mitarbeitenden dabei, regelkonform zu arbeiten und Fehler zu vermeiden. Sie führen Schulungen durch und leiten interne Untersuchungen bei Verdacht auf Compliance-Verstöße.

Im Jahr 2022 startete das Projekt Compliance-Management-System mit dem Ziel, gesetzestreue, wertorientierte und ganzheitliche Verwaltungskultur zu leben. Die Abteilung Gleichstellung beteiligte sich im Lenkungsausschuss und an mehreren verschiedenen Arbeitsgruppen des Projektes, um die Perspektive der Gleichstellung in den gesamten Prozess mit einzubringen.

4.5 Leitlinien für Führung, Kommunikation und Zusammenarbeit

2010 hat die Stadtverwaltung in den „Leitlinien für Führung, Kommunikation und Zusammenarbeit“ ein gemeinsames Verständnis entwickelt. Die Leitlinien sollten als Orientierung für das tägliche Handeln aller Mitarbeitenden dienen. Da sich seit 2010 viele Rahmenbedingungen geändert und andere Werte an Bedeutung gewonnen haben, wurden die Leitlinien im Jahr 2023 auf den Prüfstand gestellt und überarbeitet. Dabei wurden in einer verwaltungsweiten Beteiligung viele Perspektiven verschiedener Hierarchie-Ebenen eingebunden. Das Team der Abteilung Gleichstellung hat intensiv an der Überarbeitung mitgewirkt.

LEITLINIEN UNSERER ZUSAMMENARBEIT

Wie wollen wir zusammenarbeiten? Wie arbeiten wir so zusammen, dass wir unsere städtischen Ziele erreichen und eine gute Arbeitgeberin, ein gutes Team und gute Kolleg*innen sind?

Leitlinien bieten uns dabei Orientierung. In manchen Punkten sind die Leitlinien vielleicht ein hochgestecktes Ziel und nicht alles ist in jedem Moment möglich. Diese Leitlinien sollen immer wieder Anstoß sein, uns zu unserer Zusammenarbeit auszutauschen, Probleme konkret anzusprechen und gemeinsam nach Lösungen zu suchen. Und das über alle Ebenen hinweg. Denn sie gelten für uns alle gleichermaßen als eigenverantwortliche Selbstverpflichtung. Jede*r Einzelne von uns prägt unsere Zusammenarbeit als „Ich“ und trägt dazu zum „Wir“ bei.

Mit diesem Verständnis gestalten wir unsere Stadt, stellen die Daseinsvorsorge sicher und steigern das Gemeinwohl. Es gibt viel zu tun. Lassen Sie uns weiterhin gemeinsam mehr bewirken.

GEMEINSAM LERNEN



Wir unterstützen uns gegenseitig. Wir reflektieren unsere Prozesse und Ergebnisse. Wir lernen aus Erfolgen und Fehlern. Wir entwickeln uns weiter.

GEMEINSAM GESUND



Wir haben unsere Gesundheit im Blick. Wir bauen Vertrauen auf. Wir gestalten eine gesundheitsförderliche Arbeitsumgebung.

GEMEINSAM AUF AUGENHÖHE

Wir nutzen die Vorteile vielfältiger Teams. Wir gehen respektvoll und wertschätzend miteinander um. Wir setzen uns gegen jede Form von Diskriminierung ein. Wir begegnen uns auf Augenhöhe.



GEMEINSAM VERANTWORTLICH

Wir verstehen uns als Vorbild im Umgang miteinander. Wir gehen miteinander in den Dialog. Wir sind für unsere Ergebnisse verantwortlich.



GEMEINSAM INNOVATIV



Wir orientieren uns an gesellschaftlichen Entwicklungen und Bedürfnissen. Wir schaffen Freiraum für Ideen durch kreative und offene Prozesse. Wir ermöglichen Innovation.

GEMEINSAM NACHHALTIG



Wir verständigen uns auf gemeinsame Ziele. Wir arbeiten zielorientiert an unseren Themen. Wir setzen unsere Ressourcen nachhaltig ein.

GEMEINSAM VERNETZT

Wir denken und arbeiten bereichsübergreifend. Wir nutzen internes Wissen und sind offen für Impulse von außen. Wir sind vernetzt und pflegen unser Netzwerk.



DANKE an alle, die bei der Erarbeitung der Leitlinien für Zusammenarbeit mitgewirkt haben. Sie sind in der Überarbeitung ein Ergebnis von vielen und sie sind in der Umsetzung – hin zum Leben und Erleben – ein Ergebnis von uns allen.

Mannheim, Oktober 2023

STADT MANNHEIM ²

4.6 Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

Die Stadtverwaltung hat im Jahr 2012 die Dienstvereinbarung „Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)“ herausgegeben. Ziel des Gesundheitsmanagements ist es, das Wohlbefinden und die Gesundheit der Beschäftigten zu stärken und die Attraktivität der Stadtverwaltung als gesundheitsorientierte Arbeitgeberin zu erhöhen. In diesem Rahmen wurde im März 2013 ein betriebliches Gesundheitsmanagement eingerichtet. Das BGM organisiert stadtweite Gesundheitsangebote, wie beispielsweise Schulungen zu Themen wie Sucht, Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) oder gesundheitsorientierte Fortbildungen. Das BEM ist ein Prozess, der bei Beschäftigten, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig waren, durchzuführen ist. Unter Beteiligung zuständiger Interessenvertretungen werden dabei individuell angepasste Lösungen zur Vermeidung künftiger Arbeitsunfähigkeit gesucht. Die Abteilung Gleichstellung ist in die Konzeption der Fortbildung im Rahmen der Fortbildungskommission in das BGM eingebunden. Die Gleichstellungsbeauftragte hält Vorträge zu diesen Themen unter Berücksichtigung der Genderperspektive.

5. Arbeitsgruppen, Gremien und Netzwerke innerhalb und außerhalb der Stadtverwaltung

Die Gleichstellungsbeauftragte ist Mitglied in verschiedenen Arbeitsgruppen, Gremien und Netzwerken, die für ihre Arbeit relevant sind. Die folgenden Kapitel geben Beispiele dieser Mitgliedschaften auf Bundesebene, Landesebene und Regionalebene.

5.1 Fachausschuss für Frauen- und Gleichstellungsangelegenheiten des Deutschen Städtetages

Der Deutsche Städtetag ist ein freiwilliger Zusammenschluss von Städten in Deutschland. Als kommunaler Spitzenverband vertritt der Deutsche Städtetag die Interessen der Mitglieder gegenüber der Bundesregierung, dem Bundestag, dem Bundesrat, der Europäischen Union und zahlreichen Organisationen. Da die kommunale Gleichstellungsarbeit ein wichtiger Baustein für die Demokratie und soziale Gerechtigkeit ist, bildet der Deutsche Städtetag einen eigenen Fachausschuss „Frauen- und Gleichstellungsangelegenheiten“. Die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Mannheim ist im Fachausschuss für Baden-Württemberg vertreten. Der Fachausschuss tagt vier Mal im Jahr.

Im Jahr 2021 standen pandemiebedingt in den digitalen Sitzungen die Themen „Frauen und Corona“ und „Gewalt an Frauen“ im Mittelpunkt der Diskussion. Die Sitzungen im Jahr 2022 waren geprägt vom Thema der Erhöhung des Frauenanteils in den Fachausschüssen des Deutschen Städtetages und der Entwicklung eines Aktionsplans zur besseren Repräsentanz von Frauen in der Politik. Im Jahr 2023 hätte die Frühjahrssitzung in Mannheim stattfinden sollen, die Sitzung wurde jedoch aufgrund eines Bahnstreiks abgesagt. Das Treffen in Mannheim wird in das Jahr 2024 verlegt. In der nächsten Quartalsitzung 2023 gab Zahra Deilami einen Input zum Thema Gleichstellung und Intersektionalität und setzte damit den Auftakt für eine Positionierung in diesem Feld. In der letzten Sitzung im Jahr 2023 berichtete sie über den Umsetzungsprozess der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene, indem sie unter anderem auch den Gleichstellungsaktionsplan der Stadt Mannheim vorstellte.

5.2 Die Bundesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauenbüros und Gleichstellungsstellen (BAG)



Die Bundesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauenbüros und Gleichstellungsstellen (BAG) stellt eine bundesweite Interessenvertretung für kommunale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte dar. Diese vertreten die Interessen von Frauen auf Bundesebene und schaffen ein Forum für frauen- und gleichstellungspolitische Diskussionen. Die BAG veröffentlicht Stellungnahmen, Positionspapiere, sichert den Erfahrungsaustausch und den Informationsfluss zwischen den Kolleginnen und sensibilisiert innerhalb der Gesellschaft.

Der Arbeitsschwerpunkt liegt auf der Verwirklichung der in der Verfassung verankerten Gleichstellung von Frauen und Männern auf Bundesebene. Die BAG lädt die Landesarbeitsgemeinschaften jährlich zu einem gemeinsamen Arbeitstreffen ein. Diese Bundeskonferenzen (BUKO) sind das frauenpolitische Diskussionsforum aller Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und finden im Abstand von achtzehn Monaten statt.

Ausgerichtet von der Stadt Flensburg fand die 26. Bundeskonferenz vom 29. bis zum 31. August 2021 digital statt. Das Thema lautete „Gleichstellung digital: Grenzen überschreiten – Horizonte öffnen“. Rund 400 Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte aus ganz Deutschland tauschten sich virtuell in Foren, Workshops und Vorträgen über Digitalisierung unter dem Aspekt der Geschlechtergerechtigkeit aus. Weitere Themen waren die Arbeitssituation der Pflegebranche, Gewalt gegen Frauen, die Notwendigkeit kostenfreier Verhütungsmittel, die Abschaffung des § 218 und 219a StGB.

Im Jahr 2022 wurde keine Bundeskonferenz abgehalten. Im Jahr 2023 fand zum ersten Mal seit 2019 die Bundeskonferenz wieder in Präsenz statt: die 27. Bundeskonferenz in Leipzig vom 14. bis 16. Mai 2023 zum Thema „Gretchenfragen – feministische Perspektiven für die Zukunft“. In insgesamt sechzehn Foren ging es unter anderem um die Themen Geschlechtergerechtigkeit in der Medizin, in Sprache und Bildern und im Strukturwandel, um Frauen, Krieg und Forderungen an eine feministische Außenpolitik, um die Auswirkungen des Klimawandels auf Frauen, die Umsetzung der Istanbul Konvention, um Täter*innenarbeit, Geschlechtervielfalt, Alleinerziehende und intersektionale Ansätze in der Praxis.

5.3 Die Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (LAG) Baden-Württemberg



Die Landesarbeitsgemeinschaften (LAG) sind Zusammenschlüsse der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der jeweiligen Bundesländer.

Die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Mannheim gehört der LAG Baden-Württemberg seit ihrer Gründung im Jahr 1988 an.

Das Hauptziel der LAG ist die Umsetzung und Evaluation des Chancengleichheitsgesetzes innerhalb der kommunalen Verwaltung. Darüber hinaus vertritt die LAG die geschlechterspezifischen Interessen der Bevölkerung auf Landesebene und sorgt für Erfahrungsaustausch und Informationsfluss.

Die Sprecherinnen der Gremien vertreten die kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten auf den Landesebenen. Überdies setzen

sie LAG-Beschlüsse um, sind Ansprechpartnerinnen für Institutionen, Verbände und Parteien. BAG und LAG stehen in einem engen Kontakt und treffen sich regelmäßig zum gemeinsamen Austausch.

Die LAG trifft sich zwei Mal im Jahr zu einer Tagung und einem Vernetzungstreffen. Im Jahr 2021 fanden zwei digitale Treffen statt, bei denen über Themen wie Gender & Diversity oder Gleichstellungspolitik nach Corona im Mittelpunkt standen.

Im Jahr 2022 fand die erste Sitzung noch digital und die zweite als Sommertagung in Hegne statt, bei denen Themen wie Antifeminismus und Rassismus, Diskriminierung oder Evaluation des Chancengleichheitsgesetzes besprochen wurden. Im Jahr 2023 fand die erste Sitzung der LAG in Bad-Urach zum Thema „Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten. Wie gelangen Gleichstellungsanliegen in die Smart City?“ statt. Bei dem in Hegne ausgerichteten Vernetzungstreffen wurde intensiv über die Weiterentwicklung, Öffentlichkeitsarbeit und das Marketing der LAG diskutiert.

5.4 Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten und Beauftragten für Chancengleichheit in Heidelberg und Mannheim

Auf regionaler Ebene trifft sich der Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten und Beauftragten für Chancengleichheit aus Heidelberg und Mannheim regelmäßig zum Erfahrungsaustausch und Wissensaustausch, um unter anderem Aktivitäten abzustimmen und Synergieeffekte zu erzeugen. Der Arbeitskreis setzt sich aus den Beauftragten der Universitäten, Kliniken, Hochschulen, Fachhochschulen, Forschungsinstitute und unterschiedlicher Institutionen sowie der Kommunen zusammen. Die gesetzliche Grundlage dieser Arbeitsgemeinschaft bzw. des Arbeitskreises ist in erster Linie das

Chancengleichheitsgesetz des Landes Baden-Württemberg, wobei auf regionaler Ebene zudem regionale Besonderheiten im Fokus stehen. Jährlich finden drei bis vier Termine statt.

5.5 Netzwerk Familienbewusste Behörden aus der Metropolregion Rhein-Neckar



Das Netzwerk ist ein Zusammenschluss von Behörden aus der Metropolregion Rhein-Neckar, die sich die Gewährleistung einer guten Vereinbarkeit von Beruf und Privatem für ihre Beschäftigten als Ziel gesetzt haben. Die Mitgliedsbehörden tauschen sich im Rahmen von regelmäßig stattfindenden Sitzungen oder auch durch direkte Kontaktaufnahme aus und unterstützen sich dadurch gegenseitig. Es werden aktuelle und zukünftige Bedarfe ermittelt und möglichst gemeinsame Lösungen initiiert, die vorrangig den Netzwerkmitgliedern zur Verfügung stehen. Die inhaltlichen Schwerpunkte des Netzwerkes orientieren sich an den Themen „Lebensphasenorientierung“ und „Vereinbarkeit von Beruf und Privatem“.

Die Leitung des Netzwerkes rotiert unter den Mitgliedern im Rhythmus der Sitzungen. Die jeweilige Leitung stellt dann in einem Tagungsordnungspunkt ihre Behörde vor. Die Sitzungsfrequenz liegt bei zwei bis drei Sitzungen pro Jahr.

Im Jahr 2021 waren die Sitzungen thematisch dem Umgang mit der Corona-Situation gewidmet. Eine der Sitzungen wurde durch die Gleichstellungsbeauftragte geleitet, sodass auch die Gleichstellungsarbeit der Stadt Mannheim vorgestellt wurde. Überdies wurden die Regeln für das Selbstverständnis des Netzwerkes noch einmal bearbeitet. Im Jahr 2022 standen die Themen der „Charta der Vielfalt“ und der gezielten „Frauen-

förderung“ im Fokus der Diskussion, während im Jahr 2023 das Thema „Wissenstransfer innerhalb von Behörden“ und das umfassende Thema des „Mental Load“ im Mittelpunkt standen.

5.6 Regionaler Arbeitskreis Europäischer Sozialfond (ESF)

Die Europäische Union fördert zusammen



mit der Bundesregierung über den Europäischen Sozialfonds Plus (ESF Plus) Programme und Projekte in den Mitgliedsstaaten. Der Europäische Sozialfonds wurde im Jahr 1957 mit der Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft ins Leben gerufen. Seitdem ist er das wichtigste Finanzierungs- und Förderinstrument der Europäischen Union (EU) für Investitionen für und in Menschen, indem er die Beschäftigungschancen verbessert, die Menschen durch Ausbildung und Qualifizierung unterstützt sowie zum Abbau von Benachteiligungen auf dem Arbeitsmarkt beiträgt. Dafür stellt der ESF den EU-Mitgliedsstaaten Mittel in den festgelegten Förderperioden zur Verfügung. Das Besondere an Deutschland ist, dass es mehrere ESF Plus-Programme gibt – vom Bund und auch von den Bundesländern. Die ESF Plus-Programme der einzelnen Bundesländer berücksichtigen die arbeitsmarktlichen Besonderheiten in der jeweiligen Region – so auch im Land Baden-Württemberg, wo in den ESF-Förderperioden

eine regionalisierte Programmumsetzung des ESF erfolgt.

Hierzu wurden regionale Arbeitskreise gegründet, deren Aufgaben die jährliche Diskussion der Ausgangssituation, die darauf aufbauende Festlegung von Strategiezielen für das jeweilige Folgejahr und die Votierung von Projektanträgen sind. Der Arbeitskreis ESF für den Stadtkreis Mannheim ist beim Fachbereich Wirtschafts- und Strukturförderung angesiedelt. Die Mitglieder kommen aus unterschiedlichen Institutionen und treffen sich mehrmals im Jahr zum Auftakt der jeweiligen Förderperiode, zur Vorstellung der Projekte und zum Voting. Die Gleichstellungsbeauftragte ist eine der stimmberechtigten Mitglieder und bewertet die eingereichten Projekte. Hierbei achtet sie auf den bereichsübergreifenden Grundsatz der Förderung der Gleichstellung der Geschlechter, der Chancengleichheit und der Nichtdiskriminierung. Die Gleichstellungsbeauftragte prüft die Projekte auf ihre chancengleichheitsorientierte Wirkung und geschlechtssensible Gestaltung, indem sie die unterschiedlichen Situationen und Bedürfnisse von Frauen und Männern in ihre Bewertung einbezieht, um die gleichen Zugangs- und Teilhabechancen zu ermöglichen.

5.7 Lenkungskreis Gleichstellung der Stadtverwaltung

Der stadtverwaltungsinterne Lenkungskreis „Gleichstellung“ konstituierte sich im Jahr 2018 unter der Federführung der Gleichstellungsbeauftragten. Er begleitet steuernd die strategische, strukturelle und operative Entwicklung des Themas innerhalb der Stadtverwaltung insgesamt. Die Mitglieder setzen sich aus den relevanten Dienststellen und den Vertreter*innen der Arbeitnehmer*innen zusammen: Gleichstellungsbeauftragte, Leitung des Fachbereiches Organisation und Personal, Vorsitz des Gesamtpersonalrates, Vorsitz der Gesamtschwer-

behindertenvertretung, Vorsitz der Verwaltungsarchitektur, Leitung der Strategischen Steuerung. In vier Sitzungen pro Jahr werden die Mitglieder über den Stand der umgesetzten Maßnahmen und Prozesse, insbesondere des Chancengleichheitsplans und des audit berufundfamilie informiert und fassen Beschlüsse.

5.8 Arbeitsgruppe Chancengleichheitsplan

Die Arbeitsgruppe aus Vertreter*innen des Lenkungskreises Gleichstellung konkretisiert unter der Federführung der Gleichstellungsbeauftragten seit Mai 2018 abgestimmte Themenfelder des ersten Mannheimer Chancengleichheitsplans. Sie prüft zusätzlich die operative, organisatorische und logistische Umsetzung der abgestimmten Maßnahmen des Rahmenchancengleichheitsplanes und setzt sich mit viel Engagement für ihre Realisierung ein.

5.9 Arbeitsgruppe interner temporärer Arbeitsmarkt

Im Zuge der Umsetzung der Maßnahme 3 „Temporäre Besetzung vakanter Stellen durch Teilzeitkräfte der Stadtverwaltung“ im Handlungsfeld 6 „Stellenbesetzungsverfahren“ des Rahmenchancengleichheitsplanes hat sich eine Arbeitsgruppe konstituiert, die sich aus Vertreterinnen des Fachbereiches Organisation und Personal, des Gesamtpersonalrates und der Gesamtschwerbehindertenvertretung zusammensetzt. Das grundsätzliche Ziel ist die Entwicklung eines zusätzlichen flexiblen Modells, damit Teilzeitkräfte sich auf dem Arbeitsmarkt in vollzeitnaher Beschäftigung für einen bestimmten Zeitraum ausprobieren können.

Da die meisten Teilzeitkräfte weiblich sind, ist dies auch eine Maßnahme, gezielt die sogenannte „stille Reserve“ an Arbeitspotenzial innerhalb der Verwaltung zu mobilisieren. Um dies zu erreichen, werden Stellen oder Stellenanteile, die aus verschiedenen Gründen zeitweise unbesetzt respektive vakant sind, intern und befristet für Teilzeitkräfte ausgeschrieben.

Die Arbeitsgruppe klärt Rahmenbedingungen für die Umsetzung der Maßnahme, klärt personalrechtliche Fragen und erarbeitet ein Konzept für die Einführung in der Mannheimer Stadtverwaltung.



Leistungsziel 5:
Mannheim fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern innerhalb der Stadtgesellschaft und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

B. Themenbereich Umsetzung der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene

61

Kommunen und Landkreise
in Deutschland
haben bis dato die **EU-Charta**
unterzeichnet

Zuordnung zu
Leitbild 2030 – Zukunftsthemen und strategische Ziele

① ② ③ ④

Globale Ziele

① ④
⑤ ⑧
⑩ ⑪

Lesezeichen

1. Die Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene



Plakat mit Symbolik für die Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene.

© CEMR

Die Gleichstellung von Frauen und Männern stellt ein Grundrecht aller Menschen und einen Grundwert jeder Demokratie dar. Um dieses Recht Wirklichkeit werden zu lassen, muss es nicht nur vor dem Gesetz anerkannt sein, sondern wirksam in allen Bereichen des Lebens ausgeübt werden: Politik, Wirtschaft, Gesellschaft und Kultur.

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 und bis heute von über 2.000 Gebietskörperschaften in 36 europäischen Ländern unterzeichnet. In Deutschland haben sich bisher 61 Kommunen und Landkreise für eine Unterzeichnung der Charta entschieden.

Kommunen und Landkreise, die die Charta unterschreiben, gehen damit verschiedene Verpflichtungen ein: Sie müssen regelmäßig Gleichstellungsaktionspläne erstellen und in diesen Ziele, Prioritäten und Maßnahmen festlegen. Bei der Entwicklung müssen viele Meinungen eingeholt werden und eine breite Bürgerbeteiligung gewährleistet sein. Die Umsetzung der jeweiligen Gleichstellungsaktionspläne muss durch die Festlegung von Indikatoren und eine begleitende Evaluation regelmäßig überprüft werden. Darüber hinaus verpflichten sich die Unterzeichnenden, kontinuierlich zu berichten und für nachfolgende Perioden neue Pläne zu entwickeln.

Im Jahr 2022 haben der CEMR (Europäischer Dachverband des RGRE) und seine Mitgliedsverbände den Text der Charta aktualisiert. Ziel war es, Nutzen und Relevanz der Charta für Europas Städte und Regionen sicherzustellen. Der sprachlich angepasste und um neue Artikel erweiterte Text wurde am 6. Dezember 2022 vom Hauptausschuss des europäischen Dachverbandes verabschiedet.

(<https://www.rgre.de/interessenvertretung/europaeische-charta-fuer-die-gleichstellung>)

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

Eine Charta für die Kommunen und Regionen Europas, mit der sie sich verpflichten, ihren Einfluss und ihre Verbindungen dafür einzusetzen, dass mehr Gleichberechtigung für ihre Bürgerinnen und Bürger hergestellt wird

Ich, der/ die Unterzeichnende... Dr. Peter Kurz[Name]

Inhaber/in folgenden Amtes Oberbürgermeister

in... Mannheim (Deutschland)[Name der lokalen/ regionalen Gebietskörperschaft]

bestätige mit meiner Unterschrift, dass sich die obengenannte Gebietskörperschaft formell verpflichtet hat, die Europäische Charta für die Gleichstellung von Männern und Frauen auf lokaler Ebene umzusetzen und die in ihr enthaltenen Bestimmungen zu befolgen. Ich bestätige, dass ich bevollmächtigt bin im Namen der genannten Gebietskörperschaft zu handeln.

Unterschrift..... [Signature]

Datum..... 15.06.2011

Ich verpflichte mich, eine unterzeichnete und vollständige Kopie dieses Formulars an den Rat der Gemeinden und Regionen Europas als Förderer dieser Charta an folgende Adresse zu schicken:

Generalsekretär
Rat der Gemeinden und Regionen Europas
15 rue de Richelieu
F-75001 Paris
France

Urkunde zur Unterzeichnung der Charta durch die Stadt Mannheim

1.1 Die Umsetzung der Europäischen Charta in Mannheim

Am 7. Juni 2011 hat der Gemeinderat der Stadt Mannheim freiwillig und einstimmig die Unterzeichnung der Charta beschlossen. Die Stadt Mannheim ist mit der Unterzeichnung der Charta die Verpflichtung eingegangen, auf die Gleichberechtigung und Chancengleichheit von Frauen und Männern verwaltungsintern sowie gesamtgesellschaftlich hinzuwirken.

Die Charta stellt ein wirksames Instrument zur strukturellen und strategischen Implementierung einer an Gleichstellung der Geschlechter orientierten Handlungspolitik innerhalb der Kommunen und Landkreise dar. Die Umsetzung der Charta dient der Ursachenbekämpfung und fordert messbare konkrete Schritte. Demnach ist die Entwicklung eines Gleichstellungsaktionsplans vorgesehen, der in zwei- bis dreijährigem Rhythmus fortzuschreiben ist. Die Charta gibt Ansatzpunkte und liefert Grundgedanken, die im Gleichstellungsaktionsplan der Stadt Mannheim auf die spezifische Situation Mannheims zugeschnitten werden.

Mit diesem Bekenntnis verpflichtet sich die Stadt Mannheim darüber hinaus, im Rahmen des Gleichstellungsaktionsplans in Zusammenarbeit mit ihren Kooperationspartnerschaften und stadtgesellschaftlichen Akteur*innen kontinuierlich und gezielt Maßnahmen in allen gesellschaftlichen Bereichen zu entwickeln. Die Umsetzung der Charta wurde in Mannheim als eine Querschnittsaufgabe deklariert, bei der die Leitung dem amtierenden Oberbürgermeister (bis September 2023 Herr Dr. Peter Kurz, seit September 2023 Herr Christian Specht) obliegt. Die Federführung für die Entwicklung, Umsetzung, Evaluierung und eine kontinuierliche Fortschreibung des Gleichstellungsaktionsplans in Zusammenarbeit mit Politik, Wirtschaft, Wissenschaft, Stadtgesellschaft und Verwaltung liegt bei der Gleichstellungsbeauftragten, Frau Zahra Deilami.

1.2 Der erste Gleichstellungsaktionsplan in Mannheim (2019–2023)

Für den ersten Gleichstellungsaktionsplan der Stadt Mannheim (GAPinMA) wurde das Motto „Erwerbstätigkeit und Gleichstellung“ ausgewählt und in Form eines Projektkatalogs mit 22 konkreten Projektskizzen zusammengestellt.

In den Zeitraum der Entwicklung des GAPinMA fiel im Frühjahr 2020 der Beginn der Coronapandemie. Diese hatte Einfluss auf das ehrenamtliche Engagement der beteiligten Akteur*innen bei der Erstellung des Plans. Aufgrund der negativen wirtschaftlichen Auswirkungen der Pandemie mussten einige Unternehmen und Organisationen ihr Engagement zurücknehmen oder zumindest stark einschränken. Hinzu kam, dass viele Teilnehmer*innen mit den durch die Pandemie verursachten Mehrfachbelastungen in Beruf und Familie, wie fehlende Kinderbetreuung, zu kämpfen hatten. Aus diesen Gründen wurde der Zeitplan zur Entwicklung und Umsetzung des GAPinMA im Dezember 2020 angepasst. Der Zeitraum für die Erstellung von Projektskizzen wurde auf Ende April 2021 verschoben und die Umsetzung des Planes um ein Jahr bis Ende 2023 verlängert. Diese Verschiebung wurde von allen Beteiligten sehr positiv aufgenommen.

Durch eine aktive Moderation bei der Entwicklung des ersten Gleichstellungsaktionsplans der Stadt Mannheim wurde eine (neue) Kooperationslandschaft innerhalb der Stadtgesellschaft mobilisiert.

1.2.1 Schwerpunkt und ausgewählte Wirkungsfelder

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 kommunalen Gleichstellungsarbeit und -politik die Sicherstellung einer eigen-

ständigen Existenz von Frauen und Mädchen ist, wurde der Schwerpunkt des ersten Gleichstellungsaktionsplanes der Stadt Mannheim auf „Erwerbstätigkeit und Gleichstellung“ gelegt. In diesem Schwerpunkt wurden acht Wirkungsfelder identifiziert, in denen Maßnahmen entwickelt und durchgeführt werden sollten.

Wirkungsfelder des Gleichstellungsaktionsplanes

WF 1: Förderung der höheren Beteiligung von Frauen in Entscheidungsgremien

WF 2: Förderung der Frauen in Führungspositionen

WF 3: Förderung der hochqualifizierten Migrantinnen in den ersten Arbeitsmarkt

WF 4: Förderung der Existenzgründungsoptionen und Startups für Frauen

WF 5: Förderung der Mädchen bei einer (selbst-)bewussten Berufswahl

WF 6: Förderung der digitalen Skills der Frauen für das Arbeiten 4.0

WF 7: Förderung des Zugangs der Frauen aus prekären Arbeitsverhältnissen in den regulären Arbeitsmarkt

WF 8: Förderung der strukturellen Umsetzung des Chancengleichheitsgesetzes in Baden-Württemberg

Abbildung 9: Die Wirkungsfelder des Gleichstellungsaktionsplanes



Sieben dieser Wirkungsfelder wurden im GAPinMA bearbeitet. 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 umgesetzt.

1.2.2 Instanzen zur Umsetzung der Charta in Mannheim

Im Rahmen des Projektdesigns hat sich die Notwendigkeit von zwei internen und zwei externen Instanzen herauskristallisiert, die implementiert wurden. Die Instanzen sind der Steuerungskreis, der Charta-Beirat, die Expert*innenteams zu den jeweiligen Wirkungsfeldern und eine Koordinationsstelle in der Verwaltung. Sie sichern die strategische Ausrichtung, die Arbeitsverteilung, die operative Abwicklung, die Zuständigkeiten, Dokumentation, Evaluation und Umsetzung des GAPinMA. Allen im Projekt involvierten Instanzen wurden genaue Rollen und Aufgaben zugeordnet.

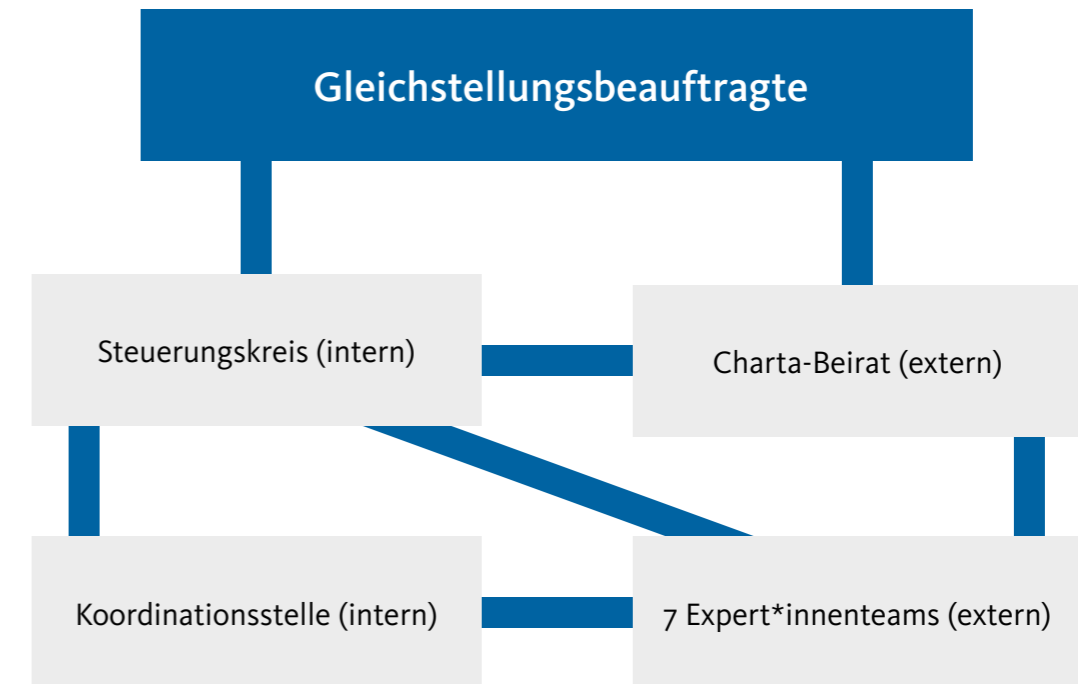


Abbildung 10: Instanzen des Gleichstellungsaktionsplanes

Der Steuerungskreis und die Koordinationsstelle

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-Beirates, der Leitung des Koordinationsstellen Chancengleichheitsplan und der Koordinationsstelle Gleichstellungsaktionsplan zusammen und ist überdies für die Leitung und Sicherstellung der Koordination des Projektes sowie für Berichterstattungen und das Monitoring zuständig. Die Stadt Mannheim hat der Einrichtung einer Koordinationsstelle zur Umsetzung der Charta unter Führung der Gleichstellungsbeauftragten zugestimmt. Der Stellenumfang betrug zunächst 50 % und wurde erstmals zum 01.08.2020 besetzt. Seit November 2022 wurde der Stellenumfang auf eine Vollzeitstelle erweitert.

sowie der Koordinationsstelle zusammen und ist überdies für die Leitung und Sicherstellung der Koordination des Projektes sowie für Berichterstattungen und das Monitoring zuständig. Die Stadt Mannheim hat der Einrichtung einer Koordinationsstelle zur Umsetzung der Charta unter Führung der Gleichstellungsbeauftragten zugestimmt. Der Stellenumfang betrug zunächst 50 % und wurde erstmals zum 01.08.2020 besetzt. Seit November 2022 wurde der Stellenumfang auf eine Vollzeitstelle erweitert.



Abbildung 11: Der Steuerungskreis des Gleichstellungsaktionsplanes

Der Charta-Beirat

Extern wird die Entwicklung des GAPinMA durch einen Beirat unterstützt, der sich aus Mitgliedern des Steuerungskreises, ausgewählten Fachbereichsleitungen der Verwaltung und Vertreter*innen aus Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und Stadtgesellschaft zusammensetzt, die sich auf freiwilliger Basis engagieren. Im November 2019 konstituierte sich das 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. Hier wurde unter anderem der Wirkungsradius des Beirates festgelegt.

Der Beirat fungiert als Denk- und Ideenfabrik. Seine Mitglieder arbeiten 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. Turnusgemäß tagt der Charta-Beirat jährlich vier Mal.

Frau Prof. 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 Stadt Mannheim die ehrenamtliche Leitung des Charta-Beirates übernommen.

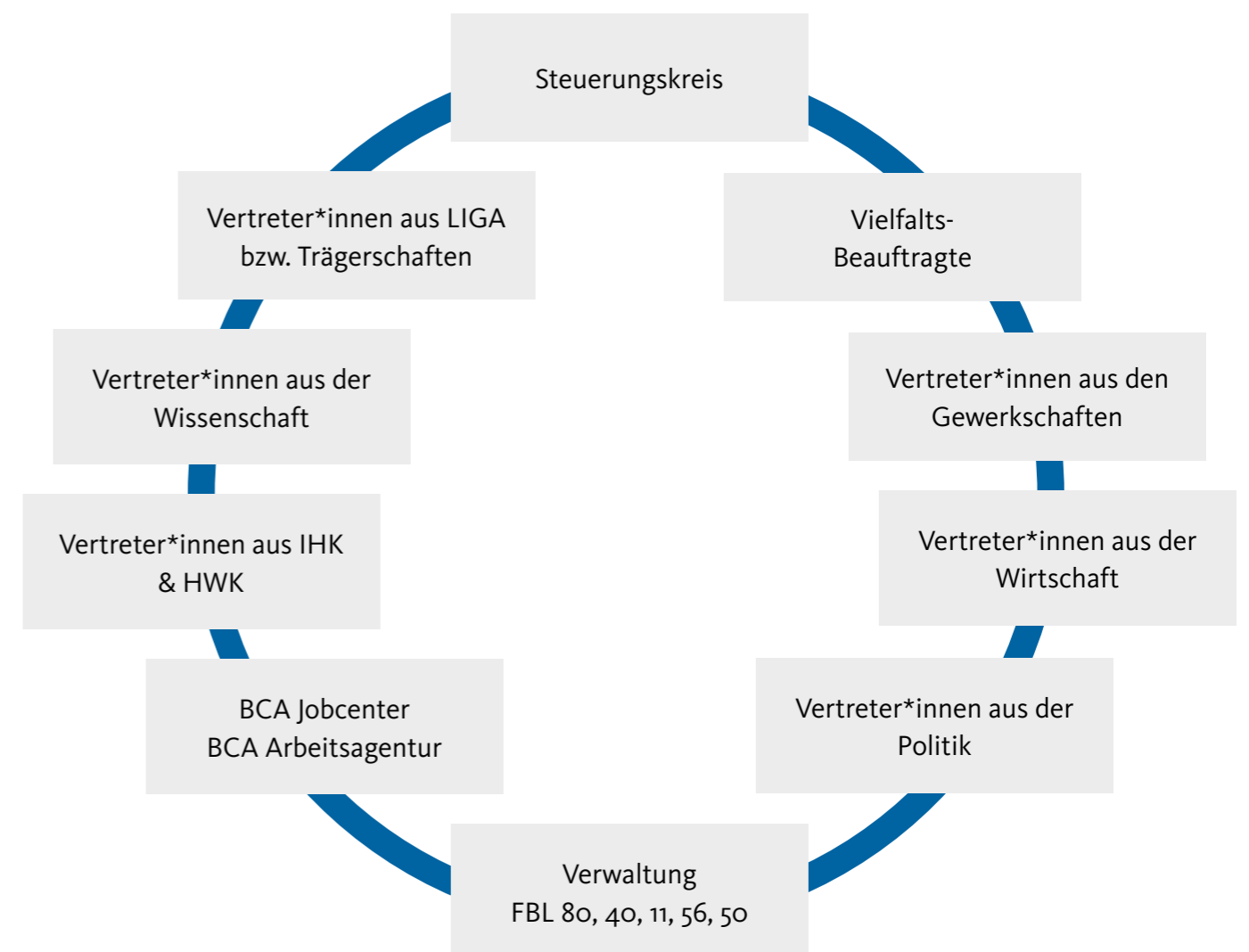


Abbildung 12: Die Zusammensetzung des Charta-Beirates

Wir danken allen Mitgliedern des Charta-Beirats für ihr herausragendes Engagement. Aufgrund der mit der Corona-Pandemie einhergehenden Herausforderungen und der vielfältigen Verpflichtungen unserer Charta-Beiratsmitglieder mussten einige Personen im Laufe der

Entwicklung des GAPinMA wieder ausscheiden oder ihr Engagement stark zurückfahren. Auch bei ihnen und den Personen, die nicht aktiv einer Veröffentlichung zugestimmt haben, möchten wir uns herzlich bedanken.

Name	Organisation	Funktion
Prof. Dr. Sylvia Schraut	Universität der Bundeswehr München	Prof. für Neuere Geschichte i. R., Leitung des Charta Beirats
Zahra Deilami	Stadt Mannheim	Gleichstellungsbeauftragte
Verena Amann	MVV Energie AG	Vorständin
Dagmar Brunzel	Arbeitsagentur Mannheim	Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA)
Anna Barbara Dell	ver.di Rhein-Neckar	Bezirksfrauenrätin
Susanne Deß	Mannheimer Abendakademie	Geschäftsführerin
Klaus Dollmann	AG Barrierefreiheit	Ehemaliger Beauftragter für Menschen mit Behinderung
Nalan Erol	Fraktion LI.PAR.Tie	Stadträtin und Frauenpolitische Sprecherin der Fraktion
Ursula Frenz	Stadt Mannheim	Beauftragte für die Belange von Menschen mit Behinderungen
Sabine Gaidetzka	Stadt Mannheim	Fachbereich Tageseinrichtungen für Kinder
Margret Göth	Stadt Mannheim	LSBTI-Beauftragung
Silke Heinrichs	Roche Diagnostics GmbH	Head of Diversity + Inclusion
Christian Hübel	Stadt Mannheim	Leitung Fachbereich Demokratie und Strategie
Johannah Illgner	Plan W – Agentur für strategische Kommunikation	Geschäftsführerin
Lutz Jahre	Stadt Mannheim	Leitung Fachbereich Bildung
Karin Heinelt	Stadtjugendring Mannheim e.V.	Geschäftsführerin

Tabelle 3: Mitglieder des Charta-Beirates

Name	Organisation	Funktion
Wolfgang Katzmarek	Gewerkschaft	BR Vorsitzender i. R.
Prof. Dr. Kathrin Kölbl	FDP/MfM-Fraktion	Stadträtin und Frauenpolitische Sprecherin
Sören Landmann	Stadt Mannheim	LSBTI-Beauftragung
Alexander Manz	Arbeiterwohlfahrt Kreisverband Mannheim e.V.	Vorstand
Jan Possmann	Zeitraumexit	Leitung
Claus Preißler	Stadt Mannheim	Beauftragter für Integration und Migration
Christiane Ram	Stadt Mannheim	Leiterin Fachbereich für Wirtschafts- und Strukturförderung
Lena Rübelmann	GIG7	Head of Female Entrepreneurship & Leiterin GIG7
Anja Russow-Hötting	Stadt Mannheim	Vorsitzende Gesamtpersonalrat
Dr. Liane Schmitt	Stadt Mannheim	Leiterin Fachbereich Organisation und Personal
Dr. Claudia Schöning-Kalender	SPD-Gemeinderatsfraktion	Stadträtin und Frauenpolitische Sprecherin
Dr. Hartmut Unger	Coaching-Motivation Mannheim	Inhaber; Coach & Moderator
Dr. Tobias Vahlpahl	Stadt Mannheim	Leiter Koordinierungsstelle Quartiermanagement
Dr. Angela Wendt	Gemeinderatsfraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN	Stadträtin und Frauenpolitische Sprecherin
Christiane Zieher	HWK Mannheim Rhein-Neckar-Odenwald	Leitung Unternehmensberatung

Die 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 Expert*innenteams haben die Aufgabe, möglichst drei 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. Im Jahr 2020 und bis Ende April 2021 fanden pro Expert*innenteam durchschnittlich neun Sitzungen statt, um Projektskizzen in den definierten Wirkungsfeldern zu entwickeln. Darüber hinaus verabredeten sich die Expert*innen auch auf Projektebene in Kleingruppen in durch-

schnittlich 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 100 Treffen mehr als 150 Teilnehmer*innen aus über 55 Organisationen und Fachbereichen der Stadt Mannheim am Gleichstellungsaktionsplan zusammen. Alle Expert*innen haben maßgeblich an der Ausgestaltung und zum Teil auch an der Umsetzung von Projektideen mitgewirkt. Für dieses außerordentliche Engagement danken wir allen Expert*innen sehr herzlich. Alle Expert*innen zu den jeweiligen Wirkungsfeldern und Projektskizzen sind in unserem Gleichstellungsaktionsplan unter www.mannheim.de/gleichstellungsaktionsplan aufgeführt.

1.2.3 Beteiligungsformate des Gleichstellungsaktionsplanes

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 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.

Feministisches Barcamp in der Metropol-Region

Bereits im Jahr 2018 hat die Gleichstellungsbeauftragte ein feministisches Barcamp durchgeführt. 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. 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 und welche fehlen, um eine Förderung von Frauen voranzubringen.

Bürgerbeteiligung und Vorhabenliste der Stadt Mannheim

In der Stadt Mannheim spielt die Bürgerbeteiligung eine wichtige Rolle, um gemeinsam mit den Mannheimer*innen die Stadt zu gestalten und die Demokratie zu stärken. Die Bürgerschaft einzubeziehen ist im Leitbild Mannheim 2030 fest verankert. Durch verschiedenste Beteiligungsmöglichkeiten haben alle Bürger*innen – unabhängig von Staatszugehörigkeit, sozialem Status und Alter – die Möglichkeit, ihre Sichtweisen, Hinweise und Kompetenzen in kommunale Planungs- und Entscheidungsvorbereitungsprozesse einzubringen. Das feministische Barcamp war ein solches Beteiligungsformat, dessen Impulse sich im GAPinMA wiederfinden.

Darüber hinaus werden städtische Planungen und Projekte, die der Gemeinderat beschlossen hat, in der Vorhabenliste der Stadt Mannheim aufgezeigt. Sie schafft Transparenz darüber, bei welchen Vorhaben Bürgerbeteiligungen noch vorgesehen oder bereits abgeschlossen sind. Auch der Gleichstellungsaktionsplan ist fester Bestandteil der Vorhabenliste und zeigt im Halbjahresrhythmus den aktuellen Bearbeitungsstand auf. Weitere Informationen zur Mannheimer Bürgerbeteiligung finden Sie unter <https://mannheim-gemeinsam-gestalten.de>



Abbildung 13: Die Zusammensetzung der Expert*innenteams

1.2.4 Gründe für eine Umsetzung als Projektkatalog

Die Erfahrung mit breit angelegten Plänen auf gesamtgesellschaftlicher Ebene hat gezeigt, dass von Anfang an – ergänzend zu unverzichtbaren konzeptionellen, kreativen und visionären Prozessen – ein hohes Maß an Konkretisierungs- und Realisierungsmöglichkeiten notwendig ist, um deren Umsetzung sicher zu stellen.

Die Stadt Mannheim hat sich für Gleichstellungsaktionspläne in Form von konkreten Projektkatalogen entschieden.

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

- **Frühe Einbindung von Wissensrepertoire:** Das vielfältige und multidisziplinäre Wissen von Verwaltung, Wirtschaft, Hochschulen, Vereinen, Sozialwirtschaft, IHK und HWK, Gewerkschaften und anderen Organisationen sowie ausgewählter Persönlichkeiten führt dazu, dass neue Best Practice Lösungen und innovative Ideen gefunden werden können.
- **Steigerung der Umsetzungswahrscheinlichkeit:** Durch die frühzeitige Einbindung der Frage nach potenziellen Projektträger*innen und Kooperationspartner*innen steigt die Umsetzungswahrscheinlichkeit des Gleichstellungsaktionsplanes gegenüber „traditionellen“ Plänen, die oft – auch aufgrund von fehlenden Ressourcen – in einer Schublade „verstauben“. Im Rahmen der Projektentwicklung wurden bereits für über 20 % der Projekte konkrete Projektträger*innen festgelegt und Fördergelder beantragt.
- **Bessere Finanzierungsmöglichkeiten:** Durch den Projektcharakter des GAPinMA ergeben sich frühzeitig Möglichkeiten zur Gewinnung von potenziellen Finanzierungsquellen bzw. das Einwerben von (Dritt-)Mitteln.

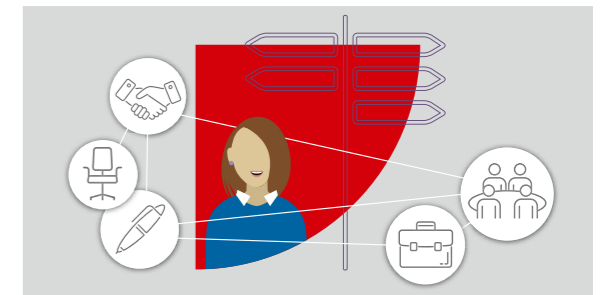
Mit dieser Kombination von Vision und Machbarkeit kann eine eigenständige Existenz von Frauen und Mädchen in Mannheim gefördert und ein Beitrag dazu geleistet werden.

Alle entwickelten Projektskizzen wurden auf Machbarkeit in Mannheim überprüft.

1.2.5 Wirkungsfelder und ihre Projektskizzen

Wirkungsfeld 1 Förderung der höheren Beteiligung der Frauen in den Entscheidungsgremien

Entscheider*innen sind in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft an vielen Orten anzutreffen. Sie repräsentieren als Politiker*innen den politischen Willen der Bevölkerung im Gemeinderat, Land- und Bundestag. Als Mitglieder von Aufsichtsräten in Kapitalgesellschaften, Genossenschaften und Stiftungen beraten und kontrollieren sie die Vorstände der betreffenden Institutionen. Als Vorstände lenken sie die Geschäfte ihrer Unternehmen und Organisationen. Frauen, die Bevölkerungsmehrheit, sind unter den Entscheider*innen enorm unterrepräsentiert. Erst 1987 überschritt der Anteil der weiblichen Bundestagsabgeordneten die 10 %-Marke (2021: 34,9 %). Auch in der Privatwirtschaft stagniert die Entwicklung. Bis heute ist in Wirtschaftskreisen das Vorurteil zu hören, es gebe nicht genügend qualifizierte Frauen, die Entscheidungsfunktionen übernehmen könnten.



Projektskizze WF 1.1

Die Macht der Parität – Mehr Frauen in den Aufsichtsräten und Vorständen der Mannheimer Beteiligungsunternehmen

Die Stadt Mannheim ist, einschließlich der Eigenbetriebe, an 53 Unternehmen beteiligt. Der Gemeinderat hat bei kommunalen Beteiligungsfirmen das Recht, die Zusammensetzung der Aufsichtsgremien mitzubestimmen. Doch im Jahr 2021 war nur in einem Eigenbetrieb die Geschäftsführung mit zwei Frauen und einem Mann besetzt (Dreier-Konstellation). Frauen stellen in den großen kommunalen Beteiligungsfirmen nur 32 % der Aufsichtsräte.

Projektziel ist es, die Gemeinderatsfraktionen und die Öffentlichkeit für eine gendergerechte Verteilung der Posten in den Entscheidungsgremien der Mannheimer Beteiligungsunternehmen zu sensibilisieren und die Frauenquote zu erhöhen.

Trägerschaft: Stadt Mannheim – Ansprechperson: Zahra Deilami

Das Projekt ist in Umsetzung.

Im Jahr 2023 erfolgte die Beauftragung des Tübinger Institut für gender- und diversitätsbewusste Sozialforschung und Praxis (tifs) e.V. zur Analyse des Mannheimer Beteiligungsberichts 2021. Konzeptionell waren folgenden Schritte vorgesehen:

1. Schritt: Analyse der Materialien und statistische Darstellung der Verteilung

Detaillierte Analyse des Frauen- und Männeranteils des (aktuellen) Mannheimer Beteiligungsberichts unter Berücksichtigung weiterer Indikatoren wie Betriebsgröße, Zahl der Mitarbeitenden oder Höhe des Umsatzes. Wünschenswert wäre es, wenn als weiterer Indikator die Höhe der Vergütung für Aufsichtsräte und Geschäftsführungen ermittelt werden könnte.

2. Schritt: Ergebnispräsentation aus Schritt 1 an die gemeinderätlichen Fraktionen und Diskussion

Die Ergebnisse aus dem 1. Schritt werden zusammengefasst und in zwei bis vier Diskussionsveranstaltungen den gemeinderätlichen Fraktionen vorgestellt.

Auf der Grundlage der Analyse wird die stärkere Beteiligung von Frauen in den o. g. Gremien und Positionen mit der Zielgruppe diskutiert und deren Sichtweise und Überlegungen bezüglich einer stärkeren Beteiligung von Frauen an den Aufsichtsratsmandaten oder Geschäftsführungen analysiert.

3. Schritt: Strategiegespräch – Konzeptentwicklung

Auf der Grundlage eines ersten Konzeptentwurfs für eine Strategie zur Erhöhung des Anteils von Frauen an Aufsichtsgremien, der auf den Ergebnissen der Analyse des Beteiligungsberichtes und der Diskussion mit den gemeinderätlichen Fraktionen basiert, erfolgt ein Strategiegespräch mit Gleichstellungsstelle und Vorsitzender des Beirats zur Planung der nächsten Schritte (z. B. Öffentlichkeitsarbeit, Veranstaltungen) und der Weiterentwicklung des Konzepts für die Umsetzung.

4. Schritt: Berichtlegung mit Konzept und Handlungsempfehlungen

Auf der Grundlage der Schritte 1 bis 3 wird ein zusammenfassender Bericht erstellt, der das Konzept für die weitere Umsetzung mit Handlungsempfehlungen beinhaltet.

Das Studienergebnis ist für das 2. Quartal 2024 terminiert.

Projektskizze WF 1.2

„GleichZiehen“: Implementierung gleichstellungspolitischer Ansätze in Aufsichtsrats- und Vorstandsarbeit

Alle wissenschaftlichen Analysen über die Zusammensetzung von Aufsichtsräten und Vorständen in der freien Wirtschaft zeigen, wie schwer es Frauen – nach wie vor – gemacht wird, in diese Entscheidungsgremien vorzudringen. Als Minderheit in mehrheitlich männlich dominierten Gremien können sie überdies häufig nur begrenzte Handlungsspielräume, insbesondere in Fragen einer gleichstellungsorientierten Firmenpolitik entwickeln.

Das Projekt zielt darauf ab, Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder in Fragen der eigenen Rollen sowie bei der Implementierung von gleichstellungspolitischen Strategien und Zielen in ihren Unternehmen und Institutionen zu unterstützen. Eine Befragung der beiden Zielgruppen wird durchgeführt, um deren Ergebnisse in die weitere Projektplanung einbeziehen zu können. In nachfolgenden Workshops werden geeignete Formate für Informationsgewinnung, Netzwerkarbeit und Erfahrungsaustausch konzipiert.

Trägerschaft: Stadt Mannheim – Ansprechperson: Zahra Deilami

Das Projekt konnte noch nicht umgesetzt werden.

Projektskizze WF 1.3

ProMaFemale – Best Praxis – Female Leadership

Seit dem Jahr 2016 unternimmt die Bundespolitik Anstrengungen, den Anteil von Frauen in den Entscheidungsgremien von Wirtschaft und Gesellschaft zu erhöhen. Doch der Anteil von Frauen in Entscheidungsgremien wächst nur langsam. Immer wieder ist zu hören, es gäbe gar nicht genügend hoch qualifizierte Frauen für die wichtigen Ämter in unserer Gesellschaft. Stimmt das? Auf der anderen Seite beweisen Frauen in zahlreichen Institutionen und Gremien ihre Expertise. Viele Organisationen und Repräsentant*innen von Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft arbeiten daran, die Öffentlichkeit für die Paritätsforderung zu sensibilisieren und Geschlechterparität in der Besetzung von Gremien zu erreichen.

Um diese Entwicklung voranzutreiben, ist eine Vortragsreihe mit vier „Leuchtturm“-Vortragsabenden in der Abendakademie Mannheim geplant. Sie sollen Istzustandsanalysen liefern, Konzepte für die Erreichung von Parität in den Entscheidungsgremien von Wirtschaft und Gesellschaft präsentieren und auf diese Weise die Öffentlichkeit für mehr Parität in Entscheidungsgremien gewinnen.

Trägerschaft: Abendakademie Mannheim – Ansprechperson: Susanne Deß

Das Projekt ist in Umsetzung.

Seit September 2022 wird das Projekt im Rahmen der Vortragsreihe „FrauenMACHT“ in der Abendakademie Mannheim in Kooperation mit dem Deutschen Akademikerinnen Bund e.V. umgesetzt.

Diese Veranstaltungsreihe lädt Frauen ein, die sich in ihrem Arbeitsfeld durchgesetzt haben oder zum Thema forschen, um aus erster Hand zu hören, wie Frauen in herausragenden Positionen und in der Forschung das Thema wahrnehmen, ihren eigenen Erfolgsweg einordnen, um dann gemeinsam zu diskutieren, wie Frauen auf dem Weg in Entscheidungspositionen unterstützt werden können.

Am 9. September 2022 fand in der Abendakademie Mannheim die Auftaktveranstaltung zur Vortragsreihe „FrauenMACHT“ statt. Zu Gast waren Muhterem Aras MdL, Präsidentin des Landtags von Baden-Württemberg, und Prof. Dr. Susanne Baer LL.M., damalige Bundesverfassungsrichterin, im Gespräch mit Manuela Queitsch, der Präsidentin des Deutschen Akademikerinnenbund e.V.

Zur zweiten Veranstaltung am 28. April 2023 referierten Christina Johansson, CFO der Dormakaba Int. Holding AG und Prof. Dr. Alexandra Niessen-Ruenzi, Lehrstuhl für Allgemeine Betriebswirtschaftslehre und Corporate Governance, Universität Mannheim und trafen sich anschließend im Gespräch mit Frauke Kühnl, Leitung Kommunikation bei der Abendakademie Mannheim.

Am 26. Oktober 2023 berichteten die Erste Bürgermeisterin der Stadt Mannheim, Prof. Dr. Diana Pretzell und Dr. Sina Burkert, Director Engineering, Air Liquide Electronics Deutschland über den Weg von Frauen an die Spitze und von ihrem ganz persönlichen Werdegang. Ihren persönlichen Ausführungen schloss sich eine rege Diskussion im Gespräch mit Frauke Kühnl, Leitung Kommunikation bei der Abendakademie, an.

Alle Veranstaltungen endeten mit einem kleinen Imbiss zum Ausklang und boten den zahlreichen Teilnehmenden eine inspirierende Gelegenheit zum weiteren Austausch.

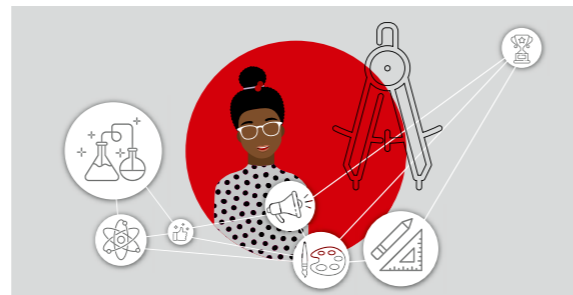
Die vierte Veranstaltung dieser Vortragsreihe ist für Herbst 2024 geplant.

Ein Projekt des Gleichstellungsaktionsplans der Stadt Mannheim 2019-2023

Ein Projekt des Gleichstellungsaktionsplans der Stadt Mannheim 2019-2023

Ein Projekt des Gleichstellungsaktionsplans der Stadt Mannheim 2019-2023

Flyer zu den bisherigen Veranstaltungen aus der Vortragsreihe „FrauenMACHT“



Wirkungsfeld 2 Förderung der Frauen in Führungspositionen

Frauen sind in allen politischen und wirtschaftlichen Führungspositionen sichtlich unterrepräsentiert und in der Regel verdienen sie auch weniger als ihre männlichen Kollegen. Verfestigte Strukturen in Wirtschaft und Gesellschaft verhindern den Aufstieg von Frauen, insbesondere während ihrer Familien-gründungsphase. Für das Erklimmen der Karriereleiter notwendige informelle Netzwerke sind häufig exklusiv und männlich dominiert. Nicht selten erweisen sich Teilzeittätigkeiten, Telearbeit sowie Eltern- und Pflegezeiten als Aufstiegshindernisse. Immer noch wirksam ist das Vorurteil, dass Führung mit nahezu uneingeschränkter zeitlicher Verfügbarkeit verbunden sein muss.

Wichtig für die Förderung weiblicher Karrieren ist der Ausbau von öffentlicher Kinderbetreuung. Nötig ist aber auch, die Konzepte von traditionellen Führungsvorstellungen zu überdenken und sich von Regel-laufbahnen zu lösen, die durch Männerrollen bestimmt sind. Innovative Führungsmodelle, die Teilzeit- und Tandemlösungen integrieren, sind Modelle der Zukunft und genauso wichtig wie die individuelle Unterstützung von aufstiegswilligen Frauen.

Projektskizze WF 2.4

Changing Time(s) for Gender Equality – Zeit neu denken

Der Umgang mit Zeit stellt eine wesentliche Ursache für die Ungleichheit der Geschlechter in unserer Gesellschaft und für die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen dar. Beispiele für „Zeit-Themen“ sind lange Arbeitszeiten als Führungskraft oder die Ungleichverteilung der Care-Zeit zwischen Frauen und Männern.

Das Projekt zielt darauf ab, Zeit neu zu denken. In einem virtuellen Ideen-Labor sollen vielfältige Akteur*innen gemeinsam Ideen mit Fokus auf das Thema Zeit entwickeln, die darauf abzielen, die Gleichberechtigung zu fördern. Neben Brainstorming findet auch Netzwerken und das Teilen von Best Practices statt. Nach einer Vorbereitungsphase startet die Projektphase „Alles-ist-möglich-Zeit“. In diesem Zeitraum werden Ideen in den beteiligten Unternehmen ausprobiert. Um die Teilnahme der Unternehmen zu fördern, vergibt die Stadt Mannheim „Badges“ für die Teilnahme am Ideen-Labor und für die Erprobung neuer Arbeitszeitmodelle.

Trägerschaft: offen

Ansprechperson: gleichstellungscharta@mannheim.de

Das Projekt konnte noch nicht umgesetzt werden.

Projektskizze WF 2.5

Frauen-Netzwerke auf dem Prüfstand

Netzwerke sind in der Sphäre von Politik und Wirtschaft bei der Förderung von Berufskarrieren von zentraler Bedeutung. Bislang ist wenig erforscht, welche direkten oder informellen Wege Frauen-Netzwerke beschreiten, um die Berufskarrieren ihrer Mitglieder zu fördern und wie wirksam diese Förderstrategien sind.

Das Projekt will überprüfen, wie Frauen-Netzwerke und Service Clubs mit Frauenbeteiligung arbeiten, welche Wirkungsfelder sie bedienen und wie sie arbeiten sollten, um Frauen zu fördern. Eine Befragung von weiblichen Netzwerkmitgliedern unter Leitung von Prof. Dr. Alexandra Niessen-Ruenzi, Universität Mannheim, soll den Istzustand erheben und untersuchen. Die Abteilung Gleichstellung wird das Projekt begleiten und die Ergebnisse in einen Diskussionsprozess mit den Netzwerken und der Öffentlichkeit einbringen.

Trägerschaft: Kooperation Universität Mannheim und Stadt Mannheim

Ansprechpersonen: Prof. Dr. Alexandra Niessen-Ruenzi und Zahra Deilami

Das Projekt wurde erfolgreich umgesetzt.

Bisher gab es keine Studien zur Wirkweise von Frauen-Netzwerken. Mithilfe einer Fragebogenaktion, gerichtet an die Mitglieder von reinen Frauen-Netzwerken, gemischten Netzwerken und reinen Männer-Netzwerken wurde erforscht, welche direkten oder informellen Wege Frauen-Netzwerke beschreiten, um die Berufskarrieren ihrer Mitglieder oder anderer Frauen zu fördern, wie wirksam diese Förderstrategien sind und ob sich die einschlägigen Bemühungen der Frauen-Netzwerke von den in männlich orientierten Netzwerken unterscheiden.

Die wissenschaftliche Befragung wurde durch die betriebswirtschaftliche Fakultät Mannheim durchgeführt und im Rahmen einer Masterarbeit ausgewertet. Die Ergebnispräsentation durch die Universität Mannheim unter Einbindung aller beteiligten Netzwerke fand am 12.10.2022 im Technischen Rathaus in Mannheim statt. Durch die bisherige Einmaligkeit der Studie und der gewonnenen Erkenntnissen ergibt sich das Potenzial zur Fortführung des Projektes.

Aus der Kooperation mit der betriebswirtschaftlichen Fakultät der Universität Mannheim hat sich auch die Idee für die Auslobung eines Preises für hervorragende Arbeiten des wissenschaftlichen Nachwuchses zum Thema „Frauen in Führungspositionen“ ergeben. Diese Idee konnte mit Unterstützung des Fachbereiches Wirtschafts- und Strukturförderung zusammen mit dem Gleichstellungsbereich umgesetzt werden. Im Oktober 2023 wurde diese Auszeichnung, benannt als „Julie Bassermann Preis“, erstmalig verliehen.

Projektskizze WF 2.6

ZUKUNFT

Zusammen Unternehmens-Kultur UNeingeschränkt Fortentwickelnd Transformieren

Obwohl die Erwerbstätigkeitsquote von hoch qualifizierten Frauen bundesweit anhaltend steigt, bleiben Frauen weiterhin in den Führungsebenen 1 und 2 unterrepräsentiert. Laut dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung sind bundesweit auf dieser Führungsebene durchschnittlich nur 25 % Frauen beschäftigt. Der Unterschied zwischen Männern und Frauen zeigt sich besonders deutlich, wenn man den Anteil von weiblichen Führungskräften an allen berufstätigen Frauen analysiert: Während jeder zehnte Mann eine Führungsposition einnimmt, ist das nur bei jeder 25. berufstätigen Frau der Fall. Die Ursachen liegen vor allem in der Familiengründungsphase, von der viele Frauen zwischen dem 30. und 40. Lebensjahr betroffen sind, und in den fehlenden adäquaten strukturellen Rahmenbedingungen, um Familie und Beruf zu vereinbaren. Geschlechterbezogene Stereotypisierungen, die Führungsqualitäten eher Männern zuschreiben, verstärken die Benachteiligung von Frauen.

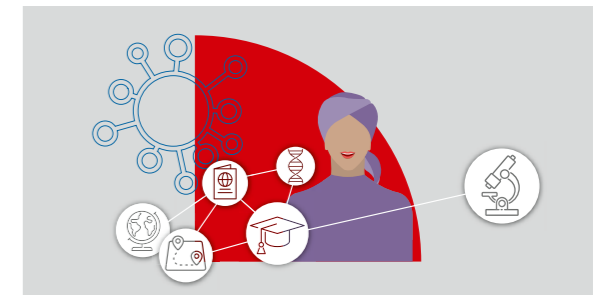
Das Projekt zielt auf die Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen ab. Die bestehende Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen gilt es zu beseitigen, sodass dieses brachliegende Potenzial besser mobilisiert werden kann. Entscheider*innen in der Personalentwicklung kommt hierbei eine bedeutende Rolle zu. Es soll für diese in regelmäßigen Treffen „lunch and learn“ ein Lern- und Dialograum geschaffen werden, in dem Informationen und Erfahrungswerte ausgetauscht sowie Impulse, Inputs und innovative Ideen gesammelt werden können.

Trägerschaft: Stadt Mannheim

Ansprechpersonen: Zahra Deilami und Dr. Liane Schmitt

Das Projekt konnte noch nicht umgesetzt werden.

Wirkungsfeld 3 Förderung der hoch qualifizierten Migrantinnen in den ersten regulären Arbeitsmarkt



In Mannheim hatten Ende 2020 45,6 % der Einwohner*innen einen ausländischen Pass oder Migrationshintergrund. Es ist unbekannt, wie viele von ihnen einen Hochschul- oder Universitätsabschluss haben. Auch Informationen über die Berufschancen von Frauen mit Migrationshintergrund, die einen akademischen Abschluss haben, finden sich auf Bundesebene und lokaler Ebene nur selten. Offensichtlich ist jedoch, dass Frauen mit Migrationsgeschichte auf dem Arbeitsmarkt besonders benachteiligt sind, selbst wenn sie die deutsche Sprache beherrschen, anerkannte Abschlüsse vorweisen können oder ihre Abschlüsse in Deutschland erworben haben. Benachteiligungsmechanismen, von denen hoch qualifizierte Frauen insgesamt betroffen sind, werden in Verbindung mit einem Migrationshintergrund potenziert. Hoch qualifizierte Migrantinnen brauchen in besonderer Weise Unterstützung beim Netzwerken und beim Erfahrungsaustausch. Überdies sind Programme nötig, Entscheider*innen in Personalabteilungen für das Problem zu sensibilisieren.

Projektskizze WF 3.7

MiMent

Das Mentorinnen-Programm der Kontaktstellen „Frau und Beruf in Baden-Württemberg“ leistet einen wichtigen Beitrag zur beruflichen Integration von Migrantinnen. Bisher hat durchschnittlich ein Drittel der Mentees nach Beendigung des Programms eine Arbeitsstelle gefunden, obwohl dies nicht ausdrückliches Ziel des Programms ist.

Projektziel ist es, die Kapazitäten des Mentoringprogramms für in Mannheim ansässige Frauen mit Migrationsbiografie und akademischem Abschluss zu erhöhen und deren Berufseinstieg zu fördern. Das Herzstück des bestehenden und zukünftig für Mannheimer Migrantinnen zu erweiternden Mentoring-Programms ist das 1:1 Mentoring: Eine Mentee wird von einer Mentorin betreut. Die Tandems treffen sich zweimal im Monat im Umfang von jeweils ein bis zwei Stunden. Sowohl die Mentees als auch die Mentorinnen erhalten die Chance, an für sie kostenfreien (digitalen) Workshops/Seminaren zur beruflichen Weiterbildung teilzunehmen. Inhalte sind u. a. Social Skills, interkulturelle Kompetenz und Bewerbung.

Trägerschaft: Kontaktstelle Frau und Beruf Mannheim – Rhein-Neckar – Odenwald und Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg

Ansprechpersonen: Corinna Schneider und Beate Reichelstein

Projekt wird fortwährend erfolgreich umgesetzt.

Das Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg 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 beruflich qualifizierten Frauen mit Migrationsgeschichte 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 ehrenamtlichen Mentorinnen sind berufserfahrene Frauen, die Migrantinnen bei der beruflichen Integration unterstützen möchten.

Die Kontaktstelle Mannheim – Rhein-Neckar-Odenwald brachte im Jahr 2021 acht, im Jahr 2022 neun und im Jahr 2023 ebenfalls neun Mentoring-Paare zusammen, die sich über ein dreiviertel Jahr lang austauschten. Neben landesweiten Veranstaltungen, wie der Auftakt und Abschluss und vier Online-Workshops (zwei für Mentorinnen und zwei für Mentees) fanden regionale Treffen vor Ort statt. Zudem profitierten die Tandems von Ansprechpartnerinnen in der Kontaktstelle.

Die Ergebnisse können sich sehen lassen: Von den 26 Mannheimer Mentees hatten zu den jeweiligen Erhebungszeitpunkten insgesamt sechzehn eine Arbeit gefunden, fünf nahmen an einer Weiterbildung teil und fünf waren noch im Bewerbungsprozess.

Projektskizze WF 3.8

Job Dating mit LinkedIn

Der Arbeitsmarkt für geisteswissenschaftliche Berufe hat sich in den letzten Jahren grundsätzlich positiv entwickelt, ist aber nach wie vor nicht unproblematisch: Gerade der Berufseinstieg erweist sich als schwierig, da sich nur wenige Stellenanzeigen explizit an Geisteswissenschaftler*innen richten. Dies führt dazu, dass viele Geisteswissenschaftler*innen kein studienadäquates Tätigkeitsfeld finden. Bei Frauen mit Migrationshintergrund kommen – aufgrund von Stereotypen und der damit verbundenen Mehrfachdiskriminierung – weitere Vermittlungshemmnisse hinzu.

Das Pilotprojekt startet mit zwanzig arbeitssuchenden Geisteswissenschaftlerinnen mit deutschem Hochschulabschluss und Migrationsgeschichte. Die Teilnehmerinnen erstellen State-of-the-art Bewerbungsunterlagen und erhalten am Ende ein Job-Date-Angebot. Sie bilden untereinander ein Netzwerk, um sich gegenseitig zu unterstützen und um erste Erfahrungen mit dem für die eigene Berufslaufbahn wertvollen Netzwerken zu sammeln.

Trägerschaft: offen

Ansprechperson: gleichstellungscharta@mannheim.de

Das Projekt konnte noch nicht umgesetzt werden.

Projektskizze WF 3.9

Die Gewinnung von Fachkräften braucht einen intersektionalen Ansatz

Branchenübergreifend haben Unternehmen derzeit große Schwierigkeiten, qualifizierte Mitarbeiter*innen zu finden. Während der Fokus der Bundesregierung und der Wirtschaft stark auf der Gewinnung neuer Fachkräfte aus aller Welt liegt, wird der Mobilisierung von einheimischen Fachkräften mit Migrationshintergrund vergleichsweise wenig Wert beigemessen. Hier spielen die mit den intersektionalen Faktoren einhergehenden breit gefächerten Vorurteile gegen „Fremde“ eine zentrale Rolle.

Das Projekt hat das Ziel, in Kooperation mit den wichtigsten Playern auf dem Arbeitsmarkt in der Region Rhein-Neckar eine Denkfabrik für einen feministischen Fachdiskurs zu schaffen. Hierzu war im Jahr 2023 ein Fachtag geplant.

Trägerschaft: Stadt Mannheim

Kooperationspartner*innen: Stadt Mannheim Fachbereich Organisation und Personal, Jobcenter und Agentur für Arbeit in Mannheim

Ansprechpersonen: Zahra Deilami, Dr. Liane Schmitt, Petra Bechtel und Dagmar Brunzel

Dieses Projekt aus dem GAPinMA wurde im Rahmen der Frauenwirtschaftstage 2023 Baden-Württemberg erfolgreich umgesetzt.

„Fachkräftegewinnung meets hoch qualifizierte Migrantinnen“ thematisierte am 18. Oktober 2023 die Bedeutung hoch qualifizierter Frauen mit Migrationsgeschichte für die Fachkräftegewinnung und ihr Potenzial auf dem Arbeitsmarkt. Nach spannenden und vielseitigen Impulsen von Referent*innen aus Wirtschaft, Wissenschaft, Ministerien und gemeinnützigen Organisationen wurden diese Anregungen in einer anschließenden Podiumsdiskussion auf ihre regionale Umsetzbarkeit diskutiert. Nachmittags warteten auf die Teilnehmenden Best Practice Beispiele und Think Tanks mit vorbereiteten Leitfragen zu dieser Thematik. Als Impulsgeber wirkten unter anderem die SWANS Initiative, SAP SE sowie die MVV Energie AG mit.

Fragestellungen des Symposiums waren wie folgt:

- Welche Relevanz haben die Adressatinnen im aktuellen Diskurs zur Fachkräftesicherung?
- Wie können die Adressatinnen arbeitsmarktpolitisch besser berücksichtigt werden?
- Wie kann das Potenzial für die Arbeitgeberwelt sichtbarer gemacht werden?
- Wie können Arbeitgeber*innen hoch qualifizierte Frauen mit Migrationsgeschichte ansprechen und sie als Arbeitnehmerinnen gewinnen?
- Inwiefern unterstützen die Zielrichtungen der Frauenwirtschaftstage #NewWork und #FlexiTime die Gewinnung dieser Fachkräfte?

Die Schirmherrschaft übernahm die baden-württembergische Wirtschaftsministerin, Frau Dr. Hoffmeister-Kraut, MdL.

Die Veranstaltung war ein großer Erfolg. Von den Teilnehmenden wurden die Vielfalt der angesprochenen Aspekte und die konkreten Diskussionen zu Lösungsansätzen sowie der konstruktive Austausch zwischen Adressatinnen und Zielgruppe gelobt. Mit diesem Fachtag wurde erfolgreich ein Perspektivwechsel angestoßen. Einigkeit bestand darin, dass die Adressatinnen umfangreich fachlich und persönlich „empowert“ sind. Relevant ist eine Bewusstseinsänderung der Arbeitgeberschaft, um den Mehrwert der Zusatzqualifikation der Adressatinnen durch ihre Migrationsbiografie zu erkennen.



Teilnehmende Mannheimer Symposium „Fachkräftegewinnung meets hoch qualifizierte Migrantinnen“
© Stadt Mannheim



Zahra Deilami, Gleichstellungsbeauftragte Stadt Mannheim
© Stadt Mannheim



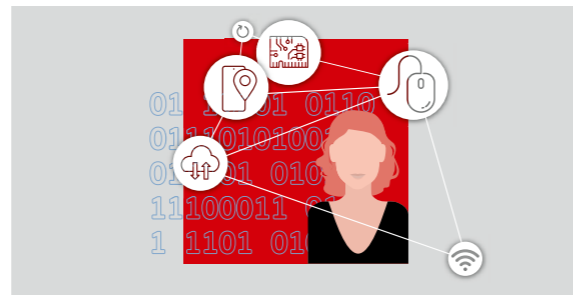
Teilnehmende Mannheimer Symposium „Fachkräftegewinnung meets hoch qualifizierte Migrantinnen“
© Stadt Mannheim



Dr. Tanja Fendel, Referentin vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nürnberg
© Stadt Mannheim

Wirkungsfeld 4 Förderung der Existenzgründungsoptionen und Start-ups für Frauen

Die übergroße Mehrheit innovativer Start-ups wird von männlichen Teams gegründet. Insbesondere im zukunftsträchtigen Tech-Bereich, in der Softwareentwicklung und -anwendung gibt es kaum von Frauen geführte Unternehmen. Frauen wird das Gründen schwermgemacht. Die Finanzierungsmöglichkeiten von Unternehmensgründungen sind dominant männlich geprägt. Frauen haben vergleichsweise geringeren Zugang zu Investor*innen. Es fehlt ihnen an Kontakten zu potenziellen Mitgründer*innen und an Verbindungen mit etablierten (männlichen) Netzwerknern in der Wirtschaft und im Investmentbereich. Viele Start-up-Gründerinnen treffen bei Geldgebern auf Vorbehalte. Nicht selten eingebunden in Familienpflichten, fehlt es ihnen an Ressourcen, diese Barrieren zu überwinden. Doch die Stärkung von Start-up-Gründerinnen könnte die dringend nötige Diversität ins Start-up-Ökosystem bringen. Denn gründende Frauen treiben sowohl die Green-Economy als auch Social Entrepreneurship entscheidend voran.



Projektskizze WF 4.10

MA-Gründerinnen-Programm, Teilprojekt 1: MA-Gründerinnen-Young

Oftmals fehlt es jungen Frauen an Wissen, Unterstützung und Bekräftigung in ihren Bestrebungen, sich selbstständig zu machen und/oder ein Start-up (mit) zu gründen. Da es sehr wenig weibliche Vorbilder in der Öffentlichkeit oder im privaten prägenden Umfeld gibt, ist es wichtig, spezielle Zugänge und Berührungspunkte zu schaffen.

Das Projekt startet mit einem Bildungsangebot für junge Frauen aus berufsbildenden Schulen, Bildungsakademien und Hochschulen. Sie sollen für Unternehmensgründungen begeistert werden und mit attraktiven Formaten an das Start-up-Ökosystem herangeführt werden. Es sollen Formate wie Role Model Nights, Business-Model-Canvas-Workshops, Workshops mit Design Thinking für erste Geschäftsideen, Kontakte und Heranführung sowie Wissensvermittlung rund um das Thema Selbstständigkeit und Start-ups angeboten werden. Hiermit werden Ideen konkretisiert und Anlaufstellen nahbarer gemacht.

Trägerschaft: offen

Ansprechperson: Sonja Wilkens, Wirtschafts- und Strukturförderung Stadt Mannheim

Das Projekt wurde bearbeitet, aber nicht in der Ursprungsidee umgesetzt.

Die Metropolregion Rhein-Neckar gilt in Baden-Württemberg als innovativer Gründerstandort. Der Fachbereich Wirtschafts- und Strukturförderung deckt mit der Abteilung Gründungen & Fördermittel bereits ein sehr breites Spektrum an Beratungsangeboten für Existenzgründer*innen und Start-ups ab. Ergänzend hierzu bietet die Mannheimer Tochtergesellschaft NEXT MANNHEIM mit ihren unterschiedlichen Gründungszentren ein viel beachtetes, innovatives und attraktives Start-up-Ökosystem in der Rhein-Neckar-Region an.

Mit dem GIG7 als Kompetenzzentrum für FeMale Business wird darüber hinaus ein passgenaues und breites Spektrum an Beratung, Förderung und Netzwerk für Existenzgründerinnen und female Start-ups angeboten.

Durch die intensive Vernetzung zwischen den verschiedenen Beratungseinrichtungen, Verbänden, Wirtschaftsunternehmen, Hochschulen und Verwaltung existiert in der Rhein-Neckar-Region ein attraktives Angebot insbesondere auch für weibliche Existenzgründerinnen und female Start-ups, das durch die lokalen Akteur*innen fortwährend optimiert und ausgebaut wird.

Projektskizze WF 4.11

MA-Gründerinnen-Programm, Teilprojekt 2: MA-Gründerinnen-Bündnis – Netzwerk zum Thema Frauen, Selbstständigkeit und Gründung in Mannheim und der Metropolregion

Unternehmerinnen haben nicht nur in der Gründungsvorbereitung, sondern auch in der Gründungsphase im Vergleich zu männlichen Kollegen mit erschwerten Bedingungen zu kämpfen.

Häufig fehlen ihnen die Kontakte zu erfahrenen Unternehmer*innen und Netzwerker*innen.

Ein Netzwerk zum Thema „Frauen und Gründung in der Metropolregion“ soll eingerichtet werden. Das Bündnis führt bestehende Fraueninitiativen und Netzwerke rund um das Thema Frauen, Selbstständigkeit und Gründung in Mannheim und der Metropolregion zusammen. Es trägt zum „Nahbarer machen“ und „Bestehendes verzahnen“ bei. Geplant ist ein Runder Tisch, der als Netzwerk-Event zum Austausch stattfinden kann. Wie oft sich der Runde Tisch treffen möchte, ist bei seiner Initiierung zu besprechen. Vorstellbar sind auch Treffen in Kombination mit öffentlichen Veranstaltungen. Ergänzend sollen alle Informationen zum Themenfeld „Frau und Gründung“ auf einer digitalen Plattform zusammengeführt werden.

Trägerschaft: Kontaktstelle Frau und Beruf Mannheim – Rhein-Neckar – Odenwald
Ansprechperson: Corinna Schneider

Das Projekt wurde umgesetzt.

Im Februar 2022 startete das Gründerinnen:Netz RNK mit einer Kick-off-Veranstaltung. Ziel des Netzwerkes ist es, eine gründerinnenfreundliche Struktur im Rhein-Neckar-Kreis zu schaffen und Gründungsvorhaben zu fördern. Es macht Frauen und ihre wirtschaftlichen Erfolge sichtbar, vernetzt gründungsinteressierte, selbstständige Frauen und Unternehmerinnen und bestärkt sie in ihren Vorhaben. Es bietet Empowerment, Expertise und Engagement für Gründerinnen und Unternehmerinnen und soll Frauen im Wirkungskreis der Kontaktstelle – auch fernab der Städte und in ländlichen Gegenden – dazu ermutigen, den Schritt in die Existenzgründung zu gehen und will Gründerinnen in ihrer Selbstständigkeit unterstützen.

Bis Ende 2023 konnten siebzehn Netzwerkpartner*innen und weitere Anlaufstellen und Unterstützer*innen gewonnen werden. Weitere Informationen zum Gründerinnen:Netz RNK unter:

www.gruenderinnen-netz-rnk.de

Projektskizze WF 4.12

MA-Gründerinnen-Programm, Teilprojekt 3: MA-Women-Club – Investieren in Gründerinnen

Gründungswillige Frauen stehen bei der Umsetzung ihrer Unternehmensideen vor besonderen Herausforderungen. Insbesondere die finanzielle Absicherung ihrer Gründungsideen stellt eine große Hürde dar.

Das Projekt zielt darauf ab, die Finanzierungsgegebenheiten für Gründerinnen zu verbessern. Ein regionales Netzwerk soll aufgebaut werden, bestehend aus verschiedenen Kooperationspartner*innen (Investor*innen, gründungsrelevanten Akteur*innen). Die Mitglieder sollen für das Investieren in Existenzgründungen durch Frauen sensibilisiert werden. Finanzierungsmöglichkeiten sollen geschaffen und potenzielle Investitionspartner*innen gewonnen werden. Ein vorgeschaltetes MA-Women-Absicherungsmodell dient der Unterstützung von Gründerinnen durch Mikrofinanzierung. Die Gründung der MA-Women-Business Angels (auch männliche Personen) – in einem weiteren Schritt – zielt darauf, Gründerinnen durch Kapital, aber auch Know-how und Kontakte zu unterstützen.

Trägerschaft: offen
Ansprechperson: gleichstellungscharta@mannheim.de

Das Projekt wurde bearbeitet, aber nicht in der Ursprungsidee umgesetzt.

Die Realisierung dieses Projekts war Schwerpunktthema innerhalb der Charta-Beirats-Arbeit im Jahr 2023. Hierbei wurden verschiedene Ansätze verfolgt, um mögliche Akteur*innen für eine Trägerschaft zu gewinnen. Ergänzend hierzu wurde eine Übersicht über lokale, regionale und landesweite Fördermöglichkeiten (Finanzierung, Beratung, Netzwerk, Workspace etc.) in Auftrag gegeben. Trotz des Austauschs mit verschiedenen Banken und dem Investor*innen Netzwerk „encourage ventures“ für Gründer*innen von Start-ups, konnte keine Trägerschaft gefunden werden.

Ursächlich hierfür ist in erster Linie die Unterschiedlichkeit der Finanzbedarfe von Existenzgründerinnen und female Start-ups. Existenzgründerinnen gründen vorrangig in etablierten, analogen Geschäftsmodellen in den Branchen Handwerk, Handel, Produktion, Gastronomie und Dienstleistung und haben einen überschaubaren Investitionsbedarf (im Durchschnitt unter 50.000 Euro). Diese werden bei den Hausbanken als Individualkredite behandelt, für die es keine (frauen-spezifischen) Sonderprogramme gibt und die dem klassischen Finanzierungsgeschäft der Banken entsprechen.

Bei Start-ups geht es im Schwerpunkt um innovative, digitale und disruptive Geschäftsmodelle mit einer mittel- bis langfristigen Gewinnerzielung. Hierbei ist eine klassische Fremdkapitalfinanzierung in der Regel nicht möglich, da immer ein individuelles Vorgehen in Abhängigkeit von der Entwicklungsphase mitberücksichtigt werden muss. Hierfür gibt es bei Banken keine strukturierte und etablierte Vorgehensweise.

Durch das gegründete Gründerinnen:Netz RNK (siehe Projekt WF 4.11) wurden bewusst auch Kooperationspartner*innen aus dem Finanzsektor mit eingebunden, um den lokalen Gründerinnen über dieses Netzwerk Möglichkeiten und Optionen im Hinblick auf Finanzierungspartnerschaften vermitteln zu können.

Wirkungsfeld 5 Förderung der Mädchen bei einer (selbst-) bewussten Berufswahl



Mädchen und Jungen haben heute endlich die gleichen Ausbildungschancen. Trotzdem werden Mädchen nach wie vor durch Familie, Schule und Gesellschaft so sozialisiert, dass sie Berufe auswählen, die mit unterdurchschnittlichen Verdienstmöglichkeiten und ungesicherten Aufstiegswegen einhergehen. Daher lässt sich sogar für die Studienfächerwahl eine geschlechtsspezifische Verteilung belegen. Frauen studieren überdurchschnittlich häufig Geisteswissenschaften, Medizin und Kunst/Kunstwissenschaften. In den naturwissenschaftlichen Fächern (vor allem den Ingenieurwissenschaften) sind sie unterrepräsentiert. Jede sechste Frau in beruflicher Ausbildung wählt einen Beruf im Gesundheits-, Erziehungs- oder Sozialwesen.

Nötig ist die Förderung einer klischeefreien Erziehung und Berufsberatung in Kitas, Schulen und Freizeiträumen, aber auch in den Familien, die bei Mädchen und Jungen geschlechtsspezifische Denkblockaden löst und bei beiden Geschlechtern Neugier auf zukunftssträchtige Berufe fördert. Mädchen brauchen eine besondere Ermutigung, um eine selbstbewusste Berufswahl treffen zu können.

Projektskizze WF 5.13

Gemeinsam Stärken entwickeln

Mädchen neigen nicht selten dazu, individuelle Berufswünsche hinter die Erwartungen der Familie oder in Anlehnung an tradierte Rollenmodelle zurückzustellen. Oftmals fällt es ihnen nicht leicht, ihre Neigungen und Fähigkeiten zu entdecken und ernst zu nehmen. Im Ergebnis wählen sie häufig traditionelle Berufe, die nur bedingt zukunftssträchtig sind und kein angemessenes Einkommen und entsprechende Alterssicherung garantieren.

Im Rahmen des Projekts sollen Mädchen in einem Workshop und anschließenden Einzelcoachings ihre beruflichen Vorstellungen reflektieren. Durch das Wahrnehmen eigener Stärken und Talente wird die Fähigkeit zur selbstbewussten Berufswahl gestärkt. Die Teilnehmerinnen lernen, ihre Berufswünsche selbstbewusst im Familien- und Freundeskreis zu vertreten.

Trägerschaft: Interkulturelles Bildungszentrum Mannheim gGmbH und Förderband e.V.
Ansprechpersonen: Christiane Eck

Das Projekt wurde erfolgreich umgesetzt.

Dieses Projekt wurde als Orientierungsseminar für Schülerinnen in der Ausbildungsvorbereitungsklasse der Justus-von-Liebig-Schule in Mannheim mit folgender Zielsetzung angeboten:

- **Die Schülerinnen entwickeln ein berufliches Ziel, das ihren persönlichen Interessen entspricht.**
Die Mehrheit der Schülerinnen konnte ihre eigenen Stärken und Berufswünsche am Ende des Seminars klar benennen. Einige wenige zeigten sich verunsicherter als zu Beginn, was eine Folge der bisherigen unrealistischen Selbsteinschätzung war, die dem Reality-Check nicht standgehalten hatte.
- **Die Schülerinnen entwickeln in Folge eine Kultur der Selbstreflexion und können ihre Lebensziele formulieren, Interessen angeben, Fähigkeiten benennen.**
- In einer Standortbestimmung zu Beginn und Ende des Seminars wurden die Veränderungen bezüglich der eigenen Wahrnehmung der Ziele erfasst. Die Mädchen konnten überwiegend ihre Interessen und Fähigkeiten benennen, berufliche und Lebensziele angeben und hatten Ideen entwickelt, wie sie durch eigenes Tun ihren Zielen näherkommen.
- **Die Schülerinnen können sich selbst beruflich orientieren und/oder entsprechende Unterstützung (Ausbildungshelfer*in, AVD-Begleiter*in, Berufsberatung, etc.) organisieren**
Bereits nach dem Seminar ließ sich ein Motivationsanstieg bei der Mehrheit der Mädchen erkennen und sie suchten häufiger ihre Ausbildungshelfer*innen bzw. AV-Dual-Begleiter*innen auf. Nach vier Wochen war eine deutliche Verbesserung der beruflichen Orientierung festzustellen, jedoch ließ die Motivation an den Zielen konsequent zu arbeiten, bis Ende des Schuljahrs wieder nach.

Projektskizze WF 5.14

Wartetüten – Give-Away zur selbstbewussten Berufswahl (Neu: Berufe-Memory)

Viele Studien zeigen, dass schon im Vorschulalter und in den ersten Schuljahren Geschlechterstereotypen entwickelt werden, die sich später auf die Berufswahl von Jungen und Mädchen auswirken. Soll der Blick von Jungen und Mädchen für ihre zukünftige Berufsfindung geweitet werden, ist es sinnvoll, bereits in dieser Lebensphase Impulse zum Nachdenken über Geschlechterrollen und zugehörige Berufe zu geben.

Das Projekt will Kindern die Vielfalt von Berufen spielerisch näherbringen und wichtige Werte wie Diversität und Gleichstellung und Selbstwirksamkeit vermitteln. Eine wichtige Botschaft ist dabei, dass jeder Beruf von jedem Geschlecht ausgeübt werden kann.

Das Projekt möchte Kindern, die mit ihren Eltern in Wartesituationen sind – zum Beispiel in städtischen Ämtern, beim Arztbesuch etc. – Materialien an die Hand geben, mit denen sie die Wartezeit überbrücken können. Gedacht ist an die Ausgabe eines Malbuchs und weiterer Materialien, die diese Sensibilisierung unterstützen. Mit Hilfe von QR-Codes im Malbuch kann auf weitere Informationen verwiesen werden.

Trägerschaft: MVV Energie AG, Mannheim

Ansprechperson: Raphaela Haring

Das Projekt wurde erfolgreich umgesetzt.

Aus der Projektidee der „Wartetüte“ mit Malbuch und Stiften hat sich ein wunderbares „Berufe-Memory“ ergeben. Ausschlaggebend hierfür war der Gedanke der Nachhaltigkeit, verbunden mit der Spielfreude an Memorys bei der Zielgruppe (Kinder 3+). Entwickelt wurde das spannende und lehrreiche Memoryspiel „Ich kann werden, was ich will“ durch Yalda Kouhi, Ingenieurin und Mutter mit multinationalem Hintergrund. Mit diesem Spiel ist es möglich, spielerisch zum Thema Berufe und Berufswahlmöglichkeiten ins Gespräch zu kommen. Es zeigt Berufsbilder, die nicht den gängigen geschlechtsspezifischen Vorstellungen folgen: beispielsweise die Pilotin oder den Erzieher in der Kita.

Eine Realisierung des Projektes war durch die finanzielle Förderung und Umsetzung durch die MVV Energie AG möglich. Verteilt wurden die Berufe-Memorys in Wartesituationen an Standorten der städtischen Bürgerdienste, im Quartiermanagement und in städtischen Kindertageseinrichtungen. Darüber hinaus auch auf dem Mannheimer Neujahrsempfang auf dem Stand der MVV Energie AG und über das Service Center der MVV Energie AG in Mannheim.



V.l.n.r: Raphaela Haring, Stabsabteilungsleiterin Vielfalt und Prävention, MVV Energie AG und Carsten Jeblick, Manager Vielfalt, MVV Energie AG

© MVV Energie AG



Berufememory MVV

© MVV Energie AG

Projektskizze WF 5.15

Focus your Job – Berufsorientierung im Rahmen des Kurzfilmfestivals „GIRLS GO MOVIE“

Mädchen in der Berufsfindungsphase neigen dazu, sich an traditionellen „frauentypischen“ und vertrauten Berufsbildern zu orientieren. Es bestehen Wissenslücken über Tätigkeitsfelder, die von den gängigen zehn am häufigsten genannten Berufen abweichen, und mitunter auch Berührungspunkte mit unvertrauten Arbeitsfeldern, die im persönlichen Gespräch überwunden werden müssen.

Im Rahmen des Kurzfilmfestivals „GIRLS GO MOVIE“ (Nov. 2021) und weiteren Veranstaltungen im Jahr 2022 erhalten Teilnehmerinnen der Filmprojekte, aber auch weitere Mädchen die Möglichkeit, sich über Ausbildungen und Berufe, Werdegänge und Betätigungsfelder im Bereich Film zu informieren. In Zweiergesprächen mit Fachfrauen aus den Bereichen Film, Mediengestaltung Bild und Ton, Redakteurinnen und Journalistinnen können sie alle berufsbezogenen Fragen stellen, die sie interessieren.

Trägerschaft: Stadtjugendring Mannheim e.V.

Ansprechpersonen: Dr. Kathrin Lämmle und Lena Berkler

Das Projekt wurde erfolgreich umgesetzt.

Mit dem Projekt FOCUS YOUR JOB als Teilprojekt von GIRLS GO MOVIE konnten mehrere Formate realisiert werden, die Interessentinnen (von 15 bis 20 Jahren) am Übergang zwischen Schule und Beruf/Studium die Möglichkeit boten, sich intensiv über Jobs, Ausbildungen und Berufe im Bereich der Medien- und Filmbranche kostenlos zu informieren.

Hierzu fand im November 2021 im Rahmen des GIRLS GO MOVIE Kurzfilmfestivals in der Kinolounge des CinemaxX Mannheim eine Präsenzveranstaltung statt. Fünf Frauen aus unterschiedlichen Medienberufen standen Interessentinnen für Beratungsgespräche zur Verfügung. Neben allgemeinen Informationen zu den vertretenen Ausbildungs- und Studiengängen erhielten sie Einblicke in die realen Bedingungen und Herausforderungen der einzelnen Berufsfelder. Gleichzeitig wurden sie durch die Fachfrauen als weibliche Vorbilder dazu empowert, sich den Herausforderungen zu stellen und ihre Träume in der Film- und Medienbranche zu verwirklichen. Die Präsenzveranstaltung wurde durch eine Online-Veranstaltung mit gleicher Zielsetzung am Vorabend des Festivals ergänzt. Die Teilnehmerinnen waren von beiden Veranstaltungen sehr angetan, konnten hilfreiche Informationen gewinnen und sich untereinander vernetzen.

Ein weiteres Format war die Videoreihe „FOCUS YOUR JOB – Dein Weg zum Film!“, die für die GIRLS GO MOVIE Website und Social Media Kanäle produziert wurde. In sechs kurzen Clips von je ca. zwei Minuten stellen sich je eine Professional aus der Medien- und Filmbranche mit ihrem Beruf und ihren Erfahrungen aus der Arbeitswelt unter verschiedenen Fragestellungen vor. So wurden Themen wie Bezahlung und Honorare in der Filmproduktion, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Frauen in der Filmbranche, Herausforderungen sowie Wege und Umwege zum Film thematisiert. Die Protagonistinnen, die auch als Honorarkräfte im Rahmen der GIRLS GO MOVIE Filmcoachings tätig sind, berichteten niederschwellig von ihren persönlichen Erfahrungen und weckten das Interesse des Publikums für das Berufsfeld.

Ein drittes Format umfasste zwei Podiumsgespräche mit anschließendem Austausch mit Fachfrauen aus Film- und Medienberufen, die einem Publikum ihren persönlichen Weg zum Film vorstellten und Raum für Fragen ließen. Die Rückmeldung der Teilnehmerinnen war durchweg positiv und wertschätzend.



Postkarte zu „Focus your Job“ im Rahmen des Kurzfilmfestivals „GIRLS GO MOVIE“

Wirkungsfeld 6 Förderung der digitalen Skills der Frauen für das Arbeiten 4.o



Durch die Corona-Pandemie hat die Digitalisierung der Arbeitswelt in Deutschland einen Schub erfahren. Ihm ist zu verdanken, dass das Arbeiten von zu Hause aus vielfach überhaupt erst möglich wurde. In Zukunft werden digitale Skills in vielen Berufsfeldern notwendig sein. Doch es gibt einen Digital Gender Gap. Männer geben zu 62 % an, dass sie von der Digitalisierung profitieren, bei den Frauen sind es 50 %. Umgekehrt setzt sich die Gruppe der digital engagierten Pionier*innen, die selbst Inhalte in soziale Netze einstellt, digitales Wissen vermittelt oder gar programmieren kann, überwiegend aus Männern zusammen. Wichtig für die Förderung der digitalen Skills von Frauen sind Frauen-Netzwerke, die den Austausch von Frauen untereinander und den Erwerb von digitalen Kompetenzen unterstützen. Zentral ist die Schaffung geschlechtergerechter Schulungen und Weiterbildungsmöglichkeiten zur Steigerung der Digitalkompetenz. Nicht zuletzt geht es darum, auch und gerade bei Frauen Neugierde und Spaß am Erlernen digitaler Skills zu wecken.

Projektskizze WF 6.16

Digital Heldinnen – Niederschwelliger, motivierender und praktischer Zugang zu digitalen Medien und Skills für Mädchen und junge Frauen

Digitale Skills in allen Bevölkerungsgruppen sind für die Arbeitswelt von morgen wichtig. Die Wirtschaft der Zukunft kann nicht ohne Fachkräfte erfolgreich sein und diese müssen zunehmend – in allen Berufsfeldern – über digitale Skills verfügen. In diesem Feld braucht es die besondere Unterstützung der Mädchen, um sie für entsprechende Berufe zu ermutigen.

Mädchen und junge Frauen sollen in diesem Projekt praktisch erfahren, dass digitale Skills und digitales Know-how in ihrem Leben Raum einnehmen und dabei auch Spaß machen. Ca. 130 Mädchen sollen in neun Workshops Frauen als Role Models kennenlernen, die sich mit unterschiedlichen Aspekten im digitalen Bereich sehr gut auskennen und ihre Begeisterung weitergeben. Dadurch sollen sich den Mädchen neue Berufsfelder erschließen, die digitale Kenntnisse erfordern.

Trägerschaft: Förderband e.V.

Ansprechperson: Barbara Stanger

Das Projekt wurde erfolgreich umgesetzt

Projektziel war es, Mädchen und jungen Frauen vor der Berufswahl einen niederschweligen Zugang zu digitalen Medien und IT zu ermöglichen.

Zur Projektumsetzung wurde vom Förderband e.V. ein Antrag beim Europäischen Sozialfonds im Rahmen der Programmlinie React EU gestellt, der – ergänzt durch Schulungen für Jungen und Fachpersonal – bewilligt wurde.

In Kooperation mit der Hacker School Hamburg wurde die Umsetzung geplant. Der Kontakt kam über ein Mitglied aus dem Expert*innenteam des GAPinMA zustande. Inhalt des Projekts war die Durchführung von mehreren Workshops getrennt für Jugendliche und Fachkräfte.

Insgesamt wurden im Projektzeitraum 56 Mädchen und junge Frauen (34 männliche Jugendliche) im Rahmen der Workshops erreicht und 29 weibliche Fachkräfte (14 männliche Fachkräfte) geschult.

Die Workshopinhalte deckten folgende Themen ab:

- Agiles Arbeiten und Austausch zu digitalen Kompetenzen/Anwendungen
- Programmieren mit Scratch
- Cyber Security, Zugänge und Inhalte von IT Berufen

Projektpartner*innen waren:

Für die inhaltliche Umsetzung der Workshops: die Hacker School, Hamburg

Für die Gewinnung der Teilnehmenden:

ikubiz Mannheim, nema Mannheim, AG §78 parteiliche Mädchen*arbeit, LAG Mädchenpolitik BW, LAG Katholische Jugendsozialarbeit BW

Projektskizze WF 6.17

Was ist Tech?

Oft fehlen jungen Menschen beim Start ins Berufsleben konkrete Berührungspunkte, Vorbilder und Perspektiven für die Berufswahl. Frauen haben nicht selten mehr Berührungspunkte als Männer, wenn es um den Umgang mit Digitalisierung und der „Tech-Welt“ geht. Diese Hemmnisse will das Projekt abbauen. Es geht um die Schaffung von Verständnis der „Tech-Welt“ für weibliche Young Professionals, Studentinnen und Akademikerinnen durch praxisnahe Veranstaltungen mit Einblick in technologische Berufe und anwendungsbezogene Workshops. Die Veranstaltungen sollen einen einfachen und inspirierenden Einstieg in den Umgang mit neuen Technologien durch praktischen Input, gemeinsamen Austausch sowie die Sichtbarkeit von Vorbildern bieten. Verschiedene regionale Institutionen sollen in diesem Programm zusammenarbeiten. Geplant ist, die bestehenden oder noch zu entwickelnden praxisnahen Veranstaltungen einschlägig befasster Institutionen zusammenzuführen. Neue Formate sollen entwickelt und bestehende sichtbar gemacht werden.

Trägerschaft: offen

Ansprechperson: gleichstellungscharta@mannheim.de

Projekt konnte noch nicht umgesetzt werden.

Projektskizze WF 6.18

Wikigirls

Wikipedia ist die meistgenutzte Online-Enzyklopädie der Welt, die Wissen vermittelt und pflegt. Wikipedia wird jedoch zu über 90 % von Männern geschrieben. Ebenso wird in Wikipedia wenig über Frauen direkt und ihre Rolle in gesamtgesellschaftlichen Prozessen publiziert. Auf der anderen Seite haben Mädchen oft Berührungspunkte im Umgang mit digitalen Medien und wenig Interesse, sich auf digitales Know-how einzulassen. Mädchen über ein thematisches Interesse „abzuholen“ und „nebenbei“ mit digitalen Skills zu versehen, kann ein Weg sein, diese Distanz zu überwinden.

Das Projekt zielt darauf ab, beide Vorhaben zu verbinden. Wikipedia-Einträge sollen „weiblich“ und digitale Skills von Mädchen erworben werden. Im Rahmen von Projektwochen werden Mädchen eingeladen, Wikipedia-Einträge über bekannte Frauen aus der Geschichte Mannheims zu verfassen und diese in Wikipedia einzustellen. In diesem Rahmen erwerben sie digitale Skills sowie Kenntnisse über Konzeptentwicklung, Recherche und das Schreiben.

Trägerschaft: Frauen & Geschichte Baden-Württemberg e.V.

Kooperationspartner*innen: KFG Mannheim, Abendakademie Mannheim, MARCHIVUM, Landeszentrale für politische Bildung Baden-Württemberg und Stadt Mannheim

Ansprechperson: Prof. Dr. Sylvia Schraut

Das Projekt wurde erfolgreich umgesetzt.

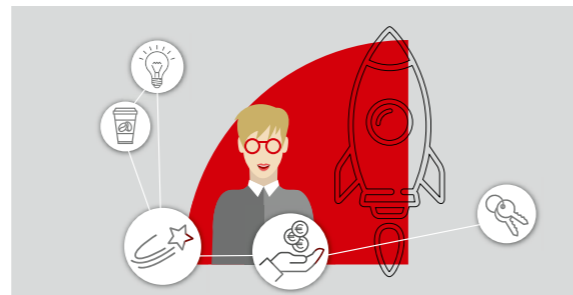
Im Rahmen einer schulischen Projektwoche im Juli 2022 wurde dieses Projekt mit 34 Mädchen der 8. Klassen sowie zwei Schülerinnen der 11. Klasse des Karl-Friedrich-Gymnasiums in Mannheim umgesetzt.

Ziel des Kurses war, Wikipedia kennenzulernen, anhand ausgewählter Frauen aus der Geschichte Mannheims im MARCHIVUM zu recherchieren und auf dieser Grundlage Artikel für Wikipedia zu verfassen. Das Projekt zielte darauf ab, die Teilnehmerinnen für den Umgang mit Wikipedia zu sensibilisieren, ihre digitalen Skills und weitere Kompetenzen im Bereich Projektplanung und im Schreiben von Texten zu stärken und neue Berufsfelder kennenzulernen.

Neun Biografien bekannter Frauen aus der Geschichte Mannheims sollten recherchiert und bearbeitet werden.

Die inhaltliche Arbeit in den Gruppen wurde durch Gabriele Pieri, Corinna Schneider und Prof. Dr. Sylvia Schraut von Frauen & Geschichte Baden-Württemberg e.V. begleitet. Die Information über Wikipedia und das Verfassen von Artikeln in Wikipedia erfolgte durch Nada Heller, Informatikerin und freie Mitarbeiterin der LpB Baden-Württemberg. In die Arbeit und die Recherchemöglichkeiten des MARCHIVUM führte Benutzungsreferent in der Abteilung Stadtgeschichtliche Forschung, Markus Enzenauer, ein. Die Organisation seitens der Abendakademie erfolgte durch Christopher Ottmann, Programmmanager Planung Kunst- und Kulturgeschichte, Abendakademie Mannheim. Bei allen Programmpunkten waren zusätzlich jeweils ein bis zwei Lehrerinnen anwesend.

Insgesamt kamen acht der geplanten Wikipedia-Artikel zustande und wurden über Nada Heller bei Wikipedia tatsächlich eingestellt.



Wirkungsfeld 7
Förderung des Zugangs der Frauen aus prekären Arbeitsverhältnissen in den regulären Arbeitsmarkt

Als prekär gelten Beschäftigungen dann, wenn sie die Standards des Normalarbeitsverhältnisses (unbefristeter Arbeitsvertrag, Vollzeitbeschäftigung, Sozialversicherungspflicht) unterschreiten. Nicht selten liegt das Jahreseinkommen von Frauen unterhalb des Existenzminimums. Das Risiko arbeitslos zu werden, ist für Frauen erheblich höher. Prekäre Arbeitsverhältnisse sind vor allem ein Frauenproblem. Lange berufliche Unterbrechungszeiten, bedingt durch Care-Arbeit, das Fehlen qualifizierter Berufsabschlüsse oder mangelnde Kenntnis des Arbeitsrechts erschweren den Eintritt in Normalarbeitsverhältnisse. Neben Betreuungsangeboten für Kinder und zu pflegende Familienangehörige, die die Übernahme von Regelarbeitsverhältnissen überhaupt erst ermöglichen, und Weiterbildungsangeboten braucht es Programme, die darauf zielen, insbesondere Frauen aus prekären Lebens- und Arbeitsverhältnissen über ihre (arbeits-) rechtlichen Möglichkeiten zu informieren und sie zu ermutigen, ihren Eintritt in den regulären Arbeitsmarkt anzugehen.

Projektskizze WF 7.19

MeinLeben!

Von häuslicher Gewalt betroffene Frauen, die in ein Frauenhaus flüchten müssen, können die gewaltgeprägte Situation dauerhaft oft nur dann hinter sich lassen, wenn es ihnen gelingt, eine vom Partner unabhängige Lebensplanung zu entwickeln und ihren Lebensunterhalt durch Aufnahme einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu sichern. Die Zielgruppe ist geprägt durch eine prekäre Einkommenssituation, geringe Berufschancen durch eine unterbrochene Berufsbiografie, fehlende Qualifikationen und eine wirtschaftliche Abhängigkeit von SGB II-Leistungen und/ oder dem Partner.

Für Mannheimerinnen, die diese gewaltgeprägte Situation überwinden wollen, soll ein individuelles Beratungs- und Begleitangebot entwickelt werden, mit dem der erfolgreiche Ausstieg aus der Abhängigkeit und der damit einhergehenden Gewaltspirale im sozialen Nahraum unterstützt wird. Ein Beirat soll das Projekt beratend begleiten.

Trägerschaft: BIOTOPIA Arbeitsförderungsbetriebe Mannheim gGmbH

Ansprechperson: Martina Lusch

Das Projekt wurde erfolgreich umgesetzt

Das inhaltliche Angebot des Projekts hatte eine sehr hohe Deckung mit den Bedarfen und Interessen der Frauen der angesprochenen Zielgruppe. Dies wurde nicht nur im Rahmen der TN-Befragungen bestätigt, sondern auch durch den Wunsch (fast) aller Frauen, über die Vermittlung in Beschäftigung oder (Weiter-) Qualifizierung hinaus zur Stabilisierung weiter begleitet zu werden.

Insgesamt war es für die Beraterinnen überraschend, dass die Gewalterfahrungen bei der Mehrheit der Frauen im Begleitprozess nur relativ wenig Raum (und Zeit) einnahmen. Die akute Phase der Bedrohung und Gewalt hatten die Frauen in den meisten Fällen bereits hinter sich gelassen. Die meisten wollten im Rahmen des Beratungsangebots nicht mehr zurückschauen, sondern richteten ihren Blick nach vorne und wollten das Angebot gezielt nutzen, um „loszulegen“.

Biotopia ist daher der Meinung, die (richtigen) Frauen zum richtigen Zeitpunkt erreicht zu haben. Die konzeptionell verankerte Aufteilung der Bearbeitung der Problemlagen in verschiedenen Bereichen (Institutionen) wie Therapie/Vergangenheitsbewältigung versus Beruf/Zukunft gelang sehr gut. MeinLeben! etablierte sich entsprechend als ein insbesondere auf die Arbeitsmarktintegration ausgerichtetes Unterstützungsangebot, das die bereits etablierten Unterstützungsangebote für von Gewalt betroffene Frauen dahingehend inhaltlich ergänzt.

Projektskizze WF 7.20

Empowerment

In Mannheim stammt mehr als jede*r zehnte Ausländer*in oder Einwohner*in mit Migrationshintergrund aus Bulgarien oder Rumänien. Es sind vor allem die Frauen mit Herkunft aus Südosteuropa, die ungesicherte Jobs mit niedrigen Löhnen übernehmen. Mangelnde Sprachkenntnisse und geringes Wissen über das deutsche Arbeitsrecht kennzeichnen diese Einwohnerinnengruppe.

Frauen aus Südosteuropa sollen in diesem Projekt ermutigt werden, sich aus ihren prekären Arbeitsverhältnissen zu lösen und eine Anstellung im ersten Arbeitsmarkt finden. Um dieses Ziel zu erreichen, soll die Zielgruppe auf verschiedenen Ebenen intensiv begleitet und gefördert werden. Dazu zählen psychosoziale und rechtliche Beratung, Begleitung zu Behörden, ein passgenaues Profiling und ein darauf aufbauendes Fortbildungsangebot. Um eine kontinuierliche Begleitung zu gewährleisten und den Beziehungsaufbau zu fördern, werden wöchentliche Treffen – im Rahmen eines Frauencafés – angeboten. Ein zentrales Element des Programms stellen dabei theaterpädagogische Workshops dar.

Trägerschaft: BIOTOPIA Arbeitsförderungsbetriebe Mannheim gGmbH

Ansprechperson: Martina Lusch

Das Projekt wurde erfolgreich umgesetzt

Das inhaltliche Angebot des Projekts hatte eine sehr hohe Deckung mit den Bedarfen und Interessen der Frauen der angesprochenen Zielgruppe. Dies wurde insbesondere auch im Rahmen der TN-Befragungen bestätigt. Lediglich die zeitliche Taktung der Workshops stellt für viele der Frauen ein Hindernis dar. Selbst wenn sie es wollten, war es den meisten Frauen aus den unterschiedlichsten Gründen nicht möglich, ein wöchentliches Treffen über einen längeren Zeitraum hinweg zu realisieren. Eine weniger intensive zeitliche Inanspruchnahme der Teilnehmerinnen (z. B. über lediglich ein monatliches Treffen) oder ggf. auch mehrere thematisch gleiche Workshops zu unterschiedlichen Terminen zur Auswahl wären hier womöglich zielführender.

Ähnliches galt auch für die eingesetzten Referentinnen. Auch deren zeitliche Ressourcen waren überwiegend sehr begrenzt. Die Möglichkeit auch noch im Anschluss an die Workshops für eine weitere Begleitung/Beratung der Teilnehmerinnen zur Verfügung zu stehen, war bei den allermeisten nicht gegeben. Einige fühlten sich damit auch fachlich überfordert. Insofern war es erforderlich, die Teilnehmerinnen bei Bedarf an andere passende (Beratungs- oder Coaching-) Angebote zu vermitteln, was in allen Fällen gelang und im Endeffekt auch nachhaltiger war. Ein vergleichbares Projekt sollte sich daher künftig von vornherein additiv bzw. flankierend zu vorhandenen, an die Projektzielgruppe gerichtete Beratungs- und Coachingangebote aufstellen.

Der kurzfristige Projektstart (inkl. Personalgewinnung) und die vergleichsweise kurze Projektdauer waren eine große Herausforderung. Problematisch war auch das vorzeitige Ausscheiden der Projektleitung. Sicher könnten derartige Projekte erfolgreicher durchgeführt und die bewilligten Mittel besser eingesetzt werden, wenn es mehr Vorbereitungszeit und auch mehr konkrete Perspektive gäbe.

Projektskizze WF 7.21

Stadtteil-Lotsinnen (NEU: Umweltlotsinnen)

Zu den Besonderheiten in den Mannheimer Stadtteilen Neckarstadt West (NW) und Jungbusch (JB) gehört, dass die soziale Hygienekultur und das Verständnis für Sauberkeit im öffentlichen Raum sehr schwach ausgeprägt sind. Dazu kommt, dass das Selbstwirksamkeitsgefühl der Mehrheit der Bewohner*innen als eher gering einzuschätzen ist. Um mehr Identifikation und das soziale Gewissen zu fördern, muss verstärkt in eine identitätsstiftende Politik investiert werden.

Das Projekt verbindet stadtteilbezogene Entwicklungsideen mit der Förderung des Zugangs von Frauen aus prekären Arbeitsverhältnissen in den regulären Arbeitsmarkt. Eine Schlüsselfunktion kommt dabei der Schulung von Frauen zu, die die Rolle von Stadtteil-Lotsinnen (STALOS) übernehmen können. Sie sollen als Vorbilder wirken und Initiativen – vor allem – in die eigene Bevölkerungsgruppe tragen. Quasi als Nebeneffekt und zusätzlichen Gewinn erwerben die STALOS qualifizierte und qualifizierende Fachkenntnisse und berufliche Erfahrungen, die ihren weiteren Berufsweg nachhaltig verbessern können.

Trägerschaft: offen – Ansprechperson: Zahra Deilami

Durch eine Ergänzung der Projektinhalte um Umwelt- und Klimaaspekte haben sich neue Optionen für eine Umsetzung des Projektes ergeben. Die Umsetzung des Projektes wird weiterhin verfolgt.

Take Care – Arbeitsmarktorientierung in CARE-Berufen als Alternative zur Prostitution

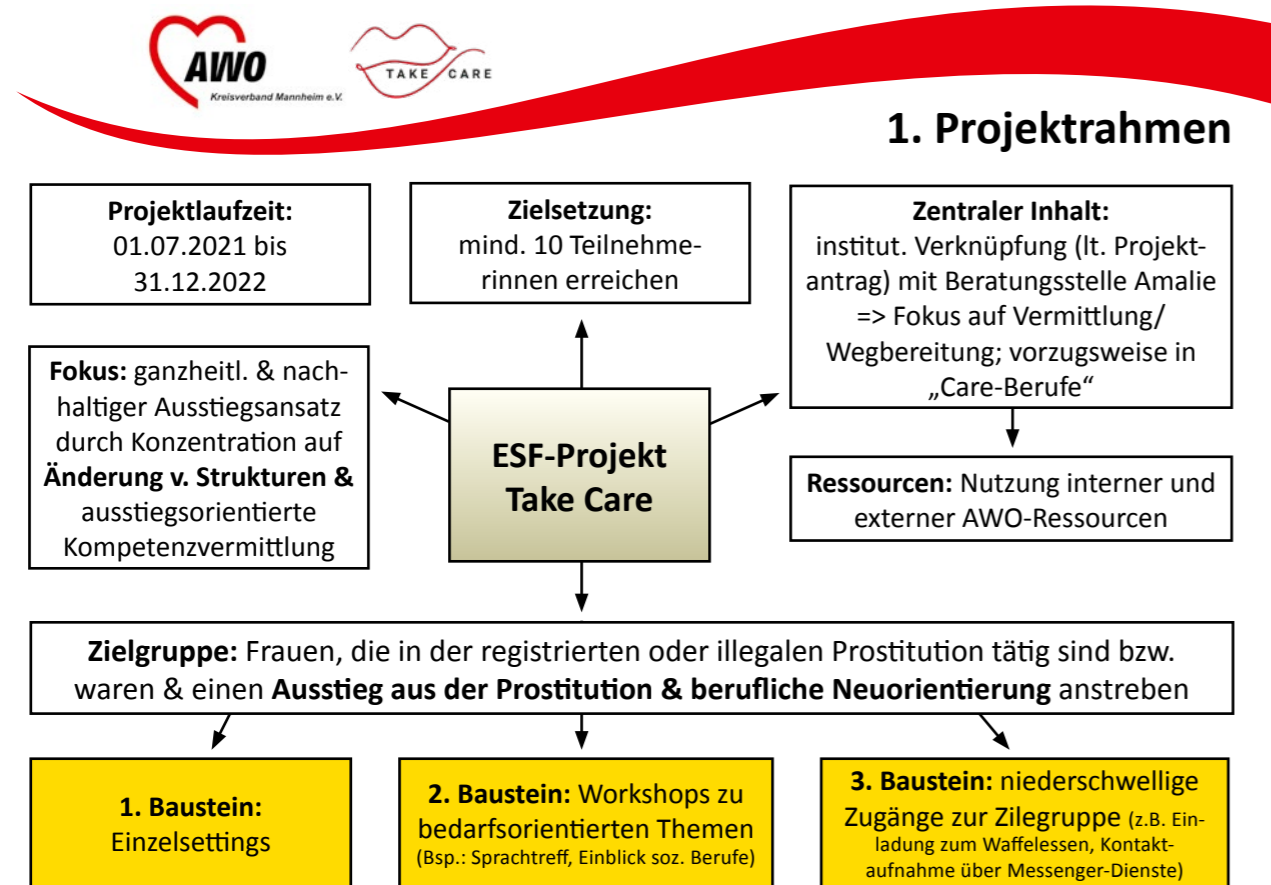
Prostitution ist in der Regel durch das – nicht nur wirtschaftliche – Abhängigkeitsverhältnis zwischen männlichen Zuhältern und Freiern und weiblichen Prostituierten gekennzeichnet. Materielle Unsicherheit, mangelnde Sprach- und Kulturkenntnisse, Unkenntnis sozialer Rechte und Strukturen, fehlende berufsspezifische Vorbildung und Skills lassen reguläre Beschäftigung unmöglich erscheinen.

In einem Pilotprojekt werden aus der Prostitution ausstiegsorientierte Frauen nach einer Stabilisierungs- und Coachingphase möglichst praxis- und lebensnah an Aufgaben, Methoden und Zielgruppen der Berufsfelder Pflege und Hauswirtschaft (sowie Küche) herangeführt. Die praktischen Möglichkeiten, Bedingungen und konkreten Chancen für eine berufliche Alternative sollen dargestellt und rechtzeitig erlebbar gemacht, arbeits- und sozialrechtliche Fragen geklärt, Wohnalternativen erschlossen und die Kinderbetreuung organisiert werden.

Trägerschaft: Arbeiterwohlfahrt Kreisverband Mannheim e.V.

Ansprechperson: Stefanie Reutter

Das Projekt wurde erfolgreich umgesetzt.



Darstellung Projektrahmen des Projektes „Take Care“, AWO Kreisverband Mannheim e.V.

Das Projekt „Take Care – gemeinsam berufliche Alternativen zur Prostitution finden“ konnte mithilfe einer regionalen EFS-Förderung (EFS = europäischer Sozialfonds) umgesetzt werden.

Übergreifend ist festzustellen, dass es sich bei den begleiteten Frauen immer um eine Form der Zwangsprostitution handelt. Nicht immer aufgrund eines Zuhälters, sondern häufig auch aufgrund massiver Schuldenproblematiken. Damit verbunden ist eine dringliche Notwendigkeit, einen schnellen Zugang zu Geld zu bekommen. Alle Teilnehmerinnen kamen aus Bulgarien, zumeist aus armen Verhältnissen, teilweise sind sie schon früh in die Prostitutionsarbeit gegangen.

Immer wieder wurde seitens der von der AWO begleiteten Frauen betont, dass hier das Thema „Arbeit in der Prostitution“ nicht im Mittelpunkt des Coachings steht, viele wollten zunächst nichts von ihrer Prostitutionsgeschichte erzählen und sich direkt auf das Thema „Arbeit ohne Prostitution“ stürzen. Nach und nach kam das Leben in der Sexarbeit im Coaching doch zur Sprache.

Die Frauen, die den Ausstieg verstetigen wollten (eine Rückkehr in die Prostitution ist, wenn der Finanzdruck zu groß ist, nicht selten), kreisten um die „Aufarbeitung der Prostitutionsgeschichte“. Damit einher gingen starke Selbstzweifel, die Frage nach der Beziehungsfähigkeit zum neuen Partner und/oder zum eigenen Kind, aber auch Selbstorganisationsfragen und das Einüben eines anderen Tagesrhythmus außerhalb des Prostitutionsgeschäfts.

Bei allen Frauen, die von der AWO begleitet wurden, galt folgendes Prinzip: Es muss JETZT, SOFORT UND DIREKT neue Perspektiven geben. Es war eine große Ungeduld in Bezug auf die Realisierung beruflicher Perspektiven in Form einer sozialversicherungspflichtigen (gut bezahlten) Anstellung zu beobachten: Dem konnte die AWO beispielsweise durch direkte Vermittlung in zunächst Praktika mit der Möglichkeit, eine Helferinnentätigkeit im Anschluss zu erhalten, im Pflegebereich durch AWO-eigene Altenpflegeheime sehr zügig entsprechen.

Ein langfristiger Ausstieg aus der Prostitution dauert definitiv länger als die eineinhalb Jahre, die die Projektzeit vorsah. Elementar ist, den Frauen Mut zu machen, ihnen zuzuhören, ihnen auf Augenhöhe zu begegnen, einen festen Anker zu bieten, Selbstwert zu stärken und ihnen die „kleinen“ Erfolge immer wieder vor Augen zu führen.

Das Projekt „Take Care“ war seitens des ESFs auf eineinhalb Jahre angelegt und ist zum 31.12.2022 ausgelaufen, eine entsprechende Anschlussfinanzierung konnte trotz intensiver Bemühungen nicht erreicht werden.

Gerne würde die AWO die Arbeit weiterführen bzw. wieder aufnehmen. Einzelne Kontakte zu den von uns begleiteten Frauen bestehen bis heute (Juli 2024). So konnte jüngst eine Frau bei der Vermittlung in ein Praktikum unterstützt werden.

Die 22 vorgestellten Projekte haben ein Gesamtvolumen von über zwei Millionen¹ Euro. Während der Entwicklungsphase konnten bereits rund 20 % der Projekte realisiert werden. Bis Dezember 2023 wurde eine Projektumsetzung von über 70 % erreicht. Das finanzielle Volumen

lag hierbei bei über 700.000 Euro. Diese erfolgreiche Umsetzungsquote spricht für den von der Stadt Mannheim eingeschlagenen Weg und verdeutlicht, dass die frühe Einbindung von Wissensrepertoire bei der Entwicklung von gesamtgesellschaftlichen Plänen essenziell ist.

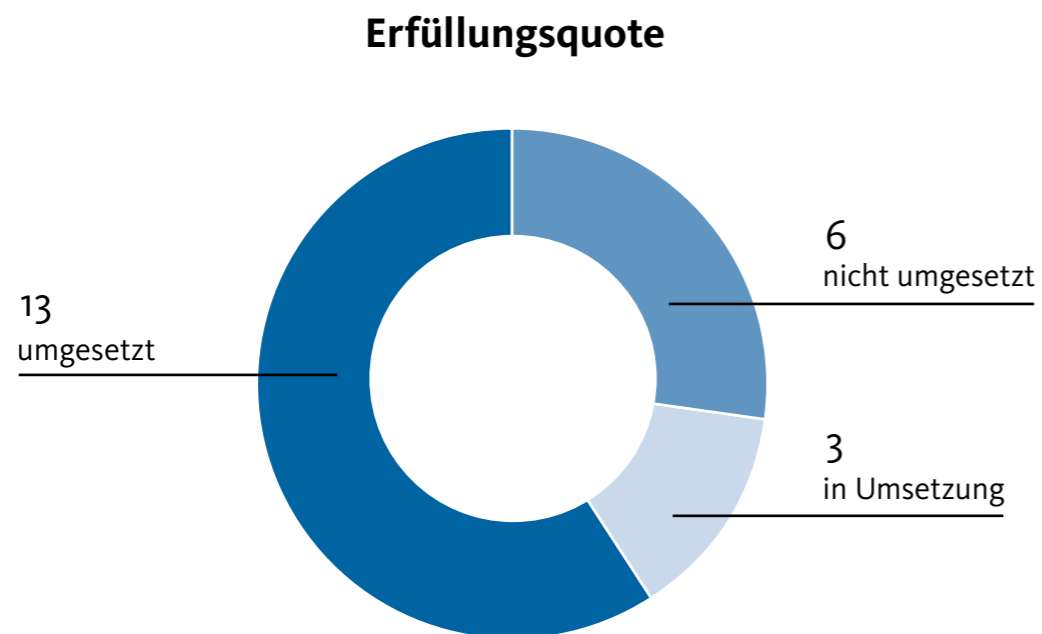


Abbildung 14: Darstellung der Erfüllungsquote des GAPinMA Projekte zum Stand 31.12.2023

¹ Hierin enthalten ein Projekt mit ca. 750.000 Euro, das bisher noch nicht umgesetzt werden konnte.

2. Veranstaltungshighlights zum Gleichstellungsaktionsplan in Mannheim

Ein Jahr Gleichstellungsaktionsplan in Mannheim

Am 5. Oktober 2021 wurde der erste Gleichstellungsaktionsplan in Mannheim mit großer Zustimmung auch im Gemeinderat der Stadt Mannheim verabschiedet. Die für Herbst 2021 geplante Auftaktveranstaltung zum GAPinMA konnte aufgrund der Corona-Pandemie leider nicht stattfinden.



v.l.n.r:
 Zahra Deilami, Gleichstellungsbeauftragte Stadt Mannheim
 Prof. Dr. Sylvia Schraut, Leiterin Charta-Beirat Stadt Mannheim
 Prof. Dr. Uta Meier-Gräwe, Referentin Impulsvortrag
 Dr. Peter Kurz, damaliger Oberbürgermeister Stadt Mannheim
 Prof. Dr. Alexandra Niessen-Ruenzi, Chair of Corporate Governance, Universität Mannheim
 Lea Zimmerer, M. Sc, Ph. D. Candidate, Chair of Financial Markets and Financial Institutions, Universität Mannheim
 ©Stadt Mannheim, Fotograf: Thomas Tröster

Ein Jahr nach Inkrafttreten des ersten Gleichstellungsaktionsplans resümierte die Stadt Mannheim am 26. Oktober 2022 einzelne Projekte des umfassenden Plans. So wurden in einem festlichen Rahmen in der Jüdischen Gemeinde Mannheim einzelne Projekte des Gleichstellungsaktionsplans vorgestellt und insbesondere den mitwirkenden Expert*innen, dem Charta-Beirat, der Verwaltungsspitze, den Fraktionen des Stadtrates und geladenen Gästen aus der Mannheimer Stadtgesellschaft ein „Überblick, Einblick und Ausblick“ zum Umsetzungsstand des GAPinMA gegeben.



Prof. Dr. Uta Meier-Gräwe, Referentin Impulsvortrag
 ©Stadt Mannheim, Fotograf: Thomas Tröster



Prof. Dr. Alexandra Niessen-Ruenzi, Chair of Corporate Governance, Universität Mannheim
 ©Stadt Mannheim, Fotograf: Thomas Tröster



Susanne Deß, Geschäftsführerin Abendakademie Mannheim
 ©Stadt Mannheim, Fotograf: Thomas Tröster

Verleihung des Julie Bassermann Preises am 28. Oktober 2023

Der Julie Bassermann Preis wird im Zuge der Umsetzung der „Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“ in Mannheim vergeben. Ausgelobt wird der Preis von der Gleichstellungsbeauftragten und dem Fachbereich für Wirtschafts- und Strukturförderung der Stadt Mannheim und durch die Fakultät für Betriebswirtschaftslehre der Universität Mannheim fachlich begleitet.

Benannt wurde dieser Preis nach der Mannheimer Stadttochter Julie Bassermann (1860 – 1940), die mit ihrem persönlichen Engagement und ihrer Tätigkeit innerhalb des Vereins „Frauenbildung – Frauenstudium“ maßgeblich dazu beigetragen hat, dass Baden als erster deutscher Staat im Jahre 1900 die Universitäten für Frauen öffnete.

Zum ersten Mal wurde am Donnerstag, den 26. Oktober 2023, der Julie Bassermann Preis verliehen, mit dem herausragende wissenschaftliche Arbeiten im Bereich „Frauen in Führungspositionen“ an der Universität Mannheim ausgezeichnet werden.

„Mit dieser Preisauslobung wollen wir – wissenschaftlich fundiert – die Öffentlichkeit für die Beseitigung von strukturellen und stereotypen Benachteiligungen von Frauen in Führungspositionen sensibilisieren“, so Zahra Deilami, Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Mannheim. So waren beispielsweise Anfang 2023 von 705 Vorstandsmitgliedern der 160 deutschen börsennotierten Unternehmen gerade 109 Frauen (17,4 %).

Prämiert werden mit dem Julie Bassermann Preis betriebswirtschaftliche Arbeiten, die den Gendergap im Bereich „Frauen in Führungspositionen“ und seine Beseitigung innovativ beleuchten. Vergeben wird der Preis in den Kategorien „Bachelor-/Masterarbeiten“ sowie „Dissertationen“.

Bei der ersten Preisverleihung wurden Leo Schmallenbach mit seiner Dissertation „Gender Differences in Innovation and Competitive Settings“ und Laura Scheerer mit ihrer Masterarbeit „Resilienzrelevante Herausforderungen, Ressourcen und Coping-Strategien von Frauen in Führungsposition: Eine Interviewstudie“ prämiert. Die Preisträgerin und der Preisträger erhielten jeweils ein Preisgeld von 1.000 Euro.



v.l.n.r: Christine Ram, Leitung Fachbereich Wirtschafts- und Strukturförderung Stadt Mannheim
Prof. Dr. Alexandra Niessen-Ruenzi, Chair of Corporate Governance, Universität Mannheim
Dr. Leo Schmallenbach, Preisträger Kategorie Dissertationen
Laura Scheerer, Preisträgerin Kategorie Bachelor-/Masterarbeiten
Zahra Deilami, Gleichstellungsbeauftragte Stadt Mannheim
Prof. Dr. Astrid Hedtke-Becker, Vorsitzende Auswahlkommission
Bilder ©Abendakademie Mannheim



Preisträger Kategorie
Dissertationen: Dr. Leo
Schmallenbach



Preisträgerin Kategorie
Bachelor-/Masterar-
beiten: Laura Scheerer



Leistungsziel 5:
Mannheim fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern innerhalb der Stadtgesellschaft und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

C. Umsetzung der Istanbul-Konvention

Jede
3. Frau

in Deutschland ist von
sexueller und/oder
körperlicher Gewalt
betroffen

Zuordnung zu:
Leitbild 2030 – Zukunftsthemen und strategische Ziele

① ② ③

Globale Ziele

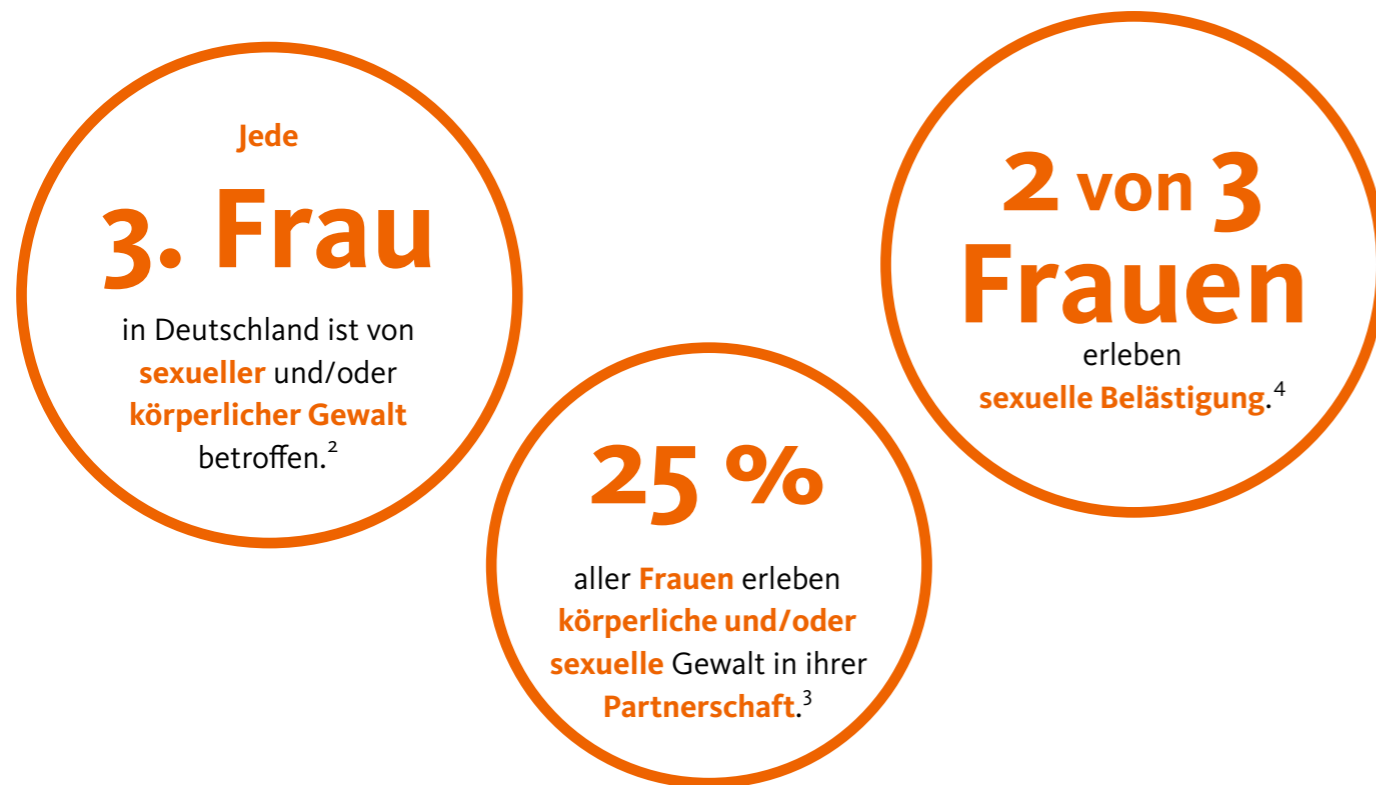
① ③
⑤ ⑧
⑩

Lesezeichen

Zahlen, Daten, Fakten

Gewalt gegen Frauen und Mädchen ist eine Menschenrechtsverletzung, die für die Betroffenen psychische, physische und ökonomische Folgen haben kann. Gewalt gegen Frauen hat viele Facetten: von sexistischer Anmache und frauenfeindlichen Witzen über sexualisierte Gewalt (Vergewaltigung und sexuelle Nötigung), sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, Stalking, Zwangsheirat, häusliche Gewalt sowie Menschenhandel und Ausbeutung im Bereich der Prostitution und in Arbeitsverhältnissen bis hin zu struktureller Gewalt. Geschlechtsspezifische Gewalt ist keine Privatsache, ihre Bekämpfung ist eine staatliche Verpflichtung. Dieser Verpflichtung nachzukommen, gewinnt umso mehr an Bedeutung, seitdem in Deutschland im Februar 2018 die Konvention des Europarates zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häusliche Gewalt (Istanbul-Konvention) in Kraft getreten ist. Damit wurde rechtlich verbindlich, dass alle staatlichen Organe – darunter Gesetzgebung, Gerichte und Strafverfolgungsbehörden – die Verpflichtungen der Konvention umsetzen müssen.¹

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 sowie den Themen Prostitution und Menschenhandel widmet. Im Jahr 2020 wurde überdies eine weitere halbe Stelle geschaffen, um die Istanbul-Konvention konzeptionell und strategisch umzusetzen.



¹ <https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/themen/frauenrechte/istanbul-konvention/>. [letzter Zugriff am 11.07.2024]

² Hilftelefon Gewalt gegen Frauen. <https://www.hilftelefon.de/das-hilftelefon/zahlen-und-fakten.html> [letzter Zugriff am 11.07.2024]

³ Ebd.

⁴ Ebd.

Ziele

- 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 und Täter*innen
- Implementierung relevanter aktueller Ansätze in Mannheim
- Bundesweite Vernetzung und Optimierung des gemeinsamen strategischen Vorgehens
- Geschäftsführung des Netzwerkes „Gewalt in sozialen Beziehungen“ zwecks Koordination einer abgestimmten kommunalen Strategie und effektiveren Kooperation aller Akteur*innen in Mannheim

Operative Ziele sind unter anderem:

- Zielgruppenspezifische Aufklärung und Wissenstransfer 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 in sozialen Beziehungen“ und Arbeitskreis Täter*innenarbeit)

1. Gewalt in sozialen Beziehungen und im öffentlichen Raum

1.1 Zahlen und Fakten zur häuslichen Gewalt und Delikte zum Nachteil von Frauen

Das Bundeskriminalamt veröffentlicht jährlich eine kriminalstatistische Auswertung der Fälle von häuslicher Gewalt und von Partnerschaftsgewalt.⁵ Beispielsweise wurden im aktuellsten Bericht für das Jahr 2023 insgesamt 256.276 Personen Opfer häuslicher Gewalt. 65,5 % der Opfer waren von Partnerschaftsgewalt betroffen. 79,2 % der Opfer im Bereich der Partnerschaftsgewalt sind weiblich. Dabei sind 77,6 % der Tatverdächtigen männlich.

Die begangenen Straftaten verteilen sich auf vorsätzliche einfache Körperverletzung mit 59,1 %, Bedrohung, Stalking, Nötigung mit 24,6 %, gefährliche Körperverletzung mit 11,4 %, Vergewaltigung, sexuelle Nötigung, sexuelle Übergriffe mit 2,6 %, Mord und Totschlag mit 0,2 % und andere Delikte mit 2,1 %.

Insgesamt stieg die Zahl der innerhalb von Partnerschaften verübten Straftaten in den vergangenen Jahren an. So ist diese im Jahr 2023 um 6,4 % gestiegen und erfasste 167.865 Fälle in absoluten Zahlen.

⁵ Siehe Bundeskriminalamt Bundeslagebild Häusliche Gewalt 2023, <https://www.bka.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/JahresberichteUndLagebilder/HaeuslicheGewalt/HaeuslicheGewalt2023.html?nn=219004> [letzter Zugriff am 09.07.2024]

Die Beziehung des Opfers zur tatverdächtigen Person wurde von 39,6 % (66.475) der Opfer mit „ehemalige Partnerschaften“ angegeben, gefolgt von „Ehepartner“ mit 30,9 % (51.874) sowie „Partner-nicht-ehelicher Lebensgemeinschaften“ mit 29,2 % (49.066). Mehr als die Hälfte (53,3 %) der Opfer von Mord und Totschlag waren „Ehepartner“ (219).

Anzahl der Fälle von Partnerschaftsgewalt gegen Frauen in Deutschland

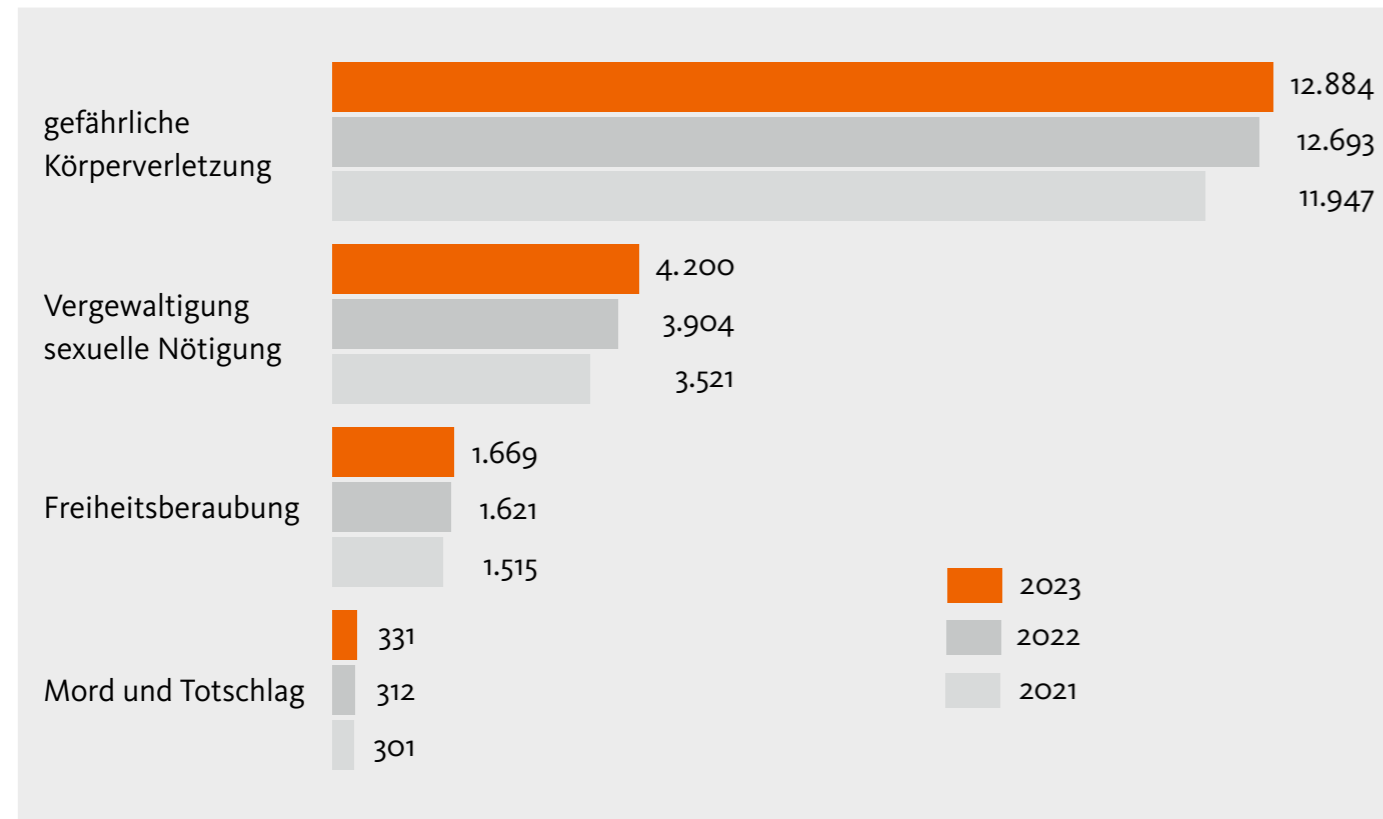


Abbildung 15: Anzahl der Fälle von Partnerschaftsgewalt gegen Frauen in Deutschland⁶

Im Stadtkreis Mannheim waren vor allem im Jahr 2022 im Bereich der Partnerschaftsgewalt und bei Sexualdelikten hohe Zunahmen zu verzeichnen.⁷ Bei Partnerschaftsgewalt gab es im Jahr 2022 einen Anstieg von 35 %, bei Sexualdelikten lag der Anstieg bei 67 %. Der Anstieg von Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung ist laut Angaben der Polizei vor allem auf Zunahme der Verbreitung pornografischer Schriften und exhibitionistischer Handlungen zurückzuführen. Im Stadtkreis Mannheim waren im Jahr 2023 von 245 Opfern 229 weiblich und 16 männlich. Bei 92 Personen bestand eine soziale Beziehung zum Tatverdächtigen.

⁶ Bundeskriminalamt Bundeslagebild Häusliche Gewalt 2023, 2022, 2021

⁷ Polizeiliche Kriminalstatistik (PKS) 2021, 2022 und 2023 des Polizeipräsidiums Mannheim

Erfasste Delikte der Partnerschaftsgewalt in Mannheim

Daten	2021	2022	2023
Erfasste Fälle	462	626	564
Weibliche Betroffene	403	540	476
Männliche Betroffene	59	86	88

Tabelle 3: Erfasste Delikte der Partnerschaftsgewalt in Mannheim⁸

Erfasste Delikte der Sexualstraftaten

Daten	2021	2022	2023
Erfasste Fälle	229	477	516

Tabelle 4: Erfasste Delikte der Sexualstraftaten

1.2 Schulungen und Öffentlichkeitsarbeit

Veranstaltungen und Öffentlichkeitsarbeit sind wichtige Maßnahmen, um öffentliches Bewusstsein gegen Gewalt an Frauen und Mädchen zu schaffen. Daher ist es der Stadt Mannheim ein großes Anliegen, Kampagnen zu initiieren oder jene zu unterstützen, die auf dieses Problem aufmerksam machen.

⁸ Ebd.

1.3 Kampagne Hilfetelefon „Schweigen brechen“

Am 25. November 2021, dem Internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen, wurde mit der Mitmachaktion „Wir brechen das Schweigen“ das bundesweite Hilfetelefon „Gewalt gegen Frauen“ beworben, welches ein starkes, solidarisches Zeichen setzte. An dieser Aktion beteiligten sich die Gleichstellungsbeauftragte und andere führende Persönlichkeiten der Stadt Mannheim, darunter der ehemalige Oberbürgermeister Dr. Peter Kurz, der frühere Erste Bürgermeister und jetzige Oberbürgermeister Christian Specht sowie der verstorbene Präsident des Polizeipräsidiums Mannheim, Siegfried Kollmar. Die Abteilung Gleichstellung übernahm hierbei die Koordination und Öffentlichkeitsarbeit.



Damaliger Oberbürgermeister der Stadt Mannheim, Dr. Peter Kurz
© Stadt Mannheim, Bild: Thomas Tröster



Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Mannheim, Zahra Deilami
© Stadt Mannheim, Bild: Thomas Tröster



Damalige Fachreferentin Umsetzung der Istanbul Konvention, Sylvia Haller
© Stadt Mannheim, Bild: Thomas Tröster



Damaliger Erster Bürgermeister und jetziger Oberbürgermeister der Stadt Mannheim, Christian Specht
© Stadt Mannheim, Bild: Thomas Tröster

1.4 Fahnenaktion

Als sichtbares Zeichen zum internationalen Tag zur Beseitigung von Gewalt gegen Frauen hisst die Stadt Mannheim jedes Jahr die Fahnen von Terre des Femmes „Frei leben ohne Gewalt“ und UN Woman Deutschland „Stopp – Gewalt gegen Frauen“. Rund um den 25. November 2023 wehten diese Fahnen am Rathaus der Stadt Mannheim, am Standesamt, am Marktplatz, im Bereich des Wasserturms und an der Kunsthalle Mannheim.

Im Jahr 2023 beteiligten sich unter der Koordination der Gleichstellungsbeauftragten weitere Institutionen an dieser Aktion, darunter die Beratungsstelle Amalie des Diakonischen Werks Mannheim, der Drogenverein Mannheim e.V., Notruf und Beratung für sexuell misshandelte Frauen und Mädchen e.V., das ökumenische Bildungszentrum „sanctclara“ sowie das Fraueninformationszentrum des Mannheimer Frauenhauses e.V.



Fahne Terre des Femmes beim Frauen- und Mädchennotruf



Fahnen am Mannheimer Rathaus



Fahnenaktion rund um den Wasserturm

1.5 Online Schulung gegen geschlechtsspezifische digitale Gewalt an Mädchen und Frauen

Anlässlich des Internationalen Tages gegen Gewalt an Frauen am 25. November wurde in Zusammenarbeit mit dem Polizeipräsidium Mannheim am 30. November 2023 eine Fachkräfte-Schulung zum Thema geschlechtsspezifische digitale Gewalt an Mädchen und Frauen durchgeführt.

Zielsetzung dieser Schulung war die Vermittlung von Handlungsempfehlungen an Fachkräfte zur Verbesserung der rechtlichen, polizeilichen und psychosozialen Beratungspraxis. Referent*innen waren: Dr. Frank Zander (Fachanwalt für Urheber- und Medienrecht), Cordelia Moore (Expertin und Trainerin für Fachkräfte zum Thema digitale Gewalt), Tanja Kramper (Opferschutzkoordinatorin / Polizeipräsidium Mannheim).

Teilnehmende der Veranstaltung, darunter Mitarbeitende der Stadtverwaltung, Beamt*innen der Polizei und Staatsanwaltschaft sowie Fachkräfte aus Beratungsstellen und Jugendhilfe, nutzten diese Gelegenheit, um Wissensstände auszutauschen, zu erweitern und sich effektive Strategien zur Unterstützung von Betroffenen anzueignen.

1.6 Rote Bank

Die „rote Bank“ symbolisiert den Raum, den eine Frau hinterlässt, die durch Gewalt umgekommen ist, und ist ein international anerkanntes Symbol, das das Bewusstsein für die Notwendigkeit, Gewalt gegen Frauen zu verhindern, erhöht.

Die Abteilung Gleichstellung unterstützte die kommunale Einrichtung einer solchen roten Bank 2023 auf zweierlei Weise, privat (wirtschaftlich) und kommunal.



Rote Bank bei IVECO Süd-West Nutzfahrzeuge GmbH



Rote Bank bei IVECO Süd-West Nutzfahrzeuge GmbH

Im Sommer 2023 richtete die IVECO Süd-West Nutzfahrzeuge GmbH an ihrem Standort Mannheim eine rote Bank ein. Die Muttergesellschaft IVECO Group ist engagiert im Abbau von Ungleichheit und unterstützt die Vielfalt und den Schutz von Menschen in prekären Situationen. Als äußerliches Zeichen hat sie beginnend mit dem 08.03.2023 konzern- und weltweit die „Red Bench“ Initiative gestartet. Im Rahmen eines Events wurden Mitarbeiter*innen des Standortes auf das Thema Frauenrechte, Gleichbehandlung und Gewalt gegen Frauen aufmerksam gemacht. Das ist besonders in der meist von Männern dominierenden Automobilbranche ein starkes Zeichen, um Sensibilität und Wahrnehmung für das Thema zu erhöhen. Im Rahmen dieses Events gab die Gleichstellungsbeauftragte in ihrer Rede einen Impuls, die Gleichbehandlung der Geschlechter voranzutreiben und sich gegen Gewalt an Frauen und Mädchen einzusetzen. Zudem wurde seitens der IVECO Süd-West Nutzfahrzeuge GmbH eine finanzielle Spende an die Psychologische Beratungsstelle Notruf und Beratung für sexuell misshandelte Frauen und Mädchen e.V. überreicht.

Auch kommunal unterstützte die Abteilung Gleichstellung die sogenannte „La Panchina Rossa“. Nach unterschiedlichen Konzeptvorschlägen konnte sich eine Konzeptidee durchsetzen.

Die „rote Bank“ wird in Mannheim u.a. vom Präventionsverein Sicherheit in Mannheim e.V. (SiMA e.V.) eingerichtet.

Der Präventionsverein SiMA e.V. hat gemeinsam mit den Partnervereinen aus Heidelberg und dem Rhein-Neckar-Kreis eine orange-rote Sitz-/ Gartenbank angeschafft, die dank ihrer Maße und ihres geringen Gewichtes leicht zu transportieren ist und dadurch mobil in der Region – innen wie außen – eingesetzt werden kann.

Mit einem an der Bank angebrachten Banner mit entsprechendem Motto soll auf die Bedeutung der Bank hingewiesen werden (z.B.: STOPP Gewalt gegen Frauen, Gewalt gegen Frauen beenden). Gelagert und transportiert wird die Bank durch das Referat Prävention des Polizeipräsidiums Mannheim.

Ziel ist es, die Bank zukünftig für Veranstaltungen und Aktionen (bspw. am Internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen, Maimarkt Mannheim etc.) mit Kooperationspartner*innen von SiMA e.V. und der Stadt Mannheim zu nutzen, um auf das Thema und entsprechende Hilfs- und Beratungsangebote hinzuweisen.

1.7 Relevante Arbeitsgruppen, Gremien und Netzwerkarbeit

Die nachhaltige Bekämpfung und Prävention von Gewalt an Frauen erfordern 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.

1.7.1 Behördeninterner Koordinierungskreis Gewalt in sozialen Beziehungen

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

Pro Jahr wurden im Berichtszeitraum je drei bis vier Sitzungen durchgeführt, die sich neben anderem auch dem fachlichen Austausch, dem Hochrisikomanagement, der Umsetzung der Istanbul-Konvention, der Planung von Aktionen zu Gedenktagen sowie Kooperationskonzepten anderer Kommunen widmeten.

1.7.2 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 zur Informationsvermittlung und Vernetzung sowie dem Erfahrungsaustausch zum Thema Opferschutz ein. Im Rahmen des Vernetzten Opferschutzes werden neue rechtliche Entwicklungen und Unterstützungsmöglichkeiten für Betroffene der unterschiedlichen Deliktsbereiche behandelt.

1.7.3 Arbeitskreis Partnerschaftsgewalt und Kindeswohl

Der Arbeitskreis, geleitet vom Fachbereich Jugendamt und Gesundheitsamt, dem Fraueninformationszentrum des Frauenhauses Mannheim e.V. und der Psychologischen Beratungsstelle des Caritasverbandes Mannheim e.V., widmet sich insbesondere dem Schutz von Kindern bei Partnerschaftsgewalt. Ziel des Arbeitskreises ist die Entwicklung von Maßnahmen und Strategien, die den Schutz von Kindern in gewaltbetroffenen Partnerschaften sicherstellen.

1.7.4 Landesweites Netzwerk Istanbul-Konvention

Im Netzwerk Istanbul-Konvention kommen landesweit Fachreferent*innen zusammen, die die Istanbul-Konvention in ihren Kommunen umsetzen. Diese regelmäßigen Treffen bieten die Möglichkeit zum Austausch mit Kolleg*innen aus anderen Kommunen und zum Kennenlernen von Best Practice-Beispielen, die in der eigenen Kommune angewendet werden können.

2. Täter*innenarbeit ist der beste Opferschutz

Um den Schutz von Gewalt Betroffenen zu gewährleisten, ist Täter*innenarbeit unerlässlich. Hauptziele der Täter*innenarbeit sind, dass die Gewaltausübenden Verantwortung für ihre begangenen Taten übernehmen und den Gewaltkreislauf durchbrechen. Hierdurch sollen insbesondere Wiederholungstaten verhindert und Betroffene geschützt werden. Die opferzentrierte Täter*innenarbeit stellt dabei einen wichtigen Teil der Prävention und Intervention im Bereich von Straftaten dar.

Den Vorgaben der Istanbul Konvention folgend wurde Anfang 2023 in Abstimmung mit der Gerichts- und Bewährungshilfe Baden-Württemberg der Arbeitskreis „Täter*innenarbeit“ ins Leben gerufen.

Der Arbeitskreis setzt sich aktuell aus relevanten Akteur*innen zusammen, wie zum Beispiel der Staatsanwaltschaft, dem Fachbereich Jugendamt und Gesundheitsamt, der Polizei, dem Frauenhaus e.V., dem Mädchen und Frauennotruf, dem Haus des Jugendrechts. Der Arbeitskreis Täter*innenarbeit will eine koordinierte und effektive Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Akteur*innen ermöglichen. Durch regelmäßige Treffen und den Austausch von Informationen können die einzelnen Akteur*innen ihre Ressourcen und ihr Fachwissen bündeln, um wirksame Strategien zur Täter*innenarbeit zu entwickeln und Maßnahmen zielsicherer umzusetzen.

Im Rahmen des Arbeitskreises liegt der Fokus vorerst auf dem Themenfeld „häusliche Gewalt“. Diese umfasst alle Formen körperlicher, sexualisierter, psychischer oder wirtschaftlicher Gewalt, die innerhalb der Familie, des Haushalts zwischen früheren oder derzeitigen (Ehe-) Partner*innen auftreten, unabhängig davon, ob Täter*in und Opfer denselben Wohnsitz haben oder hatten. Obwohl die meisten Betroffenen von häuslicher Gewalt in der Regel Frauen, und Männer oft die Täter sind, werden im Arbeitskreis auch Männer einbezogen, die von häuslicher Gewalt betroffen sind, unabhängig davon, ob sie in einer gleichgeschlechtlichen oder gemischtgeschlechtlichen Beziehung sind oder waren. Außerdem werden auch nicht-binäre Personen als Täter*innen und Betroffene berücksichtigt. Der Arbeitskreis hat sich im Jahr 2023 drei Mal getroffen, um die Täter*innenarbeit in Mannheim intensiv voranzubringen.

Die Durchführung der Täter*innenarbeit in Mannheim erfolgte bis Dezember 2023 durch den Verein Jedermann e.V. Der Verein beendete eigeninitiativ, unter anderem aus Altersgründen, die bis dahin erfolgte Beratung bzw. Therapie sowie Antigewalttrainings für gewaltbereite und gewalttätige Personen.

Die Abteilung Gleichstellung nahm dies zum Anlass, die Täter*innenarbeit in Mannheim neu auszurichten.

Den Vorgaben der Istanbul Konvention folgend, wurde im Jahr 2023 ein „Eckpfeilerkonzept zur Errichtung einer Beratungsstelle für Täter*innenarbeit in Mannheim“ entwickelt. Für die anvisierte Beratungsstelle wurde ein neuer, fundierter und breiterer Ansatz gewählt, welcher an bundesweit geltenden Standards (zum Beispiel der Bundesarbeitsgemeinschaft Täterarbeit Häusliche Gewalt e.V.) der Täter*innenarbeit ausgerichtet ist und im Einklang mit der Istanbul Konvention steht. Mit diesem Ansatz soll zeitnah eine Täter*innen-Beratungsstelle etabliert werden. Im Eckpfeilerkonzept wurden verschiedene Maßnahmen festgelegt, die ab 2024 umgesetzt werden sollen:

- Einzelberatung für gewaltausübende Personen bei häuslicher Gewalt
- Täter*innenprogramme (Anti-Gewalt-Trainings)
- Entwicklung von Strategien und Maßnahmen, um Täter*innen zu erreichen
- Präventionsarbeit gegen häusliche Gewalt und (sexualisierte) Gewalt im öffentlichen Raum
- Gewaltschutz für Männer, die von Gewalt betroffen waren
- Sicherstellung der Koordination der Täter*innenarbeit in Mannheim
- Fortführung des Arbeitskreises für die Täter*innenarbeit
- Etablierung von Qualitätssicherungsmaßnahmen und kontinuierlichem Monitoring als nachvollziehbare Steuerungstools.

3. Gewalt an Frauen und Mädchen im öffentlichen Raum

Die Sicherheit von Frauen ist ein grundlegendes Menschenrecht und entscheidend für ihre Freiheit, Selbstständigkeit, Unabhängigkeit und Selbstbestimmung. Die größte Gefahr für Frauen, Gewalt zu erleben, besteht nach wie vor im privaten Raum, doch auch im öffentlichen Raum sind sie Gewalthandlungen ausgesetzt. Dunkelfeldstudien zeigen, dass mindestens jede dritte Frau in Deutschland einmal in ihrem Leben häusliche Gewalt oder Gewalt im öffentlichen Raum erfährt. Das betrifft und beeinträchtigt, statistisch gesehen, über zwölf Millionen Frauen bundesweit und über 50.000 Frauen in Mannheim. Eine bundesweite Studie des Bundeskriminalamts zur Sicherheit und Kriminalität in Deutschland bestätigt dies: Während 58 % der befragten Frauen angaben, nachts bestimmte Plätze und Parks zu meiden, trifft dies nur auf 29 % der Männer zu. Ebenso meiden knapp 52 % der Frauen nachts den öffentlichen Nahverkehr, während dies nur knapp 27 % der Männer tun. 41 % der Frauen versuchen, nachts überhaupt nicht das Haus zu verlassen, verglichen mit knapp 18 % der Männer.

Dass Gewalt an Frauen und Mädchen im öffentlichen Raum in Mannheim ein Thema ist, belegen auch die in den Jahren 2020 und 2022 durchgeführten Sicherheitsbefragungen der Stadtverwaltung Mannheim. Bei den unter 30-Jährigen erlebten im Jahr 2022 30 % bis 45 % der Frauen sexuelle Übergriffe. Obgleich das Risiko sexueller Gewalt mit steigendem Alter sinkt, zeigt die Befragung, dass Frauen nahezu jeder Altersgruppe deutlich häufiger als Männer derartigen Übergriffen in Mannheim ausgesetzt sind.

Der Gleichstellungsbeauftragten ist daher von großer Bedeutung, Strategien zu entwickeln, Maßnahmen zu ergreifen und nachhaltige Lösungen zu finden, die die Sicherheit von Mädchen und Frauen im öffentlichen Raum verbessern. Nur so können wir als Stadtgesellschaft sicherstellen, dass Frauen und Mädchen eine gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben ermöglicht wird.

Egal wo Du bedroht wirst
ob zu Hause, am Arbeitsplatz,
in der Bahn oder auf der Straße –
hier bekommst Du Hilfe.

Hilfetelefon 116 016
Gewalt gegen Frauen
www.hilfetelefon.de

Kostenlos!
Vertraulich!
Anonym!

KEINE GEWALT GEGEN FRAUEN!

**SOROPTIMISTINNEN
SETZEN AUF PRÄVENTION**

STADT MANNHEIM
Demokratie und Strategie
Gleichstellungsbeauftragte

rnv

Soroptimist International
Die 12 Clubs der
Metropolregion Rhein-Neckar

Gemeinsame Plakat-Kampagne von Soroptimist, Stadt Mannheim und rnv: „Read the signs – Nein zur Gewalt an Frauen“

3.1 Das FrauenNachtTaxi

Um einen Beitrag für die Sicherheit von Frauen in den dunklen und nächtlichen Stunden zu gewährleisten, das Sicherheitsempfinden von Frauen und Mädchen zu erhöhen und ihnen damit eine bessere Teilhabe am gesellschaftlichen (Nacht-)Leben zu ermöglichen, wurde ab dem 1.09.2019 in Mannheim das FrauenNachtTaxi eingeführt.



Das Mannheimer FrauenNachtTaxi kann von allen Frauen und Mädchen ab vierzehn Jahren, die ohne männliche Begleitung im Alter über vierzehn Jahren unterwegs sind, genutzt werden. Es fährt ganztägig von 22:00 bis 06:00 Uhr und kann per Telefon oder Internet bestellt oder auf der Straße herangewunken werden. Für die Nutzung des FrauenNachtTaxi müssen Frauen nicht in Mannheim wohnen. Auch Besucherinnen der Stadt dürfen es nutzen. Wichtig ist, dass die Fahrt innerhalb der Stadt Mannheim beginnt und sich die Nutzerinnen vorab registrieren lassen.

In dieser Phase konnten die Nutzerinnen das Angebot unbeschränkt in Anspruch nehmen. Jede Fahrt wurde mit einem städtischen Zuschuss von sieben Euro gefördert. Jedes teilnehmende Taxi ist visuell mit der Magnetfolie „Ich bin ein FrauenNachtTaxi“ gekennzeichnet.

Durchschnittlich 48.000 in Anspruch genommene Fahrten in den Jahren 2019 und 2020 belegen die hohe Notwendigkeit und Nachfrage dieses Angebots. Deshalb mussten, nach Durchführung einer internen Evaluation im November 2020, verschiedene Konzeptänderungen zwecks Kostenreduzierung vorgenommen werden, wie zum Beispiel eine Begrenzung der möglichen Fahrten pro Nutzerin und der Reduktion des städtischen Zuschusses von sieben auf fünf Euro.

Im Juli 2021 wurden die neuen Nutzungsbedingungen vom Gemeinderat beschlossen. Jede Nutzerin erhielt die Möglichkeit, nur noch bis zu zwölf Fahrten im Jahr zu beanspruchen. Der städtische Zuschuss blieb bei fünf Euro. Ein Euro wurde von der Taxizentrale übernommen.

Mit den fortgeführten Evaluierungen wurden auch im Jahr 2022 weitere Änderungen beschlossen, die ab Dezember 2022 in Kraft getreten sind. Auf Grund der Rückmeldungen der Nutzerinnen wurde das Kontingent von zwölf Fahrten innerhalb eines Kalenderjahres auf zwanzig Fahrten erweitert. Außerdem wurden trans Frauen mit einem dgti-Ausweis ausdrücklich dazu aufgerufen, das FrauenNachtTaxi in Anspruch zu nehmen.

Das FrauenNachtTaxi wird regelmäßig evaluiert und weiterentwickelt. So wurde auch 2023 das Model erneut auf den Prüfstand gestellt. Hierbei zeigte sich eine rückläufige Nutzung, welche auf die inflationsbedingte Steigerung der allgemeinen Lebenshaltungskosten und damit auch der Taxigebühren zurückzuführen ist.

SICHER DURCH MANNHEIM² MIT DEM FRAUEN- NACHTTAXI

Zwischen 22 und 6 Uhr unterwegs?!
Frauen sparen 7 € pro Fahrt.



STADTMANNHEIM²

Das Plakat des Mannheimer FrauenNachtTaxis

Daher wurde das FrauenNachtTaxi in das „Eckpfeilerkonzept zur Sicherheit für Mädchen und Frauen in dunklen und nächtlichen Stunden“ als fester Bestandteil integriert und erweitert. So wurde der städtische Zuschuss von fünf auf neun Euro erhöht. Die an dem Projekt teilnehmende Taxizentrale Mannheim e.V. gewährt ihrerseits weiterhin einen Zuschuss von einem Euro pro Fahrt, sodass insgesamt ein Zuschuss von zehn Euro pro Fahrt gewährleistet ist.

3.1.1 Digitalisierung des FrauenNachtTaxi als innovativer Ansatz

Um die Nutzerinnen, aber auch die Verwaltung von unnötigen bürokratischen Hürden zu entlasten, wurde das FrauenNachtTaxi in einem bundesweit einmaligen Ansatz und mit tatkräftiger Unterstützung verschiedener Fachbereiche sowie der Seibt & Straub AG in Stuttgart als Zuständige für den IT-Bereich der Taxizentrale Mannheims zu 100 % digitalisiert. Mit diesem Format hat Mannheim bundesweit eine Vorreiterrolle eingenommen. Einigen Kommunen dient das digitale Mannheimer Modell als Best Practice oder Vorlage zur Konzeption eigener Modelle (u. a. München, Frankfurt, Gießen, Saarbrücken).

Um nach wie vor allen Frauen und Mädchen die Nutzung zu ermöglichen, berücksichtigt dieses Konzept auch den möglicherweise fehlenden Zugang zu technischen Mitteln. In diesem Fall bietet die Stadt Mannheim die Möglichkeit eines Ersatzverfahrens. Frauen und Mädchen wird mit diesem lückenfüllenden Verfahren nach Terminabsprache eine Registrierung vor Ort direkt in der Abteilung Gleichstellung angeboten.

4. Erstellung eines Eckpfeilerkonzeptes zur Sicherheit von Mädchen und Frauen in dunklen und nächtlichen Stunden

Im Jahr 2023 wurde ein Eckpfeilerkonzept für die Sicherheit von Mädchen und Frauen in dunklen und Nachtstunden entwickelt, das am 6. Februar 2024 vom Gemeinderat beschlossen wurde. Wie unter Punkt 3.1 ausgeführt, wurde im Rahmen des Eckpfeilerkonzeptes der Zuschuss für das FrauenNachtTaxi erhöht.

Das Eckpfeilerkonzept sieht vor, dass neben dem FrauenNachtTaxi zusätzliche Maßnahmen ergriffen werden, die dazu beitragen sollen, Gewalt gegen Mädchen und Frauen zu reduzieren. Dazu gehört beispielsweise bei größeren Veranstaltungen eine mobile Anlaufstelle, an die sich Frauen vertrauensvoll wenden können, um schnellstmöglich Hilfe zu bekommen, wenn sie sexualisierte Gewalt erfahren. Zudem sollen verstärkt Präventionsarbeit an Schulen, Schulungen für Multiplikator*innen sowie Öffentlichkeitskampagnen zur Aufklärung und Sensibilisierung für die Bekämpfung sexualisierter Gewalt umgesetzt werden.

Die Maßnahmen richten sich auch an queere Frauen. Dies ist auch deshalb von Bedeutung, da laut Sicherheitsbefragung von 2022 queere Frauen überdurchschnittlich oft sexuellen Übergriffen ausgesetzt sind. Darüber hinaus erfahren sie häufig eine Mehrfachdiskriminierung, die sowohl auf ihr Geschlecht, als auch auf ihre LSBTI-Identität zurückzuführen ist.

Die Maßnahmen wurden von der Gleichstellungsbeauftragten zusammen mit dem Nachtbürgermeister Robert Gaa und der Beauftragten für Kommunale Kriminalitätsprävention, Sophie Glaser, erarbeitet und werden unter der Federführung der Gleichstellungsbeauftragten umgesetzt.

Einzelmaßnahmen

1. Errichtung einer mobilen Anlaufstelle für die Sicherheit von Frauen und Mädchen (MAS)
2. Einrichtung von Rubriken zu den Themen Sicherheit und Hilfsangebote auf der Homepage der Stadt Mannheim und deren Apps
3. Möglichkeiten zur Meldung von Angsträumen
4. Öffentlichkeitskampagnen
5. Präventionsarbeit an Schulen und weiteren Bildungseinrichtungen
6. Schulung von ausgewählten Multiplikator*innen

5. Prostitution und Bekämpfung von Menschenhandel zwecks sexueller Ausbeutung und Zwangsheirat

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.⁹ Menschenhandel und Ausbeutung sind im Strafgesetzbuch (StGB) den Straftaten gegen die persönliche Freiheit zugeordnet, welche 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 von Menschenhandel zwecks sexueller Ausbeutung. Darüber hinaus sind Frauen aus prekären Lebensverhältnissen weltweit zunehmend Opfer organisierter krimineller Strukturen, die ihre Arbeitskraft sexuell, jedoch beispielsweise auch in Pflege- und Dienstleistungsbereichen (als Straftatbestand) ausbeuten.

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 häufig der Zugang zu (nichtstaatlichen) Unterstützungsstrukturen verwehrt.

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 2021 und 2022 wird in folgender Tabelle dargestellt.

⁹ Mehr dazu unter: https://www.bka.de/DE/IhreSicherheit/RichtigesVerhalten/VerdachtDesMenschenhandels/verdachtDesMenschenhandels_node.html;jsessionid=64CECBF2C9F67BAD2B950A632C09FD4A.liveo612 [Letzter Zugriff am 15.07.2024]

Menschenhandel und Ausbeutung 2021 und 2022

	Sexuelle Ausbeutung		Arbeitsausbeutung		Ausbeutung von Minderjährigen	
	Jahr	Zahl (Veränderung %)	Jahr	Zahl (Veränderung %)	Jahr	Zahl (Veränderung %)
Verfahren	2022	346 (+18,9 %)	2022	34 (+21,4 %)	2022	171 (-27,8 %)
	2021	291 (±0 %)	2021	28 (+27,3 %)	2021	237 (+22,8 %)
Opfer	2022	476 (+14,1 %)	2022	1019 (+593,2 %)	2022	270 (-4,6 %)
	2021	417 (+2,7 %)	2021	147 (+101,4 %)	2021	283 (+5,2 %)
Tatverdächtige	2022	488 (+24,8 %)	2022	76 (+46,2 %)	2022	221 (-20,8 %)
	2021	391 (-7,1 %)	2021	52 (+20,9 %)	2021	279 (+10,3 %)

Tabelle 5: Bundeskriminalamt Bundeslagebild Menschenhandel und Ausbeutung 2021 und 2022

Die Auswertung der Jahre 2021 und 2022 zeigt, dass die Zahlen im Bereich des Menschenhandels zum Zweck der sexuellen Ausbeutung im Vergleich zum Vorjahr deutlich angestiegen sind.

Laut dem BKA verschiebt sich zunehmend die klassische Bar-, Bordell- und Straßenprostitution hin zur Wohnungsprostitution und zu Haus- und Hotelbesuchen. In diesem Sektor werden hauptsächlich (ost-) europäische, daneben aber vermehrt asiatische Betroffene aus China und Thailand Opfer von Menschenhandel und Zwangsprostitution.

Laut dem Bundeslagebild werden in den Berichtsjahren circa 20 % der Betroffenen wegen des Verdachtes der sexuellen Ausbeutung durch die sogenannte Loverboy-Methode zur Prostitution gebracht. Bei der Loverboy-Methode täuscht der Täter meist jungen weiblichen Betroffenen eine Liebesbeziehung vor, um sie emotional abhängig zu machen und anschließend in die Prostitution zu drängen und finanziell auszubeuten. Die Betroffenen können keiner speziellen Gesellschafts- oder Bildungsschicht zugeordnet werden.

Weitere Zahlen über die Anzahl der Fälle von Menschenhandel liefert der Bundesweite Koordinierungskreis gegen Menschenhandel e.V. Im Jahr 2022 wurden 875 Fälle von Fachberatungsstellen dokumentiert. 88 % der beratenen Personen waren Frauen. Aus Sicht der Fachberatungsstellen erfüllen 85 % der Fälle den Straftatbestand Menschenhandel (§ 232 StGB). Häufig wurde außerdem der Straftatbestand der Zwangsprostitution nach § 242a StGB mit 72 % angegeben.

Die Übergänge zwischen Armutsprostitution, Zwangsprostitution und Menschenhandel zum Zweck der sexuellen Ausbeutung oder Arbeitsausbeutung sind oft fließend. Um dies zu bekämpfen, hat die Gleichstellungsbeauftragte im Berichtszeitraum ebenfalls verschiedene Maßnahmen, wie verstärkte Vernetzung, Präventionsarbeit und Schulungen durchgeführt, um dem entgegenzuwirken.

5.1 Istzustand zur Prostitution, Bekämpfung von Menschenhandel, Zwangsheirat sowie Arbeitsausbeutung

Im Jahr 2017 wurde zum Schutz von Minderjährigen das Gesetz zur Bekämpfung von Kinderehen verabschiedet, sodass das Mindestheiratsalter in Deutschland nun ausnahmslos bei achtzehn Jahren liegt.

Die polizeiliche Kriminalstatistik für den Stadtkreis Mannheim zu Zwangsheirat, Menschenhandel und Zwangsprostitution ergibt folgendes Bild:¹⁰

Zwangsheirat, Menschenhandel und Zwangsprostitution

Jahr/Delikt	Zwangsheirat	Menschenhandel	Zwangsprostitution
2021	0	12	4
2022	0	11	5
2023	0	4	2

Tabelle 6: Polizeiliche Kriminalstatistik (PKS) zu Zwangsheirat, Menschenhandel und Zwangsprostitution 2021, 2022 und 2023 des Polizeipräsidiums Mannheim

5.2 Istzustand Prostitution in Mannheim

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 in der Prostitution Tätigen lässt sich auch im Bereich des Hellfeldes nicht beziffern. Die Polizei schätzt jedoch, dass in Mannheim täglich 250 bis 300 Personen der Prostitution nachgehen, der Großteil davon Frauen. Orte der legalen Prostitutionsausübung sind die vierzehn Prostitutionsstätten in der Lupinenstraße sowie zwei Bordelle in Neckarau und eins in Wohlgelegen. Der Innenstadtbereich Mannheims ist mit Ausnahme der Lupinenstraße und eines Teilstücks der Industriestraße Sperrbezirk.

Ein wachsendes Phänomen ist die Verlagerung der Anbahnung der Prostitution in den digitalen Raum. Insbesondere auf Plattformen wie Anzeigenportalen und sozialen Netzwerken wird Prostitution beworben. Die Digitalisierung der Anbahnung führt auch dazu, dass sich das Angebot zunehmend auf private Wohnungen, Hotels und andere Orte verlagert, was neue Herausforderungen mit sich bringt. Dies erschwert den Zugang zu Menschen in der Prostitution. Daher ist es notwendig, dass Behörden und Unterstützungseinrichtungen neue Zugangswege schaffen.

¹⁰ Auskunft des Polizeipräsidiums Mannheim vom 08.07.2024.

5.3 Steuerungsgruppe Prostitution

Im Jahr 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 neun Dienststellen). An relevanten externen Institutionen nehmen unter anderem das Polizeipräsidium 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, eventuelle Lücken im (Informations-) System zu finden, Synergieeffekte aufzuzeigen und gemeinsame Strategien abzustimmen. Aufgaben sind unter anderem die effektive und effiziente Umsetzung des Prostituiertenschutzgesetzes, strukturelle Optimierung und Erweiterung der Handlungsoptionen der Kommune, gemeinsames Wirken bei kommunalen Konzepten, Beobachtung und Analyse der Lage in Mannheim und Bearbeitung aktueller Themen. Im Berichtszeitraum tagte die Steuerungsgruppe insgesamt neun Mal und beschäftigte sich mit Themen wie zum Beispiel der Verlagerung der Prostitution in den digitalen Raum, dem Nordischen Modell¹¹ und der Umsetzung des Prostituiertenschutzgesetzes.

5.4 Bewusstseinsförderung und Öffentlichkeitsarbeit

Um das öffentliche Bewusstsein für die Problematik zu schärfen, wurden in enger Zusammenarbeit mit lokalen und überregionalen Organisationen verschiedene Maßnahmen auf den Weg gebracht sowie Impulse und Strategien zur Bekämpfung von Prostitution und Menschenhandel entwickelt:

5.4.1 Wanderausstellung zur Loverboy-Methode und Loverboys

Vom 1. bis 23. Juni 2023 fand eine Ausstellung zur Loverboy-Methode statt. Bei dieser Vorgehensweise täuschen sogenannte Loverboys meist Mädchen und jungen Frauen eine Liebesbeziehung vor und machen diese emotional von sich abhängig, um sie dann in die Prostitution zu bringen und auszu-beuten. Die Ausstellung der Fachberatungsstelle „Freija – Aktiv gegen Menschenhandel“¹² zur Loverboy-Methode beschreibt ausführlich, wie die Täter vorgehen, was Erkennungsmerkmale sind und wohin sich Betroffene wenden können. Sie fand in der Zentralbibliothek der Stadt Mannheim statt und bot kostenlose Führungen für Schulklassen und Fachkräfte an. Insgesamt wurden 21 Führungen von erfahrenem Personal durchgeführt.

¹¹ Siehe unter <https://frauenrechte.de/unsere-arbeit/frauenhandel-und-prostitution/die-hintergrundinformationen/das-nordische-modell> [letzter Zugriff am 22.08.2024]

¹² Wanderausstellung Loverboy-Methode (diakonie-freiburg.de)



Begrüßung der Eröffnung der Wanderausstellung:
Bildungsbürgermeister
Stadt Mannheim, Dezernat 3,
Dirk Grunert
© Stadt Mannheim,
Bild: Thomas Tröster



Begrüßung der Eröffnung der Wanderausstellung:
Gleichstellungsbeauftragte
Stadt Mannheim
Zarah Deilami
© Stadt Mannheim,
Bild: Thomas Tröster



Begrüßung der Eröffnung der Wanderausstellung:
Damaliger Leiter der Stadtbibliothek
Mannheim Yilmaz Holtz-Erşahin
© Stadt Mannheim
Bild: Thomas Tröster

5.4.2 Workshop zur Loverboy-Methode im Rahmen des Dt. Präventionstages

Im Rahmen des Deutschen Präventionstages am 12. Juni 2023 in Mannheim bot die Gleichstellungsbeauftragte einen Workshop zur Loverboy-Methode an.

Ziel des Workshops war es, Pädagog*innen, Sozialarbeiter*innen, Lehrer*innen und andere Fachkräfte für das Thema der Loverboy-Methode zu sensibilisieren. Die Teilnehmenden wurden mit Handlungsempfehlungen, Interventionsmöglichkeiten und bestehenden Hilfsangeboten vertraut gemacht, um präventiv und akut gegen diese Menschenrechtsverletzung vorgehen zu können. Der Workshop wurde in Zusammenarbeit mit Astrid Fehrenbach (Beratungsstelle Amalie des Diakonischen Werks Mannheim), Gregor Spitzmüller (Bewährungshelfer) und Anne Artschwager (Frauen und Mädchen-Notruf Mannheim) durchgeführt.



Workshop zur Loverboy-Methode beim Deutschen Präventionstag
v.l.n.r.: Bewährungshelfer Gregor Spitzmüller; Psychologische Beratungsstelle Notruf und Beratung misshandelte Frauen und Mädchen e.V., Anne Artschwager; Leitung der Beratungsstelle Amalie des Diakonischen Werkes, Astrid Fehrenbach
© Stadt Mannheim

5.4.3 Lesung zur Loverboy-Methode

Organisiert von der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Mannheim und der Beratungsstelle Amalie des Diakonischen Werks Mannheim fanden am 8. und 9. November 2023 an verschiedenen Mannheimer Schulen Lesungen statt. Die Veranstaltungen wurden von der Autorin Barbara Schmid geleitet, die aus ihrem Buch „Schneewittchen und der böse König“ vorlas. In dem Buch wird die wahre Geschichte von Katharina M., einem Opfer der Loverboy-Methode, erzählt.

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

Durch Beschluss des Gemeinderates vom 7. 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 aktuell 6.437 Euro zur Verfügung.

In den Jahren 2021 bis 2023 stellten Hilfsorganisationen insgesamt ca. zwanzig Anträge, um Gelder aus diesem Hilfsfonds zu erhalten. Im Jahr 2021 wurden sechs, im Jahr 2022 fünf und im Jahr 2023 vier Anträge bewilligt. So konnte zahlreichen Frauen geholfen werden, die sich gebündelt hinter diesen Anträgen in Not befanden.

6. Zwangsheirat und Frühehen

Zwangsheirat ist eine Menschenrechtsverletzung. Mit diesem Begriff wird veranschaulicht, dass mindestens eine Person der Eheleute durch Ausübung von Gewalt oder durch Drohungen zum Eingehen einer formellen oder informellen Ehe gezwungen wird. Zwangsverheiratung ist ein Straftatbestand (§ 237 StGB), jedoch ist die Anzeigebereitschaft gering, da die Täter*innen der eigenen Familie angehören. Bundesweit erfasste die Polizei im Jahr 2022 67 Fälle von versuchter und vollzogener Zwangsverheiratung, im Jahr 2021 73 Fälle.¹³ Betroffen sind mit absoluter Mehrheit Frauen und Mädchen; davon der Großteil im Alter zwischen 14 und 21 Jahren. Das Dunkelfeld könnte weitaus höher sein. TERRE DES FEMMES führte im Mai 2022 eine anonyme Umfrage an deutschen Schulen durch. In dieser Umfrage wurden insgesamt 1.847 Fälle (inkl. Verdachtsfälle) von angedrohten oder vollzogenen Früh- und Zwangsverheiratungen durch teilnehmende Lehrkräfte bzw. Schulsozialarbeiter*innen angegeben.¹⁴

Seit 2019 tauschen sich Mitarbeitende von Beratungsstellen, Frauenhäusern und städtischen Behörden in einem landesweiten Arbeitskreis zu Problemen im Zusammenhang mit Zwangsverheiratung und

Frühehen aus. Dabei wurde deutlich, dass im Umgang mit Betroffenen große Unsicherheiten bestehen und die Kooperation zwischen den involvierten Akteur*innen zum Teil nicht optimal verlief. Daher wurde im Jahr 2020 eine Unterarbeitsgruppe mit dem Ziel gegründet, ein umfassendes Konzept zu erarbeiten und einen Handlungsleitfaden zu entwickeln.

Dieser Handlungsleitfaden soll in akuten und vermuteten Fällen von Zwangsverheiratung eine koordinierte, rechtssichere und rasche Hilfe für Betroffene ermöglichen. Er soll beispielsweise Verfahrensabläufe innerhalb der Kommune definieren. Durch COVID-19-Pandemie bedingte Umstände konnte die Erstellung des Handlungsleitfadens nicht im anvisierten Jahr 2022 abgeschlossen werden. Sie wird aktuell neu gefasst.

Zudem nahm die Abteilung Gleichstellung ab dem Jahr 2023 mit Vertreter*innen der Medizin, Politik, Polizei, des sozialen und rechtlichen Bereichs an einem landesweiten Arbeitskreis teil. Bei den Treffen des Arbeitskreises fand ein Austausch zu Themen wie Bedarfserhebung oder rechtliche Neuerungen statt. Der Arbeitskreis arbeitete an der Entwicklung eines „Leitfadens für den Umgang mit Betroffenen und Gefährdeten von weiblicher Genitalverstümmelung/-beschneidung und Früh- und Zwangsverheiratung in Baden-Württemberg“ in Kooperation mit Terre des Femmes zusammen. Die Fertigstellung ist für das zweite Quartal 2024 vorgesehen.

6.1 Regionaler Online-Fachtag „Zwangsverheiratung geht uns alle an! Prävention und Hilfen in Krisen“ in Kooperation mit der Aktion Jugendschutz (ajs)

Die Abteilung Gleichstellung organisierte im Jahr 2021 zusammen mit der Aktion Jugendschutz – Landesstelle Baden-Württemberg (ajs) einen regionalen Online-Fachtag zum Thema „Zwangsheirat geht uns alle an!“, der sich an die Akteur*innen aller Berufsgruppen in Mannheim und Umgebung richtete und vor allem auf die Situation in Mannheim zugeschnitten war. Grußworte sprachen der Bürgermeister für Bildung, Jugend und Gesundheit, Dirk Grunert sowie die Gleichstellungsbeauftragte Zahra Deilami. Das Polizeipräsidium Mannheim stellte Möglichkeiten des Opferschutzes vor. Unter dem Motto „Blickpunkt Mannheim“ wurde über den aktuellen Stand der Aktivitäten und über weitere Planungen berichtet, die eine professionelle Beratung und Begleitung für Betroffene von Beginn an sicherstellen sollen.

Insgesamt besteht hier ein großer Handlungsbedarf für die Initiierung einer Interventionskette und präventiver Maßnahmen, die aufgrund mangelnder Ressourcen nicht ohne weiteres zu leisten sind.

7. Gewaltschutz von geflüchteten Frauen und Mädchen

Frauen fliehen aus vielen verschiedenen Gründen: Sie versuchen politischer Verfolgung, Bürgerkriegen, Umweltkatastrophen, Armut und verschiedenen Formen von Gewalt wie häuslicher oder sexualisierter Gewalt, etwa „Ehrenmorden“, Zwangsabtreibungen, Zwangsheiraten, Zwangssterilisierungen, (Genital-) Verstümmelungen, Witwenverbrennungen oder Vergewaltigungen zu entkommen.

¹³ Polizeiliche Kriminalstatistik 2021 und 2022

¹⁴ Siehe hierzu <https://zwangsheirat.de/informieren/>

Die Fluchtwege sind oft gefährlich, und auch im Aufnahmeland sind geflüchtete Frauen potenziellen Bedrohungen wie rassistischer, sexualisierter Gewalt und anderen Gefahren ausgesetzt.¹⁵ Daher ist es notwendig, Strukturen zu entwickeln, die Schutz bieten. Im Berichtszeitraum hat die Gleichstellungsbeauftragte verschiedene Maßnahmen ergriffen, um Strukturen zu schaffen, die geflüchtete Frauen vor Gewalt schützen. Diese werden nachfolgend beschrieben.

7.1 Einrichtung einer Verweisberatung für geflüchtete Frauen und Mädchen aus der Ukraine

Seit Februar 2023 findet in der Erstaufnahmeeinrichtung Columbus eine Verweisberatung für Mädchen und Frauen aus der Ukraine statt.

Innerhalb dieser Beratung werden Ratsuchende bei frauenspezifischen Themen an Fachberatungsstellen und andere Hilfsangebote verwiesen. Sie findet in einem geschützten und niedrigschwelligen Rahmen statt und wird in Deutsch und Russisch angeboten. Themen sind beispielsweise sexualisierte Gewalt, häusliche Gewalt, Schwangerschaft. Durch die Verweisberatung werden Mädchen und Frauen in verschiedenen Lebens- und Notsituationen unterstützt und erhalten wichtige Zugänge zu Anlaufstellen.

7.2 Erstellung von Sicherheitsstandards für Geflüchtetenunterkünfte

Nach der Begehung einer kommunalen Unterkunft für Geflüchtete aus der Ukraine durch zwei Mitarbeiterinnen der Abteilung Gleichstellung wurde ein Maßnahmenkatalog entwickelt, um die Sicherheit für Frauen und Mädchen zu erhöhen und sie vor Gewalt zu schützen. Der Maßnahmenkatalog umfasste beispielsweise die rund um die Uhr gewährleistete Sicherheit vor Ort sowie eine Aufstockung des Sicherheitspersonals um mindestens zwei weibliche professionelle Sicherheitskräfte. Darüber hinaus wurde gefordert, dass die einzelnen Schlafräume abschließbar sowie die Sanitäreinrichtungen nach Geschlechtern getrennt sein müssen. Überdies, dass alle Mitarbeitenden – ob professionell oder ehrenamtlich – ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen müssen, bevor ihnen Zugang zur Unterkunft gewährt wird. Zudem sollte die Möglichkeit bestehen, Informationsmaterial zum Thema Gewalt an Frauen auf Ukrainisch und Englisch zu verteilen oder auszulegen. Eine weitere Forderung war die nach Schulungen bzw. Informationsveranstaltungen für die Zielgruppen der professionellen sowie ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen, Sprachmittler*innen und Begleitpersonen, Kolleg*innen aus der Verwaltung und private Gastgeber*innen.

7.3 Einrichtung einer Beratung im Café Czernowitz

Im von der Stadtverwaltung Mannheim eingeführten Begegnungs- und Informations-Treffpunkt „Café Czernowitz“ für Geflüchtete aus der Ukraine hat sich die Abteilung Gleichstellung in dreifacher Weise eingebracht. Zwei Mitarbeiterinnen führten ab dem Mai 2022 wöchentlich jeweils eineinhalb Stunden eine Verweisberatung zu frauenspezifischen Themen durch. In Zusammenarbeit mit verschiedenen

Kooperationspartner*innen wurden Informationsveranstaltungen und Schulungen für Sprachmittler*innen und Integrationsmanager*innen durchgeführt. Zudem wurde das Online-Verzeichnis der Abteilung Gleichstellung für Beratungsstellen und Hilfsangebote zu den verschiedenen Formen von Gewalt an Frauen und Mädchen auf Ukrainisch übersetzt und sowohl in den ukrainischen FAQ-Katalog auf der Website und in die Facebook-Seite der Stadt Mannheim integriert.

7.4 Bekämpfung der Zwangsprostitution bei der Zielgruppe geflüchteter Frauen und Mädchen

Im Rahmen des Urban Thinkers Campus (UTC) am 20. und 21. Mai 2022 in Mannheim hat die Abteilung Gleichstellung im Bereich „Umsetzung der Istanbul Konvention“ und „Bekämpfung der Gewalt an Frauen und Mädchen“ zwei digitale Labs (Lab 15 und Lab 16) organisiert und durchgeführt:

- Lab 15: Warum und inwiefern greifen Mechanismen des Menschenhandels zwecks sexueller Ausbeutung in Fluchtprozessen ineinander?

Analysiert wurden in diesem Rahmen die Mechanismen des individuellen und organisierten Menschenhandels zwecks sexueller Ausbeutung im Kontext von Fluchtprozessen. Referentinnen waren Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Ulrike Krause, Juniorprofessur für Flucht- und Flüchtlingsforschung der Universität Osnabrück, das Institut für Migrationsforschung und Interkulturelle Studien (IMIS) und Sarah Schwarze, Referentin/Stellvertretende Geschäftsführerin, Bundesweiter Koordinierungskreis gegen Menschenhandel – KOK e.V. Berlin und Margarete Muresan von der Koordinierungs- und Beratungsstelle für Frauen, die von Menschenhandel betroffen sind, IN VIA, Land Brandenburg. Moderatorin Frauke Hess führte durch das Lab 15.

- Lab 16: „Menschenhandel zwecks sexueller Ausbeutung am Beispiel der Ukraine“.

Vertreter*innen aus Mannheims Partnerstädten Chisinau/Moldau, Bydgoszcz/Polen und Czernowitz/Ukraine sowie Akteur*innen und Aktivist*innen der Fachberatungsstelle gegen Menschenhandel zwecks sexueller Ausbeutung (KOPŽI) aus Kaunas/Litauen und der Organisation Allpolnischer Frauenstreik (Ogólnopolski Strajk Kobiet) aus Breslau/Polen berichteten von ihren Erfahrungen und Herausforderungen an den Grenzen zur Ukraine und der damaligen Situation von ukrainischen Frauen und Mädchen in ihrem Fluchtprozess. Die Referent*innen stellten die behördlich eingeleiteten Schutzmaßnahmen vor und erörterten, welche nationalen und internationalen Strukturen geschaffen werden müssten, um ukrainische Frauen und Mädchen effektiv vor Menschenhändler*innen und deren Netzwerken zu schützen.

¹⁵ Siehe Bundesverband Frauenberatungsstellen und Frauennotrufe Frauen gegen Gewalt e.V., Gewaltschutz und Flucht: Gewaltschutzmaßnahmen für geflüchtete Frauen, die in Unterkünften leben. <https://www.frauen-gegen-gewalt.de/de/infothek/faq-gewaltschutz-und-flucht/gewaltschutzmassnahmen-fuer-gefluechtete-frauen-die-in-unterkuenften-leben.html> [letzter Zugriff am 22.08.2024]



Leistungsziel 5:
Mannheim fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern innerhalb der Stadtgesellschaft und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

D. Geschlechtergerechte Arbeitsmarktentwicklung – die Kontaktstelle Frau und Beruf

43,8 %

der sozialversicherungs-
pflichtigen Beschäftigten sind

Frauen

Zuordnung zu
Leitbild 2030 – Zukunftsthemen und strategische Ziele

① ③ ⑤

Globale Ziele

① ④

⑤ ⑧

Lesezeichen

Zahlen, Daten, Fakten



Erwerbstätigkeit von Frauen in Mannheim¹:



¹ Vgl. Regionaldaten sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, Teilzeitbeschäftigte nach Geschlecht: Statistik Baden-Württemberg: <https://www.statistik-bw.de/SRDB/?R=GS222000>

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

Seit 1994 ist die Stadt Mannheim unter 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. Mit der Erweiterung der Zuständigkeit wurde auch der Name in „Kontaktstelle Frau und Beruf Mannheim – Rhein-Neckar-Odenwald“ geändert. Im Jahr 2024 feiert das Landesprogramm Kontaktstellen Frau und Beruf Baden-Württemberg und die Kontaktstelle Frau und Beruf in Mannheim ihr 30-jähriges Bestehen.

Das Ziel des Landesprogramms besteht darin, weibliches Fachkräftepotenzial für die Wirtschaft zu sichern sowie die Chancen und Bedingungen für – insbesondere hoch qualifizierte – 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



Mit diesem Plakat wirbt die Kontaktstelle für ihr Beratungsangebot.

Umsetzung von Konzepten zur Sicherung des weiblichen Fachkräftepotenzials. In Gremien und Netzwerken arbeitet die Kontaktstelle mit anderen Akteur*innen im Bereich Arbeitsmarkt und Wirtschaft zusammen.

In den Jahren 2021 bis 2023 wurden 1093 Beratungen mit einer Dauer von 60 bis 90 Minuten durchgeführt. Hinzu kamen 627 Kurzberatungen.

In den Jahren 2021 bis 2023 nahmen 4208 Personen an den angebotenen Veranstaltungen der Kontaktstelle Frau und Beruf teil.

1. Beratung: Ansatz und Anliegen

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. Dies geschieht im Bewusstsein der strukturellen Benachteiligung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt. Auf struktureller Ebene setzt sich die Kontaktstelle Frau und Beruf für die geschlechtergerechte Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt und für die Schaffung einer familienbewussten Arbeitswelt ein und fördert eine moderne Personalpolitik in Unternehmen.

Neben der Klärung des konkreten Anliegens zeichnet sich die professionelle Beratung 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 bei einer Unterstützung an, die Frauen in unterschiedlichem Maße aktivieren kann. Dabei deckt sie ein breites Spektrum ab: Neben Einzel- und Gruppenberatungen vor Ort und online werden von der Kontaktstelle Seminare und Workshops zu Aspekten des Erwerbslebens angeboten. Darüber hinaus beteiligt sich die Kontaktstelle Frau und Beruf aktiv an Messen, Informationstagen und Veranstaltungen zum Thema Frau und Beruf und gibt dort beratend Hilfestellung.

Bei den Anliegen und Beratungsthemen der Klientinnen steht die berufliche (Neu-) Orientierung deutlich an erster Stelle, gefolgt von der Existenzgründung, freiberuflich oder gewerblich, insbesondere im Nebenerwerb und dem Wiedereinstieg in den alten oder neuen Beruf sowie einer Stellensuche.

Berufsabschlüsse

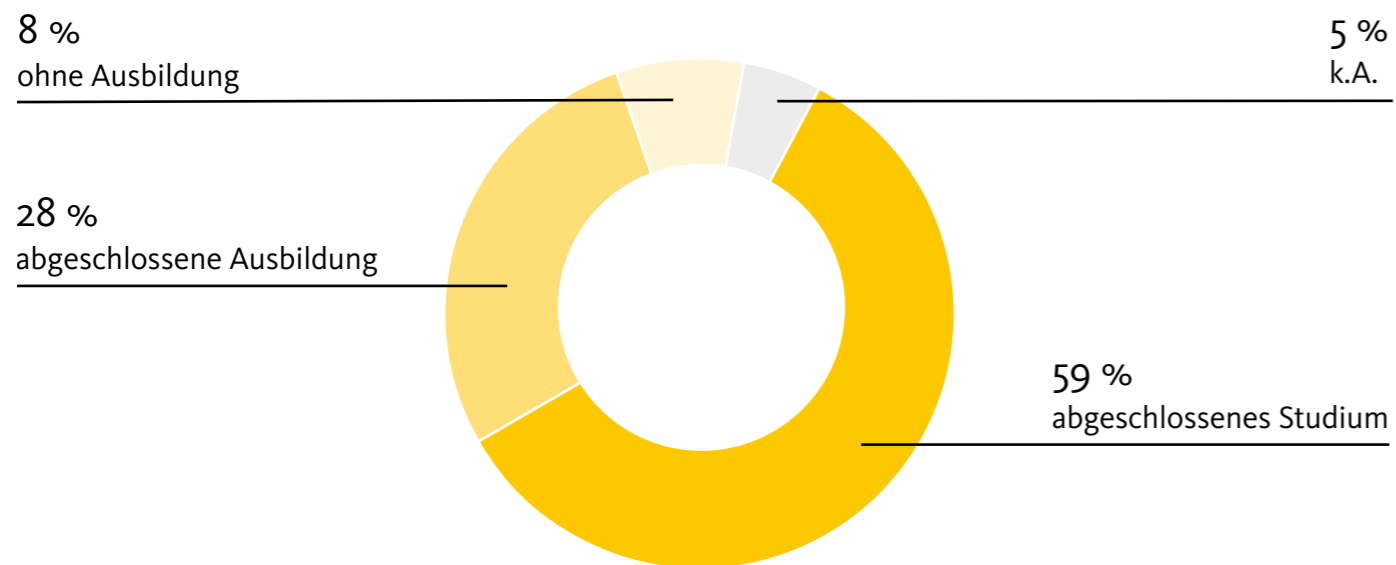


Abbildung 16: Berufsabschlüsse der Ratsuchenden von 2021–2023

Staatsangehörigkeit

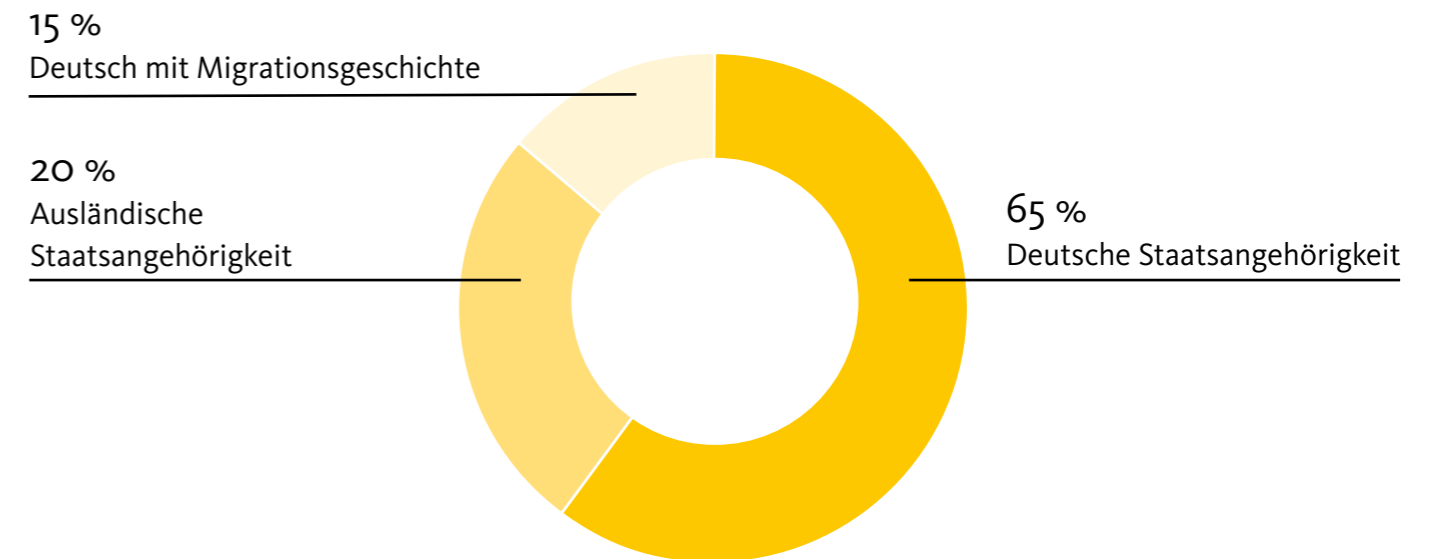


Abbildung 17: Staatsangehörigkeit der Ratsuchenden von 2021–2023

2. Themen der Kontaktstelle im Spiegel der Veranstaltungen

2.1 Wiedereinstieg – Quereinstieg – Umorientierung – Was ist zu tun?

Für Wiedereinsteigerinnen bietet die Kontaktstelle neben der Beratung verschiedene Seminare, Vorträge und Workshops an.

Seminarreihe „Wiedereinstieg intensiv – Fokussieren, Begleiten, Umsetzen“

Die Seminarreihe richtete sich insbesondere an Wiedereinsteigerinnen nach längerer Familienphase und Wiedereinsteigerinnen mit dem häufigen Wunsch, sich beruflich umzuorientieren. An zehn Vormittagen in zehn Wochen bereiten die Teilnehmerinnen ihren Wiedereinstieg vor. Diese Seminarreihe fand 2021 online und 2022 wieder als Präsenzveranstaltung statt. Im Jahr 2023 wurden Inhalt und Zielgruppe erweitert. Nach wie vor konnten Wiedereinsteigerinnen teilnehmen, aber auch berufstätige Frauen mit dem Wunsch nach Umorientierung. Die Seminarreihe hat seit 2023 einen neuen Namen erhalten und heißt: „Design your job – Finde den Job, der wirklich zu Dir passt“ und fand nun am späten Nachmittag bis frühen Abend online statt.

„Infotage Frau und Beruf – Berufschancen für Frauen in der Region“

Die Infotage finden jährlich in den verschiedenen Regionen im Zuständigkeitsbereich der Kontaktstelle statt. Es handelt sich um ein halbtägiges Format für die Zielgruppe Wiedereinsteigerinnen und bietet Infostände, Vorträge und ein Podium.

Bereits seit 2009 gibt es im jährlichen Wechsel den Infotag Mannheim/Ludwigshafen. Er wird gemeinsam mit den Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt der Agenturen für Arbeit Mannheim und Ludwigshafen, den Jobcentern Mannheim und Vorderpfalz-Ludwigshafen sowie mit der Mannheimer Abendakademie ausgerichtet. Im Jahr 2021 wurde er wegen der Pandemie ausgesetzt, fand aber 2022 wieder in Mannheim und 2023 in Ludwigshafen statt.

Im Rhein-Neckar-Kreis plant die Kontaktstelle den Infotag seit 2017 gemeinsam mit den Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt der Agentur für Arbeit Heidelberg und dem Jobcenter Rhein-Neckar-Kreis sowie der Wirtschaftsförderung des Rhein-Neckar-Kreises. Hier fand er nach dreijähriger Pause im Jahr 2023 in Eberbach statt.

Im Neckar-Odenwald-Kreis fand der Infotag erstmalig im Jahr 2023 in Buchen statt. Die Veranstalter*innen waren neben der Kontaktstelle das Mehrgenerationenhaus Buchen, die Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt des Jobcenters Neckar-Odenwald, der Agentur für Arbeit Schwäbisch Hall – Tauberbischofsheim, die Gleichstellungs- und Integrationsbeauftragte des Neckar-Odenwald-Kreises und das Regionalbüro für berufliche Fortbildung Heidelberg, Mannheim, Neckar-Odenwald-Kreis und Sinsheim.



Mit diesem Plakat wurde für den Infotag Frau und Beruf Mannheim-Ludwigshafen am 27. September 2023 geworben.

Online-Veranstaltungsreihe „Nicht warten, jetzt starten – WieDer Einstieg gelingt!“

Bei der Online-Veranstaltungsreihe „Rund um die BEWERBUNG für alle, die auf der Suche nach einem Job sind“ handelte es sich um eine Kooperationsveranstaltung des Jobcenters Neckar-Odenwald, der Agentur für Arbeit Schwäbisch Hall – Tauberbischofsheim, des Jobcenters Schwäbisch-Hall, des Regionalbüros für berufliche Fortbildung Mannheim und der Kontaktstelle Frau und Beruf Mannheim – Rhein-Neckar-Odenwald. Die Kooperation für die Veranstaltungsreihe begann im Jahr 2021 und wurde in den Jahren 2022 und 2023 erfolgreich fortgeführt. Die Reihe umfasste vier gut besuchte Vorträge mit folgenden Titeln: „Bewerbung up to date“, „Soziale Netzwerke für die Jobsuche nutzen“, „Sicher und überzeugend im Vorstellungsgespräch – online und vor Ort“, „Elevator Pitch für die Bewerbung“.

2.2 Empowerment für Frauen auf ihrem beruflichen Weg

Die Kontaktstelle Frau und Beruf unterstützt Frauen mit dem Ziel der gleichberechtigten und existenzsichernden Teilhabe am Erwerbsleben in Form von Vorträgen, Workshops und Netzwerken.

Wissen über Finanzen und Rente, Equal Pay Day

Vorträge zum Thema „Altersvorsorge: Wenn nicht jetzt, wann dann?“, die sowohl die gesetzliche Rentenversicherung wie die betriebliche und private Vorsorge in den Blick nahmen, fanden mit Referent*innen der Deutschen Rentenversicherung jährlich an zwei Terminen statt. Im Jahr 2021 wurde das Thema mit einem Online-Vortrag „Ein Mann ist keine Altersvorsorge – Warum finanzielle Unabhängigkeit für Frauen so wichtig ist“ vertieft.

In den Jahren 2022 (online) und 2023 (zweimal in Präsenz) wurde ein neu konzipierter Workshop „Die eigenen Finanzen kennen, finanzielle Unabhängigkeit gewinnen“ durchgeführt. Dort wurde individuelle Begleitung und Hilfestellung angeboten, die eigenen Finanzen selbstständig in die Hand zu nehmen. Der Schwerpunkt lag auf der Vermittlung von nützlichem Praxiswissen rund ums Thema Geld und Altersvorsorge.

Rund um den Equal Pay Day organisierte die Kontaktstelle Frau und Beruf im Jahr 2021 einen zweiteiligen Online-Workshop zum Thema Gehalts- und Honorarverhandlung „Frau verhandelt – weil ich es wert bin. Ihr Weg zu angemessenem Gehalt und Honorar“ und im Jahr 2022 den Vortrag „Gehaltsverhandlungen für Frauen, die im Berufsleben stehen“.

Erfolgsteams – Aufstieg – Netzwerken

Mit dem Format „Alleine stark, gemeinsam stärker – Frauenerfolgsteam“ unterstützte die Kontaktstelle Frau und Beruf hoch qualifizierte Frauen mit Hochschulabschluss oder Promotion beim beruflichen Weiterkommen, der Neuausrichtung ihrer Karriere, beim nächsten Schritt zur Führungsposition oder dem Start in die Selbstständigkeit. Die Teilnehmerinnen beraten sich in sechs Terminen unter Anleitung einer Trainerin gegenseitig zu den Herausforderungen ihres Berufslebens oder ihrer Gründung, entwickeln gemeinsam Lösungsansätze und erarbeiten Pläne zur Verfolgung ihrer individuellen Ziele. Zugleich knüpfen sie untereinander längerfristige Kontakte und erweitern so ihr berufliches Netzwerk. In den Jahren 2021 bis 2023 bildeten sich fünf Frauenerfolgsteams, die sich sowohl online als auch in Präsenz trafen.

Stärkenprofil – Mit einer Rede überzeugen – Selbstpräsentation

Die eigenen Kompetenzen zu kennen und selbstbewusst präsentieren zu können, sind grundlegende Voraussetzungen zur erfolgreichen Teilnahme am Berufsleben, egal ob für die Rückkehr nach der Elternzeit, den nächsten Job oder eine längst überfällige Gehaltsverhandlung. Die Kontaktstelle Frau und Beruf trug mit dem Online-Workshop „Mein Stärkenprofil“ dazu bei, dass Frauen ihre Stärken erkennen und wissen, wo sie liegen. Dieser Workshop fand jährlich statt.

Neu konzipiert wurde im Jahr 2022 der Workshop „Mit einer Rede überzeugen und Herzen erobern“, in dem Frauen die goldenen Regeln einer guten Rede und Wissenswertes zu Stimme und Haltung lernten. Mit einer guten Rede oder einem selbstbewussten Vortrag erreichen sie in wenigen Minuten, dass Menschen verstehen, was ihr Anliegen ist. Der vierstündige Workshop fand in Präsenz statt und wurde im Jahr 2023 aufgrund des großen Erfolgs erneut angeboten.

Auch der jährlich angebotene Workshop „Selbstpräsentation – sich in ein positives Licht stellen“ hilft Frauen dabei, sich selbst besser wahrzunehmen, Körpersprache effektiv einzusetzen und gelassen mit kleinen Pannen umzugehen – somit in Situationen, in denen es darauf ankommt, einen „guten“ Eindruck zu machen und sich selbstbewusst zu präsentieren. 2021 und 2022 fand der Workshop online statt, 2023 in Präsenz.

2.3 Unterstützung von Gründerinnen: Gründerinnen:Netz RNK und mehr

Gründerinnen unterstützt die Kontaktstelle Frau und Beruf mit einer Orientierungsberatung und seit 2022 mit dem Gründerinnen:Netz RNK, das im Jahr 2021 vorbereitet und im Februar 2022 mit einem Kickoff gestartet wurde. Ziel des Gründerinnen:Netz RNK ist es, eine gründerinnenfreundliche Struktur im Rhein-Neckar-Kreis zu schaffen und Gründungsvorhaben zu fördern. Es macht Frauen und ihre wirtschaftlichen Erfolge sichtbar, vernetzt gründungsinteressierte, selbstständige Frauen und Unternehmerinnen und bestärkt sie in ihren Vorhaben. Es bietet Empowerment, Expertise und Engagement für Gründerinnen und Unternehmerinnen und soll Frauen im Wirkungskreis der Kontaktstelle – auch fernab der Städte und in ländlichen Gegenden – dazu ermutigen, den Schritt in die Existenzgründung zu gehen und in ihrer Selbstständigkeit zu unterstützen. Durch die Bündelung der Kontakte, der Expertisen und (Beratungs-) Angebote der Expert*innen sollen Synergie-Effekte erreicht werden. Frauen sollen dadurch die Anlaufstellen und Unterstützungssysteme in der Region noch niedrigschwelliger ansteuern können.

Bis Ende 2023 konnten siebzehn Netzwerkpartner*innen gewonnen werden: Agentur für Arbeit Heidelberg, Agentur für Arbeit Mannheim, GIG7 – Kompetenzzentrum FeMale Business, Handwerkskammer Mannheim – Rhein-Neckar-Odenwald, IHK Rhein-Neckar, innoWerft, LEADER Regionalentwicklung Kraichgau e.V., LEADER Regionalentwicklung Neckartal-Odenwald e.V., MARS – Center for Entrepreneurship an der Hochschule Mannheim, Metropolregion Rhein-Neckar GmbH, Pro Social Business e.V. – Zentrum für Gründungsberatung und Unternehmensentwicklung, PALATINA – Business Angels Rhein-Neckar, Sparkasse Heidelberg, VR Bank Rhein-Neckar eG, sowie die Wirtschaftsförderung der Stadt Mannheim und die Wirtschaftsförderung der Stadt Heidelberg mit der Stabstelle Kultur- und Kreativwirtschaft und dem Amt für Chancengleichheit. Zusätzlich können gründungsinteressierte Frauen und Unternehmerinnen bei folgenden Anlaufstellen und Vereinen Unterstützung bekommen: Bücherfrauen Rhein-Neckar, Bündnis für Familie Heidelberg, parentpreneurs, CoWomen Heidelberg, Deutscher Akademikerinnenbund, enactus, Heidelberger Unternehmerinnen e.V., HIP – Heidelberg International Professional Women's Forum e.V., Ladies, Wine and Design Mannheim, Senioren der Wirtschaft, TinkTank Heidelberg, WUMAN Mannheim.

Nach dem Kickoff lud das Gründerinnen:Netz RNK in 2022 und 2023 zu insgesamt acht Netzwerktreffen online oder vor Ort nach Hoffenheim, Meckesheim, Waldangeloch und Sinsheim-Dühren zu den Themen „Was gründe ich?“, „Wie finanziere ich meine Gründung“, „Vernetzung und Akquise“, „Marketing: Mehr als nur Werbung“, „Jahresauftaktreffen“ „Beweggründe – Wie Werte deinen Weg zum Gründen ebnen“, „Austausch“ und „Frauennetzwerke aus der Region“ ein.



Netzwerktreffen des Gründerinnen:Netz RNK im Jahr 2022 in Hoffenheim v.l.n.r.: Beate Reichelstein, Co-Leiterin Kontaktstelle, Petra Lammer, Verwaltung Kontaktstelle, Johannah Illgner, Beraterin Kontaktstelle für den Rhein-Neckar-Kreis, Corinna Schneider, Co-Leiterin Kontaktstelle.

Daneben wurden Kooperationsveranstaltungen mit dem Mannheimer GIG7 – Kompetenzzentrum FeMale Business angeboten: „Was gründe ich? Für eine Gründungsidee, die zur dir passt“, „Von der Idee zum Business – Gestalte dein Geschäftsmodell!“ sowie „LinkedIn Marketing für Selbstständige“. Hier fanden insgesamt neun Veranstaltungen statt.

Ein neues Format wurde in Kooperation mit den Kontaktstellen Ludwigsburg – Region Stuttgart, Heilbronn-Franken und Neckar-Alb entwickelt und durchgeführt: „Your Voice – be visible! – Lange Nacht der Gründerinnen“. Ein Online-Pitch-Event bei dem die pitchenden Gründerinnen von Coaches bei der Bewältigung ihrer Aufgaben unterstützt und von interessierten Zuhörer*innen angefeuert und begleitet wurden. Am Ende wird die „Visibility Queen“ gekürt und mit einem Preis geehrt.

In den Jahren 2021 und 2022 fand zweimal die Lange Nacht der Gründerinnen statt. 2023 wurde der Termin krankheitsbedingt auf Februar 2024 verschoben. Zum Nachlesen: <https://www.frauundberuf-bw.de/aktuelles-news-frau-und-beruf/lange-nacht-der-gruenderinnen-2023-your-voice-be-visible>

Darüber hinaus war die Kontaktstelle Frau und Beruf mit dem Gründerinnen:Netz RNK bei den jährlichen Gründerinnentagen der IHK Rhein-Neckar mit einem Info-Stand vertreten. 2021 fand dieser noch virtuell statt, 2022 und 2023 dann wieder vor Ort in den Räumen der IHK Rhein-Neckar in Heidelberg.

2.4 Angebote für Unternehmen

Digital Lunch Neue Arbeitskultur – Eine Chance für Frauen

Mit dem erweiterten Angebot bietet die Kontaktstelle zu den aktuellen Veränderungen in der Arbeitswelt Lösungsansätze aus der Praxis. Neue Arbeitszeitregelungen, Hierarchieformen und Arbeitsorte sowie partizipative Zusammenarbeit in modernen Team-Strukturen und die Arbeit mit neuen technischen Tools und agilen Arbeitsmethoden sind Kennzeichen der sich verändernden Arbeitskultur. Aus diesen Umwälzungen ergeben sich andere, inklusive und wertschätzende Kulturen in den Unternehmen und somit auch (potenziell) neue Chancen und Möglichkeiten – insbesondere für Frauen. Diese Chancen – nicht nur in Bezug auf das Finden und Halten von weiblichen Fachkräften – sind wichtige Erfolgsfaktoren für Unternehmen.

Die Mittagsimpulse geben mit Praxisbeispielen aus der Region Einblicke in eine moderne Personalpolitik, der es gelingt, mit Angeboten zu den wichtigen Themen wie Vereinbarkeit, Arbeitszeitmodell und New Work eine familienfreundliche und balancierte Unternehmenskultur zu etablieren. 2021 startete die Kontaktstelle mit zwei Online-Veranstaltungen. Referentinnen von Roche Diagnostics und SAP stellten ihre Konzepte zu „Neue Arbeitskultur – eine Kultur für ALLE Geschlechter“ und „Neue Arbeitskultur – Co-Leadership als Weg zu NewWork“ vor. Die Reihe wurde in den Jahren 2022 und 2023 erfolgreich fortgeführt mit den Themen:

- „Neue Arbeitskultur – Erwerbs- und Sorgearbeit ‚fairteilen‘ – Neue Wege für mehr Chancengleichheit im Arbeitsleben“ mit Roche Diagnostics zu ihrem Programm „Das ElternPlus“,
- „Teilzeit – Vorurteil oder Chance? Potenziale von Menschen erkennen und lebensphasenorientierte Personalplanung fördern“ mit Referentinnen der Dr. Maier + Partner Personalmarketing GmbH und ihrer Kampagne „Teilzeit.jetzt“,
- „Digital Lunch – Fachkräftesicherung und Work-Life-Balance“, familyNET 4.0 Award-Gewinner GRN Gesundheitszentren Rhein-Neckar im Gespräch über Gesundheit, Work-Life-Balance und New Work.

Weitere Angebote für Unternehmen waren Online-Fachgespräche anlässlich des Diversity Day, die in Kooperation mit dem Welcome Center Rhein-Neckar stattfanden: 2021 zu „Vielfalt bereichert: Diversity als strategischer Erfolgsfaktor“, 2022 zu dem Zukunftsthema „Diversity and Inclusion“ und 2023 zu „Recruiting for Diversity and Inclusion“.

3. Mentorinnen-Programm für Frauen mit Migrationshintergrund

Das Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg 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 beruflich qualifizierten Frauen mit Migrationsgeschichte 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 ehrenamtlichen Mentorinnen sind beruflich erfahrene Frauen, die die Zielgruppe bei der beruflichen Integration unterstützen möchten.

Die Kontaktstelle Frau und Beruf Mannheim – Rhein-Neckar-Odenwald brachte im Jahr 2021 acht, im Jahr 2022 neun und im Jahr 2023 ebenfalls neun Mentoring-Paare zusammen, die sich über ein dreiviertel Jahr lang austauschten. Neben landesweiten Veranstaltungen, wie der Auftakt- und der Abschlussveranstaltung und vier Online-Workshops (zwei für Mentorinnen und zwei für Mentees) fanden regionale Treffen vor Ort statt. Zudem profitierten die Tandems von Ansprechpartnerinnen in der Kontaktstelle.

Die Ergebnisse können sich sehen lassen: Von den 26 Mannheimer Mentees hatten zu den jeweiligen Erhebungszeitpunkten insgesamt sechzehn eine Arbeit gefunden, fünf nahmen an einer Weiterbildung teil und fünf waren noch im Bewerbungsprozess.



Mentorinnen und Mentees auf der Abschlusstagung zum Mentorinnen-Programm für Migrantinnen im Jahr 2022, ganz rechts Beate Reichelstein, Co-Leiterin der Kontaktstelle, links daneben Dr. Birgit Buschmann, Referatsleiterin im Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus Baden-Württemberg

4. Arbeitsgruppen, Gremien, Netzwerke

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

- Landesarbeitskreis der Kontaktstellen Frau und Beruf Baden-Württemberg
- Beraterinnenwerkstatt der Kontaktstellen Frau und Beruf Baden-Württemberg
- Netzwerk berufliche Perspektiven für Frauen der Bundesarbeitsgemeinschaft
- Netzwerk Frau und Beruf Rhein-Neckar
- Gründerinnen:Netz RNK
- Jour fixe der Wirtschaftsförderung des Rhein-Neckar-Kreises
- Beirat der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene (Gleichstellungsaktionsplan der Stadt Mannheim)
- Netzwerk Teilzeit-Ausbildung Baden-Württemberg
- Arbeitsgemeinschaft „Parteiliche Mädchenarbeit“ nach § 78 SGB VIII
- Arbeitskreis Infotag Frau und Beruf Mannheim-Ludwigshafen
- Arbeitskreis Infotag Frau und Beruf Rhein-Neckar-Kreis
- Steuerungskreis Diversity des Rhein-Neckar-Kreises
- Beirat Welcome Center Rhein-Neckar
- Projektteam „Arbeit.Leben.MRN“ (Metropolregion Rhein-Neckar GmbH, Agenturen für Arbeit Ludwigshafen und Mannheim, Kontaktstelle Frau und Beruf Mannheim – Rhein-Neckar-Odenwald)
- Netzwerk Fortbildung
- Jährlicher Austausch mit den Beauftragten für Chancengleichheit der Agenturen für Arbeit in Baden-Württemberg

Netzwerk Frau und Beruf Rhein-Neckar

Das Netzwerk Frau und Beruf Rhein-Neckar wurde im Juli 2005 auf Initiative der Kontaktstelle Frau und Beruf und der damaligen Beauftragten für Chancengleichheit der Agentur für Arbeit Mannheim gegründet. Es wird seitdem von der Kontaktstelle koordiniert und moderiert.



Das Netzwerk besteht aus Vertreter*innen der Kammern, Arbeitsagenturen, Jobcenter, Beratungsstellen zu beruflichen Themen, Universität, Hochschulen, Berufsverbänden und Betrieben. Aus den Kontakten untereinander ergeben sich bi- oder multilaterale Kooperationen.

Zielsetzung ist es, Frauenförderung zu betreiben, für Chancengleichheit zu sensibilisieren, die strukturellen Bedingungen für Frauen in Ausbildung und im Erwerbsleben zu verbessern, Kontakte zu knüpfen und zu netzwerken, Erfahrungen auszutauschen und Synergien herzustellen und gemeinsame Veranstaltungen und Projekte zu entwickeln und durchzuführen.

Jährlich finden drei Treffen statt. Aus dem Netzwerk heraus entstehen immer wieder Teil-Kooperationen bei Veranstaltungen und Projekten.



5. Öffentlichkeitsarbeit

Die Kontaktstelle präsentiert sich sowohl über das Landesportal Frau und Beruf Baden-Württemberg 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 und ist mit einem Profil in dem beruflichen Netzwerk LinkedIn vertreten.

Darüber hinaus weist die Kontaktstelle auf einzelne Angebote hin, die als Pressemitteilungen 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.

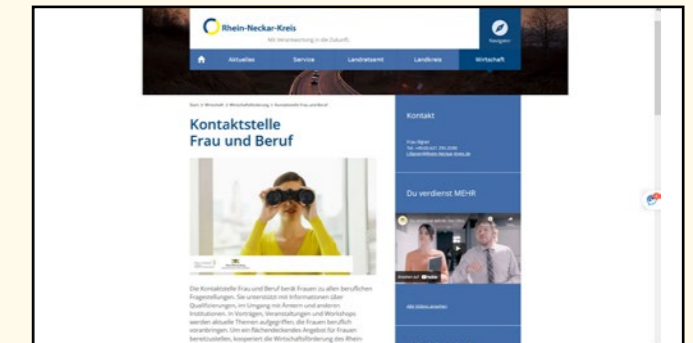


Internetauftritte

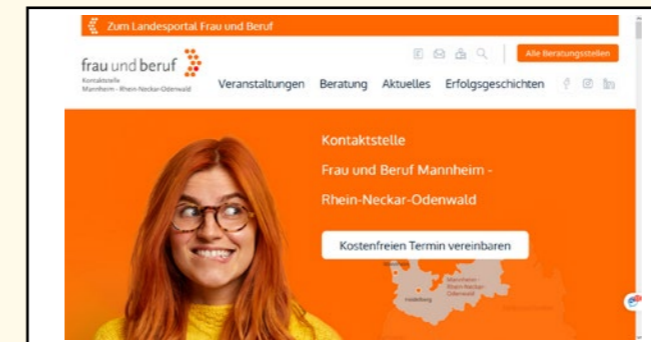
frauundberuf-bw.de



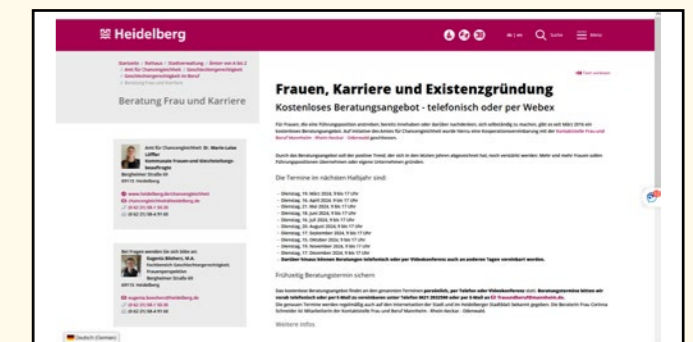
rhein-neckar-kreis.de



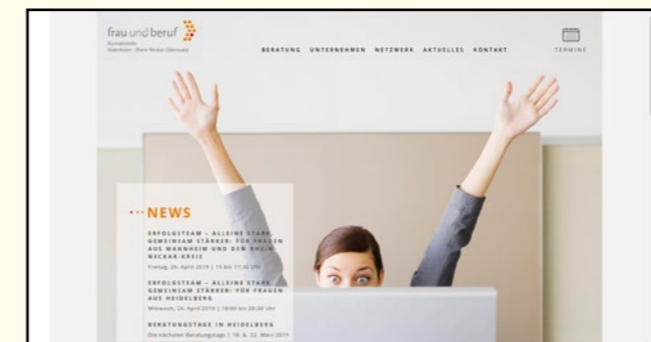
frauundberuf-bw.de/kontaktstelle-frau-und-beruf-mannheim



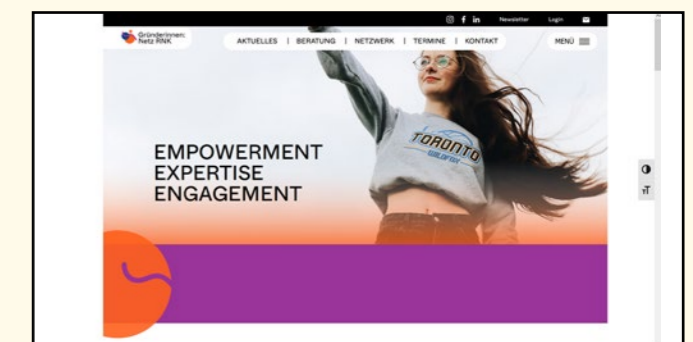
heidelberg.de



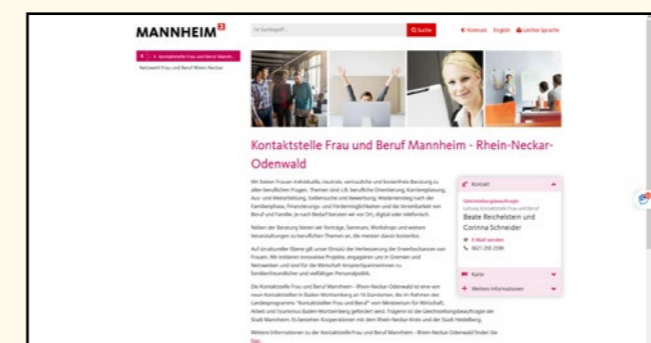
frauundberuf-mannheim.de



gruenderinnen-netz-rnk.de



mannheim.de/frauundberuf

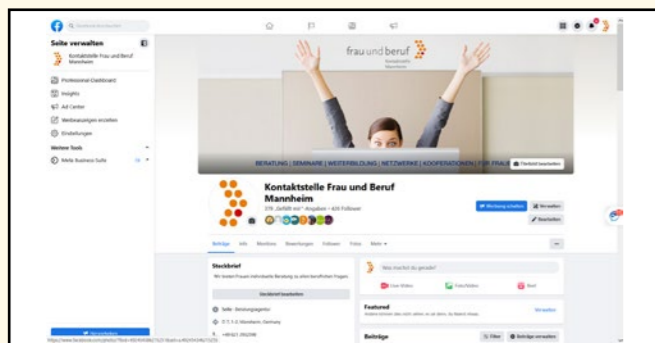


Die Internetauftritte der Kontaktstelle Frau und Beruf Mannheim – Rhein-Neckar-Odenwald

Social Media Profile

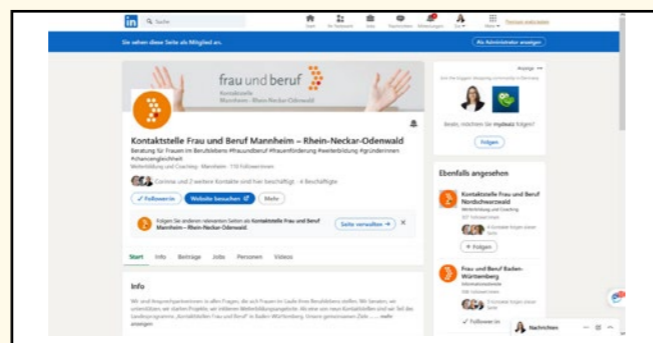
[Facebook.com/frau.und.beruf.mannheim](https://www.facebook.com/frau.und.beruf.mannheim)

449 Follower



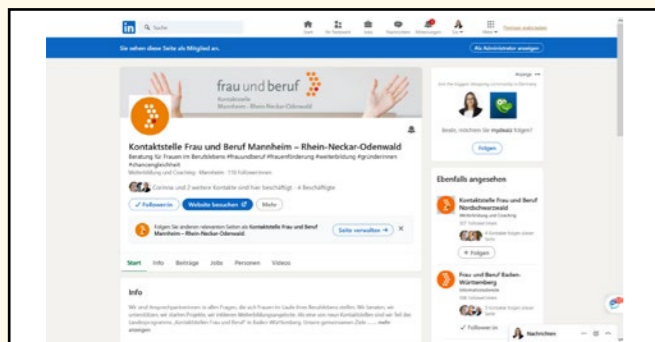
[linkedin.com/company/kontaktstelle-frau-und-beruf-mannheim/](https://www.linkedin.com/company/kontaktstelle-frau-und-beruf-mannheim/)

324 Follower



[Instagram.com/frau.und.beruf.mannheim](https://www.instagram.com/frau.und.beruf.mannheim)

700 Follower

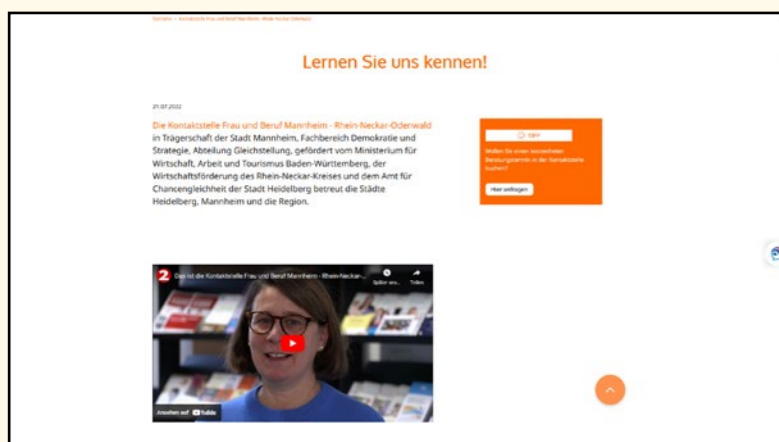


Die Social Media Profile der Kontaktstelle Frau und Beruf – Rhein-Neckar-Odenwald

Imagefilm

Seit 2022 gibt es auch einen Imagefilm über die Kontaktstelle Frau und Beruf Mannheim – Rhein-Neckar-Odenwald. Er befindet sich hier:

<https://www.frauundberuf-bw.de/kontaktstelle-frau-und-beruf-mannheim/aktuelles/lernen-sie-uns-kennen>



Wie zufrieden sind unsere Klientinnen?

Die jährlichen Wirkungsanalysen zeigen, dass von den befragten Frauen im Durchschnitt rund 23 % nach der Beratung eine Erwerbsarbeit (angestellt oder selbstständig) aufnahmen, 9 % eine Qualifizierung begannen und 56 % ihre Bewerbungsaktivitäten erhöhten beziehungsweise aktiv wurden und weitere Informationen einholten oder eine weitere Beratungsstelle aufsuchten.





2 %
aller öffentlichen Flächen
in Mannheim tragen
Frauennamen,
18,8 %
Männernamen

Leistungsziel 5:
Mannheim fördert die tatsächliche Durchsetzung
der Gleichberechtigung von Frauen und Männern
innerhalb der Stadtgesellschaft und wirkt auf die
Beseitigung bestehender Nachteile hin.

E. Förderung und Etablierung einer geschlechtergerechten Stadtentwicklung

Zuordnung zu
Leitbild 2030 – Zukunftsthemen und strategische Ziele

3 12

Globale Ziele

1 10
11 12
10 11

Lesezeichen

Einblick: Einleitung, Zahlen und Fakten

Gemäß des Gender Mainstreamings ist der Anspruch der kommunalen Gleichstellungspolitik, auf verschiedenen Ebenen der Stadtentwicklung den Ansatz für Chancengleichheit zu verankern.

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

- Siedlungsentwicklung, deren Genderaspekt vornehmlich in der „Stadt der kurzen Wege“ liegt,
- Versorgung und die soziale Infrastruktur (täglicher Bedarf),
- 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),
- Freiraumplanung als zentrales Element, in der auch Geschlechterfragen verhandelt werden,
- Sichtbarkeit von Frauen beispielsweise durch Benennung von Straßen, Brücken oder Plätzen sowie Gedenktafeln und Statuen,
- Verbot von sexualisierter Werbung auf städtisch verwalteter Fläche.

In der Stadt Mannheim sind von 2574 öffentlichen Flächen insgesamt 537 nach Personen benannt, davon 52 Straßen nach Frauen. Somit tragen 9,7 % der Verkehrsflächen Frauennamen, was 2 % aller öffentlichen Flächen in Mannheim entspricht. Im Vergleich hierzu tragen 18,8 % aller öffentlichen Flächen die Namen von Männern.



Helene-Hecht-Ring 51-53,
Friedrich-Traumann-Straße 21
© Stadt Mannheim,
Bild: Norbert Gladrow

Anna Reiß

Elisabeth Altmann Gottheiner

Clara Reimann

Elisabeth Bergner

Elsa Brandström

Emy Roeder

Maria Kirch

Marianne Cohn

Eva Herrmann

Grete Fleischmann

Gertrud Beinling

Sigrid Hackbarth

Mary Wigman

Renée Sintenis

1. Förderung der „Sichtbarkeit von Frauen in der Stadt“

Das Tätigkeitsspektrum in diesem Bereich umfasst vornehmlich das Verfassen von Stellungnahmen sowie die Teilnahme oder Initiierung von Arbeitsgruppen, um in den Diskurs der Stadtplanung die Genderperspektive einzubringen und den Bedürfnissen von Frauen in der Stadtentwicklung Raum zu geben. Hierdurch werden Frauen und ihre Belange in der Stadt sichtbar. Im Kontext der Stadtplanung war die Gleichstellungsbeauftragte im Jahr 2021 an vier Verfahren, im Jahr 2022 an zwei Verfahren und im Jahr 2023 an drei Verfahren beteiligt.

Im Jahr 2020 wurde auf Initiative der Gleichstellungsbeauftragten eine behördeninterne Kooperation zwischen der Abteilung 61.6 Geobasisdaten des Fachbereichs 61 Geoinformation und Stadtplanung gegründet, deren Ziel in der Förderung der Sichtbarkeit von Frauen in der Stadt liegt. In dieser Arbeitsgruppe wurde der Schwerpunkt vorerst auf die Benennung von öffentlichen Flächen gelegt, um der Unterrepräsentanz von Frauen in der Benennung von Straßen, Plätzen und Brücken zu begegnen.

Neben ihrer Hauptfunktion, die Orientierung sicher zu stellen, prägen Straßennamen den öffentlichen Raum, indem sie Identität und Geschichtsbilder vermitteln. Zu diesem Zweck verweisen sie auf bedeutende Personen, Ereignisse oder lokale Besonderheiten, wodurch das kulturelle und historische Erbe einer Stadt widerspiegelt wird. Personenbezogene Straßennamen besitzen insofern eine gesellschaftliche Wirkung, als die Benennung von Straßen zumeist als eine Ehrung für herausragende Leistungen begriffen wird. Die überproportionale Benennung von Straßen nach Männern zeigt offenkundig, dass Frauen aus dem städtebaulichen Bewusstsein verdrängt und somit im öffentlichen Raum nicht sichtbar sind. Dadurch bleiben ihre hervorragenden Leistungen ungewürdigt.

In der neu gegründeten Arbeitsgruppe wurde deutlich, dass – trotz verstärkter Benennungen von öffentlichen Flächen nach Frauen in den letzten Jahren – mit den bisher angewandten Verfahren kurz- und mittelfristig keine signifikante Erhöhung der Sichtbarkeit erreicht werden kann. Die Benennung einzelner kleinerer Straßen nach weiblichen Persönlichkeiten ist lediglich ein erster Schritt, der aber keineswegs zur notwendigen strukturellen Veränderung führt.

Einen wichtigen Beitrag in Richtung Geschlechtergerechtigkeit im Rahmen der Benennung von öffentlichen Flächen bildete im Jahr 2023 die grundsätzliche Änderung des § 5 Abs. 4 GemO: „Gleich lautende Benennungen innerhalb derselben Gemeinde sind unzulässig“. Hierbei kommt es nicht auf die Bedeutung des Hauptwortes an, sondern darauf, ob das Hauptwort akustisch vergleichbar zum Hauptwort einer vorhandenen Benennung ist. Bei Personen ist das Hauptwort dabei grundsätzlich der Nachname. Diese Regelung vereitelte nur allzu oft die Benennung öffentlicher Flächen nach Frauen, da bereits Straßen in Mannheim mit ihrem Nachnamen (zumeist sogar mit den Namen der Ehemänner der vorgeschlagenen Frauen) belegt waren. Diese Prüfungspraxis wurde aufgelöst, denn gemeindeeigene Regeln können im Rahmen der vom Gesetzgeber vorgegebenen Limitierung bewusst verändert werden. Als relevante Grenzen ist hier das Verbot der gleichlautenden Benennung zur Gewährleistung ihrer Ordnungsfunktion zu sehen. Daher wird nun das Vorliegen weiterer Unterscheidungsmerkmale – beispielsweise eines anderen Vornamens und eines anderen Grundwortes (Straße, Platz usw.) – neben dem Hauptwort geprüft. Vorbehaltlich der Einzelfallprüfung kann beim Bestehen weiterer Unterscheidungsmerkmale davon ausgegangen werden, dass grundsätzlich die Ordnungsfunktion gegeben ist. Mit dieser Aufweichung der Gemeindeordnung können etliche Vorschläge von weiblichen Persönlichkeiten der Stadt Mannheim zur Benennung von Flächen nicht mehr abgelehnt werden.

2. Projekt Handlungsleitfaden zur Sichtbarkeit von Frauen bei der Benennung öffentlicher Flächen in der Stadt Mannheim

Im Fokus der Arbeitsgruppe stand in den Jahren 2022 und 2023 vornehmlich die Entwicklung eines transparenten und standardisierten Vergabeverfahrens für die Auswahl der Benennungen von Flächen. Um die strukturelle Benachteiligung zu beheben und die eklatante Unterrepräsentanz von Frauennamen bei der Benennung von Flächen nicht zu perpetuieren, gilt es auch die Strukturen ausfindig zu machen, die zu geschlechtsspezifischer Benachteiligung respektive fehlender Sichtbarkeit von Frauen im Stadtbild führen. So formulierte die Arbeitsgruppe, die sich um Vertretende aus dem MARCHIVUM erweiterte, ein Projekt mit dem Ziel eines Handlungsleitfadens zur Namensvergabe von öffentlichen Flächen. Die Grundlage hierfür sollte eine breite Recherche des Istzustandes sein. Zielsetzung war dabei kein klassisches Gutachten, sondern möglichst praktisch umsetzbare Empfehlungen.

Das Forschungsdesign wurde 2022 entworfen. Im Jahr 2023 startete das Projekt, das von Jessica Teschke (M.A. Geographien der Globalisierung) übernommen wurde und unter der inhaltlichen Betreuung des Tübinger Instituts für gender- und diversitätsbewusste Sozialforschung und Praxis (tifs) e.V. stand. Trotz des praktischen Ansatzes wurde Wert auf eine fundierte wissenschaftliche Basis gelegt, die dem aktuellen Forschungsstand entspricht. Ende 2023 konnte als Ergebnis der Handlungsleitfaden mit dem Titel „Der Mannheimer Weg für eine geschlechtergerechte Benennungspraxis öffentlicher Flächen in der Stadt Mannheim. Ein Handlungsleitfaden“ vorgelegt werden.



Elisabeth-von-Thadden-Straße 12
© Stadt Mannheim,
Bild: Norbert Gladrow

Der Handlungsleitfaden ist zweigeteilt: Eine Bestandsaufnahme zeigt einen detaillierten Überblick über die Benennung von öffentlichen Flächen in Mannheim, dokumentiert den Auswahlprozess auf institutioneller Ebene und gibt einen historischen Abriss. Der Istzustand der Flächenbenennungen in der Stadt Mannheim wurde mittels Interviews und Gesprächen mit zuständigen Personen der Stadtverwaltung, des MARCHIVUMS und lokalen frauenpolitischen Akteur*innen sowie Historiker*innen erhoben. Auch die Dokumentenanalyse städtischer Verwaltungsakten der vergangenen zehn Jahre (2013 bis 2023) sowie Archiv- und Literaturarbeit lieferten Erkenntnisse zu Repräsentation und Benennungspraxis öffentlicher Flächen und Taufbezirke der Stadt Mannheim. Die Rekonstruktion der bisherigen Praxis hat gezeigt, dass

sich kein systematisierter Prozess erkennen lässt. Die Systematisierung und Festschreibung des Benennungsprozesses durch die federführenden Institutionen sind unerlässlich, um die Transparenz des Prozesses zu gewährleisten. Das Mannheimer Benennungsverfahren orientiert sich am Prinzip der Taufbezirke. Aus der Straßennamenkartei des MARCHIVUMS konnten 73 Taufbezirke identifiziert werden: 30 dieser Taufbezirke sind Personen gewidmet, davon wiederum sind sieben geschlechtsneutral definiert, drei ausschließlich nach Frauen und zwanzig ausnahmslos nach Männern benannt.

Der zweite Teil des Handlungsleitfadens gibt Empfehlungen, die anhand von Best-Practice-Beispielen untermauert werden. Als eine zentrale Empfehlung lässt sich die strukturelle Neuaus-

richtung eines standardisierten Verfahrens nennen. Dieser Prozess setzt beispielsweise die Stärkung der Rolle des MARCHIVUMS voraus. Eine transparente Partizipation und Kommunikation seitens der Verwaltung wird weiterhin empfohlen. So kann der Gemeinde- und Bezirksrat über bereits fachlich erarbeitete und proaktiv zusammengetragene Vorschläge abstimmen. Die Benennungspraxis sollte künftig jedoch nicht ausschließlich in politischer Hand liegen. Vielmehr bedarf es eines Zusammenwirkens zwischen Gemeinderat, Bezirksbeiräten, MARCHIVUM, einer einzurichtenden Arbeitsgruppe und der Bevölkerung mit dem Ziel einer Erhöhung des Frauenanteils unter den Straßennamen. Schließlich sollten die Gleichstellungsbeauftragte und andere relevante Akteur*innen systematisch eingebunden werden. Die Entwicklung einer frauenpolitischen Datenbank mit Verortung im MARCHIVUM könnte die Grundlage für zukünftige Benennungen liefern. Diese Prozesse sollten immer wieder evaluiert werden und die Frage, inwieweit die Maßnahmen zur Erreichung der geplanten geschlechterbezogenen Ergebnisse und Wirkungen beigetragen haben, beantworten.

Neben dieser strukturellen Neuausrichtung des Prozesses ist auch die Neudefinition von Kriterien eine zentrale Voraussetzung für eine geschlechtergerechte Benennungspraxis. So bedarf es einer genauen Definition der Ehrbarkeit von Personen und einer Neuausrichtung der Belastungskriterien im Rahmen einer Weiterentwicklung der Kriterien zur Benennung von öffentlichen Flächen. So können Frauen aus historischer Perspektive nicht den gleichen Kriterien unterworfen werden wie Männer. Denn die patriarchale Ausrichtung der Gesellschaft erschwert(e) und verwehrt(e) Frauen die gleichberechtigte Möglichkeit, in Erscheinung zu treten und Bedeutung zu erlangen.

Überdies sollte eine zeitgemäße Ausgestaltung von Ordnungskategorien angestrebt werden: So wird ein Aufweichen des Taufbezirksprinzips empfohlen. Im Zuge der Industrialisierung und des enormen Wachstums Mannheims war der Taufbezirk ein hilfreiches Instrument zur Orientierung. Jedoch kann davon ausgegangen werden, dass die Orientierungsfähigkeit innerhalb Mannheims nicht durch die Umbenennung einzelner Straßen gefährdet wird. Eine mögliche Gefährdung dieses Prinzips steht in keinem Verhältnis zu einem Übergehen gesellschaftspolitischer Aushandlungen von Erinnerungskultur und Gleichstellung.

Als letzte Empfehlung werden die Um-, Neu- und Mitbenennungen bereits bestehender Verkehrsflächen angesprochen. Durch den Klimaschutzpakt, der keine neuen versiegelten Flächen vorsieht, sind Neubenennungen eher selten. Umbenennungen, Umwidmungen und Mitbenennungen bilden daher äußerst relevante Ansatzpunkte und sind der schnellste Weg, um die Benennungspraxis geschlechtergerecht zu gestalten.

Der Handlungsleitfaden wird 2024 analysiert und für eine konkrete Umsetzung abgestimmt. Entsprechend der sich aus der Abstimmung ergebenden Umsetzungstiefe wird der Gemeinderat informiert und einbezogen.



Anna-Maria-von-Schrader Weg,
© Stadt Mannheim, Bild: Norbert Gladrow



Leistungsziel 5:
Mannheim fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern innerhalb der Stadtgesellschaft und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

F. Feministische Bewusstseins- und Kulturarbeit

In der Berufsgruppe
Darstellende Kunst ist der
Gender Pay Gap
mit

34 %

am höchsten (2023).

Zuordnung zu
Leitbild 2030 – Zukunftsthemen und strategische Ziele

① ③ ④

Globale Ziele

④ ⑤

⑧ ⑩

Lesezeichen

Zahlen und Fakten: Baustelle Geschlechtergerechtigkeit¹

Kunst und Kultur wirken auf Rollenbilder, durch Inhalte, durch Art und Form der Darstellung, aber auch durch die Protagonist*innen: Wer steht hinter der Kamera, wer vor dem Orchester? Wer sitzt auf den Spitzenpositionen der kulturellen Einrichtungen? Wer verdient besser? Wer entscheidet?

Der Frauenanteil bei Kunststudiengängen und Ausbildungen in allen Bereichen der Kunst beträgt heute 70 %. Weiterhin sind kulturschaffende Frauen im Berufsleben benachteiligt. Der Gender Pay Gap liegt in der Kulturbranche höher als in anderen Sparten, nämlich bei 28 %. Dies verhält sich ebenso beim Gender Show Gap: Kulturschaffende Frauen werden schlechter entlohnt als die männlichen Kollegen. Zudem werden ihre Werke seltener ausgestellt oder verkauft.²

Die in der
Künstlersozialversicherung
versicherte Frauen verdienen
im Jahr 2024

24 %

weniger als Männer.

Werke von Frauen
erzielen im Schnitt
rund **47 %**
geringere Erträge
als die von Männern.³

In der Berufsgruppe
Wort und Musik
beträgt der Gender Pay Gap

22 %⁴

In der Berufsgruppe
Bildende Kunst
beträgt der Gender Pay Gap

30 %⁴

In der Berufsgruppe
Darstellende Kunst
beträgt der Gender Pay Gap

34 %⁴

33 %
der Verwaltungsleitungen
der Theater haben eine
weibliche Spitze.

¹ Siehe: Baustelle Geschlechtergerechtigkeit: Datenreport zur wirtschaftlichen und sozialen Lage im Arbeitsmarkt Kultur, Deutscher Kulturrat e.V., 2023.

² Die Vernetzungsstelle – Das Portal aus Niedersachsen für Gleichberechtigung, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte: <https://www.vernetzungsstelle.de/themen/kunst-kultur> [letzter Zugriff 09.07.2024]

³ Siehe <https://www.monopol-magazin.de/gender-gap-kunst-zahlen-bitte>

⁴ Siehe <https://www.monopol-magazin.de/gender-gap-kunst-zahlen-bitte> [letzter Zugriff 26.08.2024]

1. Kampagne „MannHeim als FrauenOrt“

Bereits im Jahr 2016 übernahm die Abteilung Gleichstellung die Aufgabe, die Aktivitäten der Kommune und der Stadtgesellschaft zum Internationalen Frauentag am 8. März und dem Internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen am 25. November zu koordinieren und rief die Aktionsmonate „MannHeim als FrauenOrt“ ins Leben. Zu diesen Anlässen wurde zwei Mal im Jahr ein Veranstaltungskalender digital und als Printbroschüre herausgegeben. Der Gedenktage entsprechend thematisiert die März-Kampagne eine große Bandbreite gesellschaftlich relevanter Themen. Bei der November-Kampagne liegt der Fokus auf allen Facetten der Bekämpfung der Gewalt an Frauen.

Im Jahr 2021 wurde die Kampagne in Form eines Veranstaltungskalenders „MannHeim als FrauenOrt“ als digitale Broschüre fortgesetzt. In diesem Rahmen konnten die Anbieter*innen aus der Stadtgesellschaft über ihre Aktivitäten, Projekte, Veranstaltungen, Aktionen etc. informieren. Neu dabei war, dass der digitale Veranstaltungskalender nicht nur zu Anlässen wie dem 8. März oder 25. November veröffentlicht wurde; er stand ab 2021 ganzjährig zur Verfügung und wurde immerwährend aktualisiert. Dadurch wurde ein weiteres digitales Informationsportal zum Thema Gleichstellung für die Stadtgesellschaft geschaffen.

Auch 2022 wurde der Veranstaltungskalender „MannHeim als FrauenOrt“ in digitalem Format fortgeführt.

Da die Abteilung Gleichstellung vermehrt Nachfragen nach der alt bewährten Printbroschüre erreichten, wurde im Jahr 2023 der Veranstaltungskalender nach längerer Pause wieder als Printbroschüre herausgegeben. Zum 8. März erschien der Kalender in neuem Design und wird seither – wie in der Vergangenheit – zweimal im Jahr herausgegeben.



Broschüre MannHeim als FrauenOrt bis 2019



PROGRAMMÜBERSICHT:

01.03.2023	09:30-11:00 Uhr, 15:00-16:30 Uhr	Vortragsreihe Frauenkulturkreise
01.03.2023	17:00 – 19:00 Uhr	Workshop: Mental Load – Oder wie können wir es uns einfacher machen?
02.03.– 25.06.2023		Ausstellung: Reload: Feminism
04.03.2023	15:00 – 17:30 Uhr	Junges Solidaritäts-Café zum feministischen Kampftag
06.03.2023	17:00 – 18:30 Uhr	Diskussionsrunde und Film: Frieden & Gerechtigkeit – die Blickwinkel junger Mädchen und Frauen auf die Welt
08.03.2023	09:00 – 10:30 Uhr	Konversationskurs Englisch am Internationalen Frauentag
08.03.2023	10:00 – 12:00 Uhr	Rentenlücke/Rentenzeiten Ausgleichen Welche Möglichkeiten gibt es?
08.03.2023	13:00 – 17:30 Uhr	Frau & Rente. Infostand und Vortrag
08.03.2023	14:00 – 16:00 Uhr	Frauen & Karriere. Versteckte Potentiale und perfekte Jobs sichtbar machen
08.03.2023	15:00 – 16:00 Uhr	Workshop: Trommeln mit Alltagsgegenständen
08.03.2023	16:30 Uhr	Veranstaltung: „Wer Fachkräfte sucht, kann auf Frauen nicht verzichten!“
08.03.2023	15:00 – 16:30 Uhr	Mitmachaktion: „Wie steht es um die Gleichberechtigung in Deutschland?“
09.03.2023	Ab 19:00 Uhr	Offener Treff mit Filmvorführung: Girls Go Movie zu Gast bei langer Donnerstag
11.03.2023	14:00 Uhr	Workshop: Konsens + safer sex
11.03.2023	19:00 Uhr	Kunst und Gespräch: Diálogos Líquidos
12.03.2023	18:00 Uhr	
12.03.2023	15:00 Uhr	Film zum Internationalen Frauentag „she said“
14.03.2023	19:00 Uhr	Workshop: „Weil du mehr verdienst“ Finanzworkshop für Frauen
16.03.2023	17:00 – 18:30 Uhr	Vortrag: New Work – warum wir moderne Heldinnen brauchen
18.03.2023	09:30 – 17:00 Uhr	Tagung mit Workshops: Zentrale Auftaktveranstaltung des Mentorinnen-Programms für Migrantinnen 2023 der Kontaktstellen Frau und Beruf Baden-Württemberg
20.03.2023, 03.04.2023, 17.04.2023	18:00 – 20:00 Uhr	Workshop: „Sichtbar Und Vernetzt mit LinkedIn“ – Basisworkshop in drei Lektionen
23.03.2023	12:00 – 13:00 Uhr	Digital lunch neue Arbeitskultur: Teilzeit – Vorurteil oder Chance?
24.03.2023, 27.03.2023	17:30 Uhr	„Erica Jong – Breaking the Wall“
29.03.2023	19:30 Uhr	
29.03.2023	18:00 Uhr	Der Mannheimer Frauenspaziergang: Ein Spaziergang mit Einblicken in Frauenschicksale, zum staunen + weinen + lachen... und zum Mut machen!
02.04.2023	16:00 Uhr	Workshop: „Feminism@work – Empowerment für Flintas in der Arbeitswelt“
02.04.2023, 07.05.2023	14:00 Uhr	Café Flinta*-Cafés
03.04.2023	19:00 Uhr	Vortrag: Zum Fortleben sexueller Gewalt in aufgeklärten und linken Kreisen
15.04.2023	19:00 Uhr	Vortrag: Die Revolution in Iran
19.04.2023	18:00 Uhr	Vortrag: Frauenhaus Mannheim
22.04.2023	11:00 Uhr	Workshop: Selbstverteidigung für Flinta
30.04.2023	14:40 Uhr	Aktionistischer Stadtpaziergang
07.05.2023	15:00 Uhr	Workshop: zu Sex und Sprache „deep talk about sex“
13.05.2023	15:30 Uhr	Workshop: digital body
02.06.2023	21:00 Uhr	Karaoke Abschlussparty

Broschüre MannHeim als FrauenOrt ab 2022

2. Internationaler Frauentag am 8. März

Seit über 100 Jahren wird am 8. März der „Internationale Tag der Frauen“ gefeiert. An diesem Tag werden weltweit Frauenrechte und die Gleichstellung der Geschlechter sichtbar gemacht und gefordert. Frauen gehen an die Öffentlichkeit, um auf ihre Rechte aufmerksam zu machen und fordern die Gleichberechtigung von Frauen und Mädchen überall dort ein, wo diese noch nicht verwirklicht ist. Auch in Mannheim finden Aktionen und Veranstaltungen anlässlich des 8. März statt, die die Abteilung Gleichstellung im Kalender MannHeim als FrauenOrt (Kapitel 1) koordiniert.

Überdies bietet sie auch unterschiedliche Aktionen, Formate und Veranstaltungen an, um an den Kampf für die Gleichberechtigung zu erinnern.



Buch von Susanne Kaiser: „Politische Männlichkeit. Wie Incels, Fundamentalisten und Autoritäre für das Patriarchat mobil machen“

2.1 Lesung der Autorin Susanne Kaiser aus ihrem Buch „Politische Männlichkeit. Wie Incels, Fundamentalisten und Autoritäre für das Patriarchat mobil machen“ mit anschließender Diskussion

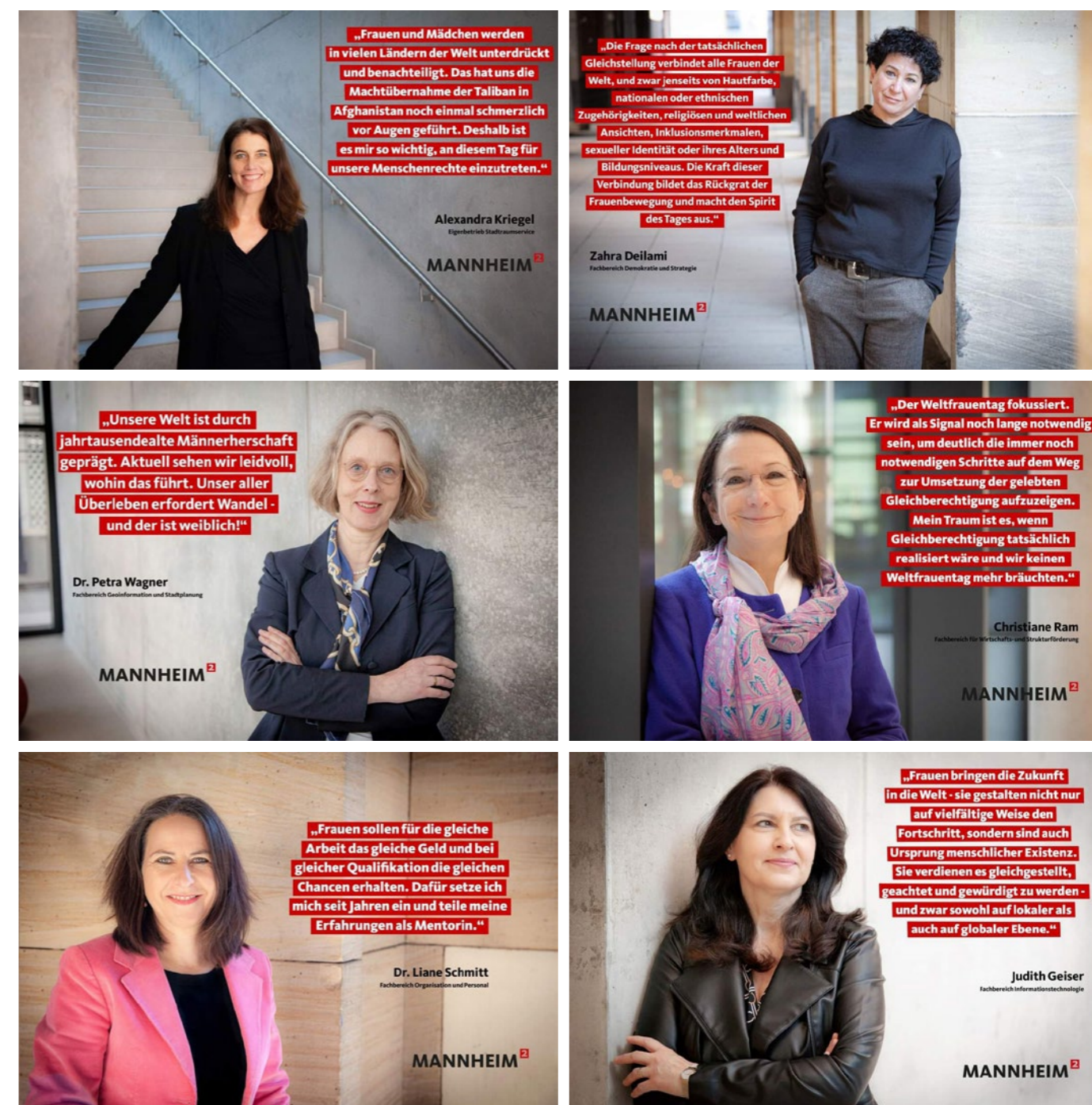
Die Gleichstellungsbeauftragte und der Beauftragte für Integration und Migration der Stadt Mannheim luden am 8. März 2021 zur Lesung „Politische Männlichkeit. Wie Incels, Fundamentalisten und Autoritäre für das Patriarchat mobil machen“ mit der Publizistin Susanne Kaiser ein.

Kaiser stellt in ihrem Buch „Politische Männlichkeit“ fest, dass sich in der Gesellschaft vermehrt Gegenbewegungen zur Geschlechtergerechtigkeit beobachten lassen. Dabei fragt sie nach den Motiven von Rechtspopulisten und Rechtsextremen – sogenannten „Incels“ – und Maskulinisten, aber auch von christlichen Abtreibungsgegnern, die Frauen auf einen nachrangigen Platz in einer angeblich natürlichen Hierarchie zurückverweisen wollen. Der autoritäre Backlash, den wir seit einiger Zeit erleben, ist männlich, so die These von Susanne Kaiser.

In der anschließenden Diskussion, die von Dr. Gwendolin Julia Schneider, stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte, moderiert wurde, wurden internationale Verbindungen aufgezeigt und der Frage nachgegangen, warum rechte Mobilisierung überall auf der Welt gerade über die Themen Gender Studies, LGBT-Rechte und Geschlechterrollen funktioniert.

2.2 Frauen-Porträts auf Social Media der Stadt Mannheim

Anlässlich des 8. März 2022 wurden in den Social Media-Accounts der Stadt Mannheim Porträts von Frauen aus der Stadtverwaltung angefertigt und mit Zitaten zu der Bedeutung des Weltfrauentags versehen. Diese sind auf Facebook und auf dem Instagram Kanal der Stadt erschienen.



Porträts der Frauen aus der Stadtverwaltung zum 8. März 2022



2.3 LILA – Fachforum für feministische Streitkultur jenseits der Verhärtungen

Wie erreichen wir ein konstruktives und respektvolles Miteinander und eine demokratisch geführte Streitkultur zwischen unterschiedlichen Positionen innerhalb des feministischen Diskurses?

Anlässlich des 35-jährigen Bestehens der kommunalen Gleichstellungsarbeit in Mannheim widmete sich die Abteilung Gleichstellung diesem Thema und gründete das (digitale) feministische Fachforum „LILA“.

Als Auftakt fand am 8. März 2022 eine digitale Podiumsdiskussion statt. Es diskutierten die Ministerialrätin a. D. Dr. Barbara Hartung (Hannover), die Historikerin Prof. Dr. Sylvia Schraut (Mannheim), die Sozialpädagogin Prof. Dr. Susanne Maurer (Marburg), die Diversity-Expertin Johannah Illgner (Heidelberg) und der Konfliktforscher Dr. Wilfried Kerntke (Offenbach) darüber, wie eine feministische, demokratische Streitkultur aussehen sollte. Moderiert von der Historikerin und Kulturmanagerin Dr. Susanne Asche (Karlsruhe) ging es bei der Auftaktveranstaltung des Fachforums um folgende Fragen: Wie erreichen wir bei allen Unterschiedlichkeiten ein Miteinander? Wo sind die Grenzen des Streitens? Wie nehmen wir die derzeitigen feministischen Diskussionen wahr? Was ist gut, was sollten wir ändern?

Die Veranstaltung ist einsehbar unter: <https://www.youtube.com/watch?v=xN-2Pe-bISo>

3. FrauenKulturRat

3.1 Die Einrichtung des FrauenKulturRates

Der FrauenKulturRat (FKR) wurde 2002 als ein bundesweit einzigartiges Gremium ins Leben gerufen. Die Initiative ging von der damaligen Frauenbeauftragten Ilse Thomas und dem damaligen Kulturbürgermeister und ehemaligem Oberbürgermeister Dr. Peter Kurz aus.

Der FrauenKulturRat hat den Zweck, die Chancengleichheit von Frauen und Männern im Kulturbereich zu verankern. Das Gremium will die Sichtbarkeit von Frauen erhöhen und ihre Arbeitsbedingungen verbessern.

Im Jahr 2016 stellte sich der FrauenKulturRat neu auf, erweiterte sein Verständnis von Kultur und verabschiedete eine neue Geschäftsordnung. Demnach besteht der FrauenKulturRat aus ständigen und nicht ständigen Mitgliedern. Ständige Mitglieder sind die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Mannheim und die Amtsleitung des Kulturamtes. Die nicht ständigen Mitglieder des FrauenKulturRates werden vorgeschlagen, durch den*die Oberbürgermeister*in für drei Jahre berufen und kommen unter anderem aus der 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 mit. Überdies kann der FrauenKulturRat entscheiden, „Gäste“ als nicht ständige Mitglieder zur Mitwirkung einzuladen. Die Mitglieder und Gäste treffen sich regelmäßig zu Sitzungen und diskutieren aktuelle kulturpolitische Themen.



Mitglieder des FrauenKulturRates 2021/2022/2023

<p>Susanne Deß Geschäftsführerin der Mannheimer Abendakademie Mitglied seit 2020</p>	<p>Dr. Susanne Hammer Direktorin in der rem g GmbH Stiftungsmuseen für die Reiss-Engelhorn-Museen Mannheim Mitglied seit 2017</p>
<p>Prof. Dr. Eva Eckkrammer Professorin für Romanische Sprach- und Medienwissenschaft am Romanischen Seminar der Universität Mannheim Mitglied seit 2011</p>	<p>Lea Gerschwitz Projektleiterin von Matchbox – das wandernde Kunst- und Kulturprojekt, Kulturbüro der Metropolregion Rhein-Neckar Mitglied von 2020 bis 2022</p>
<p>Sabine Fischer Geschäftsführerin des Cinema Quadrat, Mannheims kommunalem Kino für aktuelle und klassische Filmkunst Mitglied seit 2017</p>	<p>Inka Neubert Freie Regisseurin, Produzentin und Dozentin Mitglied von 2017 bis 2022</p>
<p>Silvana Kraka Leiterin der Theaterakademie Mannheim, Regisseurin und Schauspielpädagogin Mitglied seit 2015</p>	<p>Elsbeth Ruiner Oberstudiendirektorin a.D., erste Vorsitzende des deutsch-italienischen Freundeskreises Metropolregion Rhein-Neckar e.V. Mitglied von 2017 bis 2022</p>
<p>Dr. Kathrin Lämmle Co-Leiterin des Jugendkulturzentrums forum in Mannheim und Projektleitung des Kurzfilmfestivals GIRLS GO MOVIE Mitglied seit 2018</p>	<p>Beril Yilmam-Kohl NEXT MANNHEIM mg: mannheimer gründungszentren gmbh Beauftragte für Musik und Popkultur Mitglied von 2011 bis 2023</p>
<p>Beata Anna Schmutz Künstlerische Leiterin Mannheimer Stadtensemble Mitglied seit 2020</p>	<p>Prof. Dr. Julia Hansch Studiengangsleitung, Professorin für ABWL, stellv. Gleichstellungsbeauftragte an der DHBW Mannheim Gast von 2018 bis 2021</p>
<p>Prof. Dr. Sylvia Schraut Historikerin, apl. Professorin an der Universität Mannheim und Vorsitzende des Vereins Frauen & Geschichte Baden-Württemberg e.V. Mitglied seit 2019</p>	

Tabelle 7: Mitglieder und Gäste des FrauenKulturRates 2021–2023

3.2 Vergabe des Helene Hecht-Preises und des Helene Hecht-Nachwuchspreises

Geschlechtergerechtigkeit bei der Vergabe von Stipendien und Preisen ist im Kulturbetrieb ein großes Thema, da Frauen noch immer weniger sichtbar sind als ihre männlichen Kollegen.

Die Verleihung des Helene Hecht-Preises hat seit 2010 einen festen Platz im Mannheimer Kulturleben. In einem zweijährigen Turnus vergibt der FrauenKulturRat die Preise in unterschiedlichen Kategorien. Mit den Helene Hecht-Preisen gelingt es, regionale Kultur- und Gleichstellungspolitik zu verbinden. In dieser Hinsicht ist die Preisvergabe für die Mannheimer Gleichstellungspolitik ein wichtiges Instrument zur aktiven Förderung der Chancengleichheit von Frauen in der Mannheimer Kulturpolitik. Mit den Preisen erinnert die Stadt Mannheim an die Mäzenin Helene Hecht (1854 bis 1940), die durch Kunstverstand und Großzügigkeit das Kulturleben in Mannheim prägte. Durch die Preisvergabe bleibt ihr geistiges Erbe der Stadt erhalten und wird fortgeführt.

2021 wurden die Preise in der Kategorie „Theater/Performing Arts/Darstellende Kunst“ ausgeschrieben. Arbeiten aus den Bereichen Regie, Dramaturgie, Schauspiel, Performance, Szenografie, Kostümbild, Ausstattung, Musik, Sound- und Videodesign und Theaterpädagogik konnten eingereicht werden. Die Schirmherrschaft der Helene Hecht-Preise 2021 übernahmen die damalige Staatssekretärin im Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg, Petra Olschowski, und der Oberbürgermeister der Stadt Mannheim Dr. Peter Kurz.

Aus einem starken Bewerberinnenfeld trafen die Jury-Mitglieder – namentlich Martina Grohmann, Kerstin Grübmeier, Nicole Libnau und Monika Schill – die Auswahl: Der Helene Hecht-Preis ging an das Künstlerinnenduo Lea Langenfelder & Sophie Lichtenberg. Die beiden Künstlerinnen initiieren künstlerische Recherche-, Ausstellungs- und Performanceprojekte, deren Gegenstand und Ort meist in einem kunstfremden Kontext stehen. Was dieses Künstlerinnenduo vor allem auszeichnet, ist – so fasst es die Jury in ihrer Laudatio zusammen – „dass sie die Darstellende Kunst in jeder Hinsicht kreativ erforschen, alle ihre Mittel zum Einsatz bringen, ihre Grenzen zu anderen Kunstformen auflösen oder erweitern und somit um ungewöhnliche, neue Ansätze erweitern“.

Den Helene Hecht-Nachwuchspreis erhielt Julla Kroner. Die Golden Village-Stipendiatin auf barac in Mannheim erforscht in ihrer künstlerischen Tätigkeit die Frage, wie sich Gemeinschaften und Communities gründen, die außerhalb einer gesellschaftlichen Norm agieren. Ihre Einblicke arbeitet Kroner in immersiven Performance-Stücken aus. Die Jury war sich einig: „Julla Kroner spannt ihre ästhetische Suche zwischen Mythos und drängenden Fragen der Zeit auf, zwischen Popkultur und Anliegen, Witz und Kritik, zwischen Figuren und gesellschaftlichen Ordnungen, großer Erzählung und noch größerer Verschwörung. Sie nimmt darin Kunst als visionären Ort ernst und das Spiel als künstlerische Vision.“

Am 24. Oktober 2021 wurden im Nationaltheater Mannheim die beiden Preise vergeben. Der damalige Kulturbürgermeister Michael Grötsch eröffnete die Preisverleihung und begrüßte – auch im Namen des Oberbürgermeisters und Schirmherrn der Helene Hecht-Preise – die zahlreichen Gäste der Veranstaltung. „Mit den Helene Hecht-Preisen soll der Einfluss von Frauen im reichen Mannheimer Kulturleben gestärkt werden, um damit die Potenziale für die Stadt sichtbar zu machen. So freue ich mich, dass die diesjährigen Gewinnerinnen aktuelle Themen aufgreifen und diese kreativ und interdisziplinär umsetzen“, verwies Grötsch auf das Anliegen der Preise. Auch Petra Olschowski betonte die Bedeutung



Nach der Preisverleihung der Helene Hecht-Preise, v.l.n.r.: Gleichstellungsbeauftragte Zahra Deilami, die Gewinnerinnen des Helene Hecht-Preises Sophie Lichtenberg und Lea Langenfelder und Kulturbürgermeister Michael Grötsch.
© Stadt Mannheim, Bild: Thomas Tröster



Der Preispokal der Helene Hecht-Preise

der Geschlechtergerechtigkeit im Kulturbetrieb – gerade auf Landesebene. Die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Mannheim spannte den Bogen wieder zur Stadt Mannheim und würdigte das Engagement des FrauenKulturRates für Mannheim.

Viel Applaus erhielten auch die Studierenden der Theaterakademie Mannheim, die – unter der Leitung von Silvana Kraka – durch drei künstlerische Impulse ein inspirierendes künstlerisches Rahmenprogramm darboten.

Auch im Jahr 2021 gab es wieder eine großzügige Förderung für die Helene Hecht-Preise: Den Helene Hecht-Preis in Höhe von 3.000 Euro finanzieren die zehn Clubs „Soroptimist International Metropolregion Rhein-Neckar“, den Helene Hecht-Nachwuchspreis in Höhe von 1.000 Euro der „Inner Wheel Förderkreis Mannheim e.V.“. Zudem gehörten auch die Heinrich-Vetter-Stiftung, das Kulturamt der Stadt Mannheim, das Nationaltheater Mannheim und die Theaterakademie Mannheim e.V. zum Förderkreis.

eine weltweite Stimme
für Frauen Soroptimist International
Metropolregion Rhein-Neckar Deutschland



HEINRICH
VETTER
STIFTUNG

STADT MANNHEIM²
Kulturamt



:(tham:)

3.3 Club der unmöglichen Fragen

In Kooperation mit dem Nationaltheater Mannheim und dem FrauenKulturRat gestaltet die Gleichstellungsbeauftragte seit Oktober 2017 das Dialogformat „Club der unmöglichen Fragen“: Frauenperspektiven versus Perspektiven der Frauen. Der FrauenKulturRat war für die inhaltliche Begleitung und die Moderation der Reihe verantwortlich. Das Dialogformat wurde von der Gleichstellungsbeauftragten konzipiert und hatte das Ziel, alle Einwohner*innen der Metropolregion zu einem kontinuierlichen Austausch über Frauenleben anzuregen und zu einer aktiven Beteiligung einzuladen.

CLUB DER UNMÖGLICHEN FRAGEN

Die Diskussionsreihe ist ein offenes Dialogformat des FrauenKulturRats und der Abteilung Gleichstellung der Stadt Mannheim in Kooperation mit dem Mannheimer Stadtensemble. Wir setzen die Reihe in der Spielzeit 2020/2021 im Oktober, Dezember und Januar digital fort.

Der Club der unmöglichen Fragen beschäftigt sich aus Frauenperspektive mit aktuellen und kontroversen Themen und setzt in der Spielzeit 2020/2021 das Thema Alltags-Extremismus aus der Frauenperspektive fort, ergänzt um den Aspekt der Erfahrungen mit der Pandemie.

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.

Jedes Zusammenreffen steht unter einem thematischen Motto: Medien, Körper, Glaubens, Politik, Mode und Rollen-Extreme. Zu den Gesprächsrunden werden Stadt:persönlichkeiten zum Mitdiskutieren und aktivem Zuhören eingeladen. Die Moderation der Gespräche übernehmen die Mitglieder des FrauenKulturRats.

LEITUNG
Zahra Dallant
Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Mannheim
Beata Anna Schmutz
Künstlerische Leitung Mannheimer Stadtensemble

Veranstalter:innen:
NTM
STADTMANNHEIM
KULTURLEBENS- und GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE
FRAUENKULTURRAT
MANNHEIM

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

und diskutieren Sie mit! Themenspektrum 2020/2021 "Frauenperspektiven versus Perspektiven der Frauen"

KOMMUNALE GLEICHSTELLUNGSARBEIT
Die Gleichstellungsbeauftragte fordert 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 Mannheimern, 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 14 Frauen*, die aktiv das Kulturleben 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.

HALTUNGS-EXTREME
Das Virus stellt uns vor gesellschaftliche Herausforderungen. Viele Frauen* sind vom Einfluss der Corona-Bekämpfungsmaßnahmen betroffen, für einige brachte es extreme zusätzliche Belastungen. Sind heute noch Frauen* eine berufliche Reservarmee, mit der man nach Bedarf jonglieren kann? Bietet Corona eine Chance, gesellschaftliche Normen zu überdenken und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie neu zu akzentuieren? Oder handelt es sich schlichtweg um eine Gesundheitskrise, die mit einem Rollback im Bereich um Gleichstellung von Männern* und Frauen* verbunden ist? Moderation: Sylvia Schraut und Zahra Dallant
17.30 – 19.30 Uhr, digital | 22.10.2020

VERÄNDERUNGS-EXTREME
Das neue Normal – Corona und die Folgen für Frauen*: Wann wird es endlich wieder so, wie es nie war? Nach Monaten in einer globalen Extremsituation hat sich viel verändert. Radikal hat das Virus Ungleichheiten und Liegescheitern sichtbar gemacht. Es hat aber auch positive Veränderungen bewirkt. „Virus als Chance“ bleibt ein vielbesprochenes Mantra. Was lässt sich an positiven Veränderungen für Frauen beobachten und bewahren? Lässt sich der Corona-Rollback produktiv für Fragen von Gender und Gleichstellung nutzen? Moderation: NN
17.30 – 19.30 Uhr, digital | 15.11.2020

EXTREMISITUATION
Corona und die Folgen für Frauen*: Wie belastend muss eine Situation sein, um als extrem für Frauen zu gelten? War die Corona-Zeit eine Extremsituation? Was nehmen wir als Erfahrungswerte mit? In diesem Club möchten wir körperliche, psychische, emotionale und gesamtgesellschaftliche Extremsituationen aus der Genderperspektive nachspüren und herausfinden, welche Einstellung und welcher Umgang uns hilft, mit den äußersten, existenziellen Notfällen zu verfallen. Moderation: Eva Eckkrammer und Susanne Wichert
17.30 – 19.30 Uhr, digital | 21.01.2021

ROLLEN-EXTREME
Frauen* werden über vorgeschriebene gesellschaftliche Rollen stark definiert: Mutter, Ehefrau*, Partnerin*, Karrierefrau*, Lesbe, Feministin, Powerfrau*, Helferin*, Tochter, Influencerin*. Tief in diesen Rollen, über Jahre gefestigt, streben Frauen* nach Selbstverwirklichung durch Perfektion, die wiederum mit ständiger Angst vor Ablehnung, Fehlern, Versagen oder Kritik einhergeht. Wer konstruiert diese Rollen? Übt die Gesellschaft den Druck auf Frauen* aus? Warum ist es für Frauen* wichtig, sich mit den Rollen zu identifizieren? Unterliegen Männer* den gleichen Zwängen? Moderation: Julia Hansch und Elisabeth Bütner
17.30 – 19.30 Uhr | 25.03.2021

MODE-EXTREME
Abgehen von der Steintzeit war, ist und bleibt Kleidung ein Zeichen der Selbstdarstellung. Mode ist jedoch weit mehr als Kleidung, die wir tragen. Sie ist der Ausdruck unserer gesellschaftlichen Zugehörigkeiten. Sozialpolitische Bewegungen haben sich stets auch über eine bestimmte Kleidungskultur definiert bzw. sichtbar gemacht, von den 1960er Jahren bis hin zu einer Nicht-Kleidungskultur wie Pussy Riot. Die moderne Frau ist nackt? Sind Frauen* Opfer der Mode? Was passiert, wenn Frauen* weniger konsumieren? Wer (re)produziert diese Werte? Moderation: Kathrin Lämmle und Lea Gerschütz
17.30 – 19.30 Uhr | 19.05.2020

POLITIK-EXTREME
Politik ist Männer Sache. Diese klischeehafte Aussage ist immer noch Tatsache. Trotz des Anstiegs der politischen Beteiligung und Repräsentanz der Frauen* wird weiterhin ihre deutliche Unterrepräsentanz verzeichnet, besonders in politischen Entscheidungsgremien. Andererseits beklamen aktuell nicht wenige Frauen* die Spitzenämter unseres Landes. Woher kommt dieser Spagat? Frauen werden immer mehr als Vorgesetzten der Parteien instrumentalisiert. Was bewegt Frauen* dazu? Welche Strukturen sind notwendig, um dieser Entwicklung entgegenzutreten? Moderation: Sylvia Schraut und Susanne Dell
17.30 – 19.30 Uhr | 22.07.2020

INFORMATIONEN
Ort: Nationaltheater Mannheim oder digital. Weitere Informationen unter https://www.nationaltheater-mannheim.de/de/1/partizipativeprojekte/club_der_unmoeglichen_fragen/
Kosten: Eintritt frei, Anmeldung nicht erforderlich
Kontakt: Beata Anna Schmutz, Tel. 0621 4977 8945, beata.anna.schmutz@stmanheim.de, Monika Mieszkowski, Tel. 0621 233 9634, monika.mieszkowski@stmanheim.de
Weitere Informationen unter: www.stmanheim.de

Flyer des Clubs der unmöglichen Fragen 2020/2021

Jede Spielzeit des Clubs hatte einen Schwerpunkt und jede Veranstaltung einen thematischen Fokus. Die Diskussionsreihe fand sechs Mal innerhalb einer Spielzeit (September bis Juli) statt.

Nach der langen pandemiebedingten Pause kehrte der Club der unmöglichen Fragen im Jahr 2021 wieder zurück und ging somit in die vierte Runde. Er setzte in der Spielzeit 2020/2021 das Motto „Alltags-Extremismus aus der Frauenperspektive“ fort, ergänzt durch die Erfahrungen mit der COVID-19-Pandemie.

21. Januar 2021 – Extremsituationen

Eine außergewöhnliche, sehr belastende Situation gilt als Extremsituation. Diese Definition spiegelt bereits eine enorme Bandbreite: Anhand welcher Kriterien klassifizieren Frauen eine Situation als extrem – kurzum: Wie extrem muss eine Extremsituation sein, um als solche zu gelten? Muss es stets ein außerordentlich gefährvoller oder bedrohlicher Zustand für Leib und Leben sein oder reicht eine besondere Herausforderung oder ein offensichtlicher Normbruch? In diesem Club wurden körperliche, psychische, emotionale, aber auch gesamtgesellschaftliche Extremsituationen unterschiedlicher Art aus der Genderperspektive thematisiert und diskutiert, welche Einstellung und welcher Umgang helfen, mit äußersten, existenziellen Notfällen umzugehen.

Moderatorinnen:

Prof. Dr. Eva Eckkrammer – Professorin für Romanische Sprach- und Medienwissenschaften am Romanistischen Seminar der Universität Mannheim
Dr. Susanne Hammer – In den Reiss-Engelhorn-Museen: Direktorin der Stiftungsmuseen und Geschäftsführerin der rem|g GmbH

25. März 2021 – Rollen-Extreme – Queere Geschlechter-Rollen

Mit dem provokant formulierten Satz „Lesben sind keine Frauen“ löste die queere Schriftstellerin, Theoretikerin und Philosophin Monique Wittig in den 1970er-Jahren eine Kontroverse aus. Diese umstrittene Aussage zielt auf den Abbau des gesellschaftlich geschaffenen Bildes der Frauen ab, das im Verhältnis zu und aus der Sicht vom Mann gebildet wird.

Der Club beschäftigte sich mit diesen Fragen: Was geschieht mit einer Frau, die der Rolle, die die Mehrheitsgesellschaft vorgibt, nicht entspricht? Was geschieht mit der Vorstellung von Sex und Geschlecht, wenn eine Frau aufgrund der sexuellen Orientierung oder geschlechtlichen Identität nicht ins Schema passt? Welche Freiheiten ergeben sich daraus und welche Ableitungen für nicht-queere Frauen?

Moderatorinnen:

Prof. Dr. Julia Hansch – Professorin DHBV Mannheim und Stv. Gleichstellungsbeauftragte.
Andrea Chagas – Doktorandin und Stellvertreterin der Promovierenden für die Gleichstellung an der Uni Mannheim.

Gäste:

Margret Göth – LSBTI-Beauftragung der Stadt Mannheim
Johannah Illgner – Stellvertretende Vorsitzende des Queeren Zentrum Mannheims

■ 20. Mai 2021 – Mode-Extreme

Kleider machen Leute. Kleidung ist immer auch eine Möglichkeit, sich selbst auszudrücken. Mode ist jedoch weit mehr als die Kleidung, die wir tragen, denn sie ist ebenso Ausdruck unserer gesellschaftlichen Zugehörigkeiten. Sozialpolitische Bewegungen haben sich stets auch über eine bestimmte (Nicht-) Kleidungskultur definiert und sichtbar gemacht, von den 1968er-Jahren bis hin zu Pussy Riot.

Wo und wie kaufen wir gern ein? Kleider von der Stange oder aus dem Secondhandladen? Was passiert, wenn wir weniger konsumieren? Und was tragen wir in Zukunft?

Moderatorinnen:

Lea Gerschwitz – Kulturbüro der Metropolregion Rhein-Neckar, Projektleitung von Matchbox – das wandernde Kunst- und Kulturprojekt

Dr. Kathrin Lämmle – Leiterin des Jugendkulturzentrums forum, Projektleitung des Kurzfilmfestivals GIRLS GO MOVIE

Gäste:

Sarah Pint – Inhaberin von Langer Vintage

Thomas Plischke – Teil des Künstlerduos deufert&plischke

Yve Zimmermann – Ehrenamtliche Jugendleitung bei Plus e.V.

■ 22. Juli 2021 – Politik-Extreme

Mächtig. Weiblich? Politik ist Männersache. Diese Aussage, wiewohl sie klischeehaft klingt, ist immer noch eine Tatsache. Trotz des Anstiegs der politischen Beteiligung und Repräsentanz von Frauen und erhöhter Anzahl an weiblichen Politikerinnen verzeichnet man weiterhin ihre deutliche Unterrepräsentanz, besonderes in politischen Entscheidungsgremien. Andererseits bekleiden aktuell nicht wenige Frauen die Spitzenämter unseres Landes. Woher kommt dieser Spagat? Sind Frauen entweder extrem politisch oder extrem unpolitisch? Werden Frauen in der Politik wahr- und ernstgenommen? Frauen werden immer mehr als »Vorzeigefrauen« der Parteien instrumentalisiert, die die Wählerinnen ansprechen und das Image der Parteien akzeptabler machen sollen. Was bewegt Frauen dazu? Welche Strukturen sind hier notwendig, um dieser Entwicklung entgegenzutreten?

Moderatorinnen:

Susanne Deß – Geschäftsführerin der Mannheimer Abendakademie

Prof. Dr. Sylvia Schraut – Historikerin und Vorsitzende des Vereins Frauen & Geschichte Baden-Württemberg e.V.

Gäste:

Beate Dörr – Frauenreferentin, Landeszentrale für politische Bildung

Dr. Karin Kraus – Mitgründerin des gendergerechten digitalen Lexikons, Equalpedia, Organisationsentwicklerin und Feministin

Am 23. September 2021 ging der Club der unmöglichen Fragen unter dem Motto „Erwerbstätigkeit und Gleichstellung“ in die fünfte Runde, die erstmalig komplett digital durchgeführt wurde. Das Thema wurde gewählt, da Frauen in der Erwerbsarbeit immer noch in vielfacher Hinsicht signifikant benachteiligt sind.

Das Thema Erwerbstätigkeit und Gleichstellung ist zugleich das Thema des Gleichstellungsaktionsplanes Mannheim und betrifft die gesamte Gesellschaft: ob es Frauen in Kunst- und Kulturbranchen, Frauen in Entscheidungsgremien, Frauen in prekären Arbeitsverhältnissen, hoch qualifizierte Migrantinnen sind, die (selbst-) bewusste Berufswahl von Mädchen oder Existenzgründungen. Beim Club der unmöglichen Fragen 2021/2022 wurden diese Bereiche und die Situation von Frauen näher beleuchtet und gemeinsam diskutiert.

■ 23. September 2021 – Frauen in Kunst und Kultur

Kunst- und Kulturschaffende bereichern das Leben in vielfältiger Weise durch ihre künstlerische Perspektive, ihre Lebensentwürfe, ihr Denken und Fühlen sowie ihre Kreativität. Nach wie vor sind die Chancen, künstlerische Wertvorstellungen zu präsentieren und durchzusetzen und somit an der Gestaltung kultureller Prozesse mitzuwirken, zwischen den Geschlechtern ungleich verteilt.

Die Genderperspektive ist daher in den aktuellen und zentralen Fragen der Kulturpolitik und der Kunst- und Kulturförderung stärker zu berücksichtigen. Wie ist es um die Gleichstellung von Mann und Frau in öffentlich geförderten Kulturinstitutionen in Deutschland bestellt? Welche Einstellungen und Barrieren sind gegebenenfalls für nicht erreichte Gleichstellungsziele verantwortlich?

Moderatorinnen:

Silvana Kraka – Leiterin der Theaterakademie Mannheim, Regisseurin und Schauspielpädagogin

Beata Anna Schmutz – Künstlerische Leiterin Mannheimer Stadtensemble

■ 25. November 2021 – Frauen in Entscheidungsgremien

2021 betrug der Anteil von Frauen in Aufsichtsräten deutscher Konzerne ca. 30 % – dort, wo die Quote gilt. In den anderen Gesellschaften war der Frauenanteil weit geringer. Nur zehn Prozent aller Vorstände in Deutschland sind weiblich. Frauen in Spitzenpositionen sind immer noch eine Seltenheit in diesem Land – muss das sein?

Die Corona-Krise wäre eine Chance gewesen, etwas daran zu ändern: Im Koalitionsvertrag 2021-2025 steht die Ausweitung des Führungspositionen-Gesetzes auf die Vorstandsquote. Die große Mehrheit der Vorhaben ist mittlerweile umgesetzt – und was bleibt unerledigt? Ausgerechnet das Gesetz zur Teilhabe von Frauen in Führungspositionen. In der Krise strukturieren Konzerne ihre Vorstände um. Im Ausland werden sie immer weiblicher, DAX-Konzerne hingegen verkleinern die Vorstände und setzen auf Männer: Der Frauenanteil fällt auf den Stand von 2017 zurück. Und deutsche Familienunternehmen erweisen sich als besonders resistent gegen Frauen in Spitzenpositionen. Woran liegt das?

Moderatorinnen:

Zahra Deilami – Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Mannheim
Prof. Dr. Sylvia Schraut – Historikerin und Vorsitzende des Vereins Frauen & Geschichte Baden-Württemberg e.V.

■ 27. Januar 2022 – Frauen in prekären Arbeitsverhältnissen

Leiharbeit, geringfügige Beschäftigung, Teilzeit, Befristung, Minijob – es gibt viele Formen prekärer und atypischer Beschäftigung. Wenn der Lohn nicht die Existenz sichert, wird Arbeit als prekär bezeichnet. Frauen, insbesondere Migrantinnen, sind überdurchschnittlich häufig in solchen prekären Verhältnissen beschäftigt.

Der Kampf am Existenzminimum hat für Betroffene nicht nur negative finanzielle Auswirkungen in Bezug auf Einkommen und Rente, sondern birgt auch enorme psychische, gesundheitliche und emotionale Belastungen. Denn neben dem materiellen Wohlergehen dient die Erwerbsarbeit auch als Quelle von Identität, Anerkennung, sozialer Vernetzung und gesellschaftlicher Integration. Was bedeutet es, in unserer modernen Arbeitsgesellschaft ständig zwischen potenziellem Aufstieg und Sicherheit einerseits und Exklusion und Armut andererseits zu schweben? Und was lässt sich dagegen tun?

Moderatorinnen:

Sabine Fischer – Geschäftsführerin des Cinema Quadrat, Mannheims kommunalem Kino für aktuelle und klassische Filmkunst
Lea Gerschwitz – zuständig für Matchbox – das wandernde Kunst- und Kulturprojekt Kulturbüro der Metropolregion Rhein-Neckar

Gäste:

Veronika Bohrn Mena – Autorin und Arbeitsmarktexpertin
Alexander Manz – Leiter „Marketing und Verband“, AWO Kreisverband Mannheim e.V.

■ 24. März 2022 – (Selbst-) bewusste Berufswahl von Mädchen

Obwohl Mädchen im Durchschnitt qualifizierter sind als Jungen, wirken sich Rollenvorstellungen und Stereotype noch immer auf die Berufswahl von jungen Frauen aus. In diesem Zusammenhang zeigt sich, dass Mädchen vorrangig in traditionell „weiblichen“ Ausbildungs- und Studienberufen vorzufinden sind.

Verstärken Eltern, Lehrer*innen und Berufsberater*innen dieses Berufswahlverhalten? Gibt es strukturelle Benachteiligungen für Frauen in MINT-Berufen? Sind es mangelnde Karrierechancen in diesem Bereich und fehlen die positiven weiblichen Rollenmodelle?

Moderatorinnen:

Dr. Kathrin Lämmle – Leiterin des Jugendkulturzentrums forum, Projektleitung und Management des Kurzfilmfestivals GIRLS GO MOVIE
Elsbeth Ruiner – Oberstudiendirektorin a.D.

Gäste:

Elvira Stegnos – Geschäftsführung Interkulturelles Bildungszentrum Mannheim gGmbH,
Christiane Eck – Koordination Übergang Schule-Beruf Interkulturelles Bildungszentrum Mannheim gGmbH,
Selina Lehmann – Mitglied der Initiative Arbeiterkind.de in Mannheim und Studentin der BWL,
Birgit Lohr – Berufsberaterin bei der Arbeitsagentur in Mannheim,
Petra Schwenn – Bereichsleiterin Berufsvorbereitung, Ausbildungshelferin beim Förderband Mannheim e.V.,
Sandra Müller-Reinke – Projektleiterin: Teilzeitausbildung für Erziehende, Förderband Mannheim e.V.,
Prof. Kathrin Kölbl – Professorin für ABWL, Duale Hochschule Mannheim, Mitglied des Senats, Gleichstellungsbeauftragte und Qualitätsbeauftragte,
Dagmar Straub – Bereichsleiterin Fachkräftesicherung Berufsbildung, IHK Rhein-Neckar.

■ 19. Mai 2022 – Hoch qualifizierte Migrantinnen

Auch wenn dies im öffentlichen Diskurs oft nur am Rande erwähnt wird: Rund 125 Millionen Frauen leben weltweit nicht in ihrem Geburtsland oder in dem Land, dessen Staatsangehörigkeit sie besitzen. Unabhängig von den Gründen und Umständen, die sie dazu veranlasst oder gar gezwungen haben, ihre Heimat zu verlassen, ist offensichtlich, dass sie zu einem großen Teil gut gebildet sind. Es ist ein Fakt, dass auf dem Arbeitsmarkt die Chancen von Menschen mit Migrationsbiografie und Migrationshintergrund im Verhältnis zur Vergleichsgruppe ohne Migrationshintergrund schlechter sind. Dies trifft umso mehr zu, je höher die Berufsqualifikation ist.

In diesem Club wurde gefragt: Haben hoch qualifizierte Migrantinnen in Deutschland – und insbesondere in Mannheim – als Frauen das Problem, einen adäquaten Arbeitsplatz zu finden?

Moderatorinnen:

Zahra Deilami – Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Mannheim
Prof. Dr. Eva Eckkammer – Professorin für Romanische Sprach- und Medienwissenschaften am Romanischen Seminar der Universität Mannheim

Gäste:

Kinga Anetta Trufan – Beraterin Faire Mobilität Mannheim
Dr. Rajya Karumanchi-Dörsam – interkulturelle Promotorin, SIMAMA STEH AUF e.V., Karlsruhe
Dr. Claudia Mariela Villar – Lektoratsleiterin für Spanisch als Fremdsprache am Romanischen Seminar der Universität Mannheim
Svetlana Mainka – Stadt Mannheim Fachbereich Bildung, Sachbearbeitung Schulraumüberlassung
María del Mar Lardiés – Lektorin für Spanisch an der Universität Mannheim

■ 21. Juli 2022 – Existenzgründungsoptionen und Start-Ups für Frauen

Auf den ersten Blick scheinen Frauen unter den Unternehmensgründer*innen zufriedenstellend repräsentiert. Schon 2014 erfolgten in Deutschland 43 % aller Gründungen durch Frauen. Doch bei den innovativen Start-up-Gründungen liegt der Anteil von Frauen derzeit nur bei knapp 16 %. Insbesondere im zukunftssträchtigen Tech-Bereich wie in der Softwareentwicklung und -anwendung gibt es kaum von Frauen geführte Unternehmen.

Wie lässt sich das erklären? Sind Frauen weniger innovativ und risikobereit als ihre männlichen Kollegen? Oder machen es ihnen Investoren besonders schwer? Welche Barrieren haben Start-up-Gründerinnen und wie können diese überwunden werden?

Moderatorinnen:

Dr. Susanne Hammer – in den Reiss-Engelhorn-Museen: Direktorin der Stiftungsmuseen und Geschäftsführerin der rem|g GmbH

Prof. Dr. Sylvia Schraut – Historikerin und Vorsitzende des Vereins Frauen & Geschichte Baden-Württemberg e.V.

Gäste:

Frauke Fischmann – Pro Social Business e.V.

Lilli Leirich – Gründerin, Leiterin, Initiatorin von MAWOMEN und S-Hub Mannheim

Lena Rübelmann – Head of Female Entrepreneurship, „GIG7 – NEXT MANNHEIM“

Linda Meißner und Franziska Rieken – Gründerinnen von MYNDlab

Seit der Spielzeit 2021/2022 pausiert der Club der unmöglichen Fragen.

4. Frühjahrsempfang 22.05.2022

Nachdem der jährliche Neujahrsempfang pandemiebedingt im Januar 2022 abgesagt werden musste, lud die Stadt Mannheim am 22. Mai 2022 alle Bürger*innen zu einem Frühjahrsempfang zum Thema „Gutes Klima – !DEAL für Mannheim“ ein.

Anlässlich des Frühlingsempfangs hat die Abteilung Gleichstellung ein Diskussionsformat mit dem Thema „Klimaschutz geschlechtergerecht gestalten“ organisiert. Das Format sah vor, dass ein Blitzreferat von Dr. Ines Kappert, die seit 2015 das Gunda-Werner-Institut für Feminismus in der Heinrich-Böll-Stiftung in Berlin leitet, in die Thematik einführte und Thesen zu einem geschlechtergerechten Klimaschutz aufstellte. Diese Thesen wurden im Anschluss mit interessierten Einwohner*innen unter der Moderation von Mariette Nicole Afi Amoussou diskutiert. Frau Amoussou ist Beraterin und Trainerin für entwicklungspolitische Bildungsarbeit.



Vortrag von Frau Dr. Ines Kappert



Moderatorin Mariette Nicole Afi Amoussou

5. Vier Zeilen für Artikel 3

Im Rahmen des 35-jährigen Jubiläums der kommunalen Gleichstellungsarbeit in Mannheim initiierte die Gleichstellungsbeauftragte in Kooperation mit Prof. Florian Clemens Käßler, Studiengang Musikdesign der Hochschule für Musik Trossingen & Hochschule Furtwangen, ein partizipatives, generationsübergreifendes Projekt.

In diesem Rahmen wurden zwei Mitmachaktionen angeboten, um Kurztexte im Spannungsfeld des Grundgesetzes Artikel 3, Absatz 2 „Frauen und Männer sind gleichberechtigt“ zu verfassen und zu vertonen.

Unter dem Motto „Was äußern, singen, rappen, flüstern, murmeln oder shouten Sie zu Themen wie geschlechterunabhängige Chancengleichheit, rollenspezifische Verhaltensmuster, Privilegien, Patriarchat, Pay-Gap oder MeToo?“ regte die Abteilung Gleichstellung Rezipient*innen und Interessierte der musikalischen Kunstform des Rap dazu an, eine Gegen-Haltung zu anti-feministischen Texten einzunehmen und im Sinne des Artikel 3 vier Zeilen zu texten, rappen und künstlerisch aktiv zu werden. Insbesondere Rap-Texte sind teilweise noch dezidiert frauenfeindlich, sexistisch oder gewaltverherrlichend.

Die Patenschaft für das Rap-Experiment übernahmen die Sängerinnen und Alumnae der Popakademie Mannheim Nora OG und LORI. Beide Künstlerinnen beschäftigen sich in ihren eigenen (Rap) Songs mit den Themen Sexismus, Geschlechterungleichheit, Empowerment, Selbstfindung und Optimismus. Unter der Federführung von Andreas Brand unterstützten Studierende der Hochschule für Musik Trossingen die Teilnehmenden dabei, auf verschiedene vorgefertigte Beats Kurztexte zu geschlechterunabhängiger Chancengleichheit, rollenspezifischer Verhaltensmuster, Privilegien, Patriarchat, Pay-Gap oder MeToo zu verfassen und diese im Studio professionell einzusingen.

Über 30 Menschen beteiligten sich an den Mitmachaktionen im Mai 2022 in Trossingen und im November 2022 in Mannheim im Rahmen des Internationalen Tages gegen Gewalt an Frauen. Im Diskurs um Gleichstellung entstanden 25 Songschnipsel aus persönlichen Erfahrungen, Begegnungen und Meinungen, die verschiedene Perspektiven auf das Thema Gleichstellung erlebbar machen.

Der folgende gemeinsame Refrain ist das verbindende Element aller Beiträge:

**„Wie war das mit Artikel drei? Fühlst du dich in deiner Rolle wirklich frei?
Ey, zum Glück sind wir nicht alle gleich. Doch ein Gleichgewicht wär' langsam an der Zeit.“**

Von Mai bis Juli 2023 wurden alle 25 Beiträge auf den Instagram-Channels @hfmtrossingen (<https://www.instagram.com/hfmtrossingen/>) und @studiengang_musikdesign (https://instagram.com/studiengang_musikdesign) vorgestellt.

Zum Projektteam gehörten: Zahra Deilami (Gleichstellungsbeauftragte der Stadt

Mannheim), Henry Brandstetter, Joshua Hank, Ori Zilbersthain und Jan Zaar (Musikdesign-Studierende), Andreas Brand, Projektleitung HfM Trossingen), Prof. Florian Käßler (Studiengangsleitung Musikdesign), Anna Frese (Abteilung Gleichstellung der Stadt Mannheim).

Das Musikstück kann angehört werden unter www.mannheim.de/4zfa3



Andreas Brand,
Projektleitung
HfM Trossingen



Zahra Deilami, Gleichstellungsbeauftragte und Christian Specht, damaliger Erster Bürgermeister und jetziger Oberbürgermeister



Sängerin LORI

6. Netzwerk queere Frauen². Das Netzwerk zur Sichtbarkeit von lbtqi Frauen in Mannheim



Flyer des Netzwerks queere Frauen bei der Vernissage zur Poster-Ausstellung zu lesbischen Rollen-Vorbildern in der Hochschule Mannheim

6.1 Die Gründung des Netzwerks

2019 wurde das Netzwerk von der Gleichstellungsbeauftragten mit der LSBTI-Beauftragung der Stadt Mannheim ins Leben gerufen und seitdem gemeinsam geleitet. Queere Frauen – so das zentrale Grundverständnis zur Gründung des Netzwerkes – sind oft wenig sichtbar und erleben eine Mehrfachdiskriminierung als Frau – auch in den queeren Communities. Das Netzwerk setzt sich für die Sichtbarkeit von lesbischen, bisexuellen, transsexuellen, transgender, intergeschlechtlichen, queeren und nicht-binären Frauen ein.

Seit 2021 moderieren Margret Göth in ihrer Funktion als LSBTI-Beauftragung und Dr. Gwendolin Julia Schneider als stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte das Netzwerk. Im Jahr 2021 wurde in fünf Arbeitstreffen das gemeinsame Selbstverständnis vertieft, der Name festgelegt und ein Flyer erstellt. Überdies wurde Ende 2021 für zwei Jahre ein Schwerpunkt für die Arbeit des Netzwerkes herausgearbeitet, der die folgende Arbeit fortan bestimmte:

„Lesbische Sichtbarkeit in Kunst und Kultur“. Im Jahr 2022 wurde in neun Arbeitstreffen die Arbeit am Thema „Sichtbarkeit queerer Frauen in Kunst und Kultur“ vertieft. Sichtbarkeit ist im doppelten Sinn zu verstehen: Sichtbarkeit von lbtqi Frauen als Künstler*innen und Sichtbarkeit von weiblich queeren Themen in der Kunst. Diese Sichtbarmachung ist insofern von gesellschaftlicher Relevanz, als mit der Vielfalt der künstlerischen Ansätze gängige sozial konstruierte Vorstellungen, Darstellungsformen und (Macht-) Verhältnisse aufgebrochen werden. Somit gelangen vielfältige künstlerische wie gesellschaftliche Positionen in den Blick – zeigen doch Werke von lbtqi Künstler*innen oftmals ein Aufbegehren gegenüber aufgezwungenen gesellschaftlichen Erwartungen und politischen Regulierungen.

Parallel zu der Organisation der Veranstaltungen wurde das Projekt „Coming-out in art²“ entwickelt und zur Förderung eingereicht.

6.2 Veranstaltungen des Netzwerks

Bereits um den Tag der lesbischen Sichtbarkeit am 26. April 2022 fand die erste Veranstaltung des Netzwerks Queere Frauen² statt: Hier wurde das vom Netzwerk entwickelte Format „ABC – Art, Books, Chats“ eingeführt. In diesem Format werden Kunst und Bücher mit individuellen Buchvorstellungen und Künstler*innen-gesprächen mit anschließender Diskussion verbunden, um die gesamte Bandbreite queerer Kunst und Literatur zur Sprache zu bringen. So lud das Netzwerk am 22. April zu ABC – Art, Books, Chats: Kunst: Louise von Stein, Lesung: Antje Ippensen, Chats: Queere Lieblingsbücher ins Queere Zentrum Mannheim ein. Die Werke von Louise von Stein wurden im Queeren Zentrum ausgestellt, Antje Ippensen las aus ihren Werken und später stellten verschiedene Akteur*innen ihre Lieblingsbücher vor. Durch den Erfolg der Veranstaltung wurde das Format im Herbst unter neuem Thema wiederholt: Während die erste Veranstaltung im Rahmen des Tags der lesbischen Sichtbarkeit stattfand, stand die zweite ABC-Veranstaltung im November 2022 im Zeichen der „Trans*Aktionswochen Rhein-Neckar“. Bereits im Vorfeld der Veranstaltung zeigte die Künstlerin Sanja Prautzsch ihre Ausstellung „chicks with dicks“ im Queeren Zentrum Mannheim. Im Gespräch mit Ilka Kauffmann von der Deutschen Gesellschaft für Transidentität und Intersexualität e.V. erläuterte sie ihre Malereien, Skulpturen und Illustrationen rund um ihre trans-feminine Erfahrung. Nach der Präsentation unterschiedlicher Bücher mündete der Abend in einen offenen Austausch über queere Kunst und Literatur.

Auch im Jahr 2023 waren die Aktivitäten des Netzwerkes zweigeteilt in Veranstaltungen um den Tag der lesbischen Sichtbarkeit und Veranstaltungen im Rahmen der Trans*Aktionswochen. So begann der April 2023 mit einem Vortrag von Dr. Lisa Hecht (Philipps-Universität Marburg)

in der Kunsthalle Mannheim zu: (Un)Sichtbarkeiten – Zu Chancen und Herausforderungen einer queer-weiblichen Kunstgeschichte? Diese Veranstaltung sollte einen Einblick in die historischen Grundlagen für weiblich-queere Kunst geben und die Kunst queerer Frauen auch im (queeren) Kulturerbe positionieren, das bis heute von einem heteronormativen beziehungsweise männlich-homoerotischen Blick bestimmt ist.

Nach einer Einführung in die Thematik von Dr. Gwendolin Julia Schneider, stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte, referierte Dr. Lisa Hecht umfassend zu den (Un)Sichtbarkeiten queer-weiblicher Kunstgeschichte: In diesem Vortrag legte sie die Grundlage für die komplexe Diskussion um ambivalente Sichtbarkeiten innerhalb der Kunstgeschichte und zeigte zugleich, welche Möglichkeiten ein offener Blick für die produktive Auseinandersetzung mit Kunstwerken bedeuten kann.

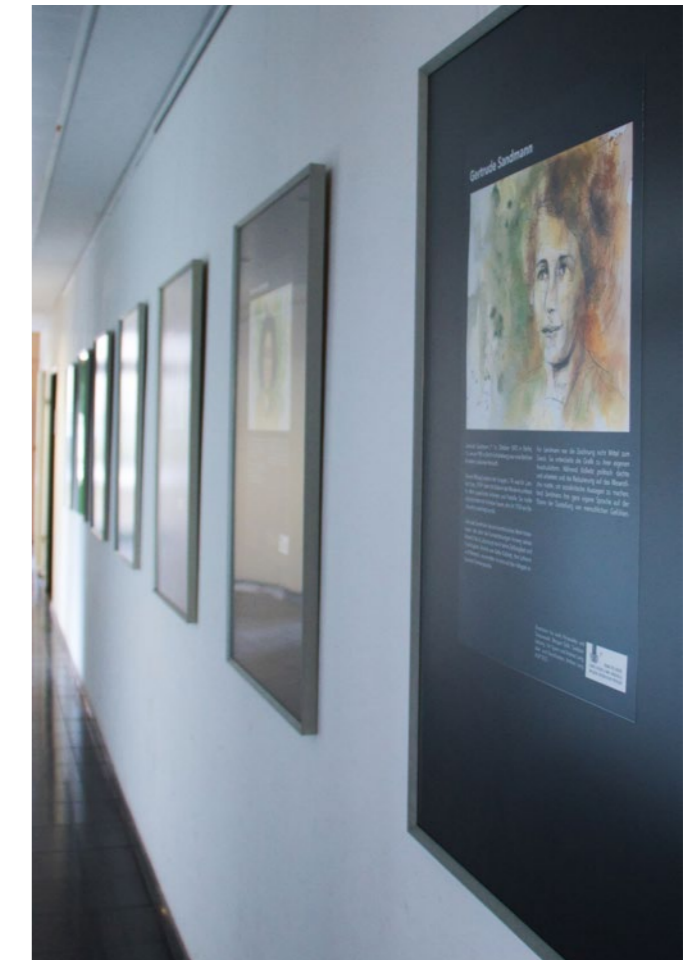
Im Fokus des Vortrages stand die künstlerische Repräsentation von lbtqi-Frauen in der Kunstgeschichte. Anhand verschiedener Beispiele aus unterschiedlichen Epochen wurde erörtert, ob heutige Identitätsbegriffe wie ‚queer‘ überhaupt für die Kunst der Vormoderne herangezogen werden dürfen. Können wir von Bildern lesbischer Erotik im 16. Jahrhundert sprechen, wenn diese scheinbar nur durch einen männlich heterosexuellen Blick geformt werden? Ändert sich diese Fragestellung mit dem Beginn der Moderne und der genaueren Kenntnis über einzelne Künstler*innen-Persönlichkeiten? Unter der Moderation von Dr. Gwendolin Julia Schneider wurde anhand dieser Fragen die Diskussion für das zahlreiche Publikum in der Kunsthalle geöffnet.

Wenige Tage später, am 19. April 2023, wurde die durch das Netzwerk organisierte Poster-Ausstellung zu lesbischen Rollen-Vorbildern in der Hochschule Mannheim eröffnet. Ein Ziel der Ausstellung war es, lesbisches Leben in der Stadt und an der Hochschule Mannheim sichtbar(er) werden zu lassen. Daher lud die Fakultät für Sozialwesen der Hochschule Mannheim – alle Interessierten zur Eröffnung dieser Poster-Ausstellung ein: Auf zwölf Plakaten wurden zwölf lesbische Frauen in den Mittelpunkt gestellt – Frauen, die nicht nur zur Sichtbarkeit lesbischen Lebens und Wirkens beigetragen haben, sondern als Vorbilder Mut und Stolz vermitteln.



Zahra Deilami bei der Vernissage Poster-Ausstellung zu lesbischen Rollen-Vorbildern in der Hochschule Mannheim

Das Rahmenprogramm der Vernissage bildeten Grußworte der Dekanin Prof. Dr. Ulla Törnig und der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Mannheim. Die Diplom-Psychologin Andrea Lang als Vorstandsmitglied des Verbands für lesbische, schwule, bisexuelle, trans*, intersexuelle und queere Menschen in der Psychologie und maßgebliche Initiatorin zeigte die Hintergründe der Poster-Ausstellung auf. Die Ausstellung wurde bis zum 9. Mai 2023 im Gartengeschoss-Flur der Fakultät S gezeigt.



Poster-Ausstellung zu lesbischen Rollen-Vorbildern in der Hochschule Mannheim

Am 8. Mai 2023 folgte im Rahmen von OPEN DYKES ein Filmabend mit anschließender Diskussion: In Kooperation mit dem Netzwerk Queere Frauen² wurde der Film „Tove“ gezeigt. In „Tove“ erzählt die Regisseurin Zaida Bergroth vom aufregenden Leben der wohl bekanntesten Autorin und Zeichnerin Finnlands, Tove Jansson (1914 bis 2001). Berühmt wurde sie mit den „Mumin“-Büchern und -Comics, die weltweit in mehr als 40 Sprachen übersetzt wurden. Doch sie schrieb auch Romane für Erwachsene, war politische Illustratorin und Karikaturistin, malte und schuf Skulpturen. Im Anschluss an den Film moderierte Margret Göth, LSBTI-Beauftragung der Stadt Mannheim, das Filmgespräch.

Im Rahmen der Trans*Aktionswochen lud das Netzwerk queere Frauen² am 27. November zu einer Filmvorführung mit anschließender Diskussion ins Odeon-Kino in Mannheim ein. Gezeigt wurde bei freiem Eintritt der Dokumentarfilm „Feminism – WTF (What the Fuck)“. In dem Dokumentarfilm der österreichischen Regisseurin Katharina Mückstein befassen sich Expert*innen aus verschiedenen Disziplinen mit der vordringlichen Frage, wie wir alle zum Aufbrechen von Macht- und Abhängigkeitsverhältnissen des Patriarchats beitragen können. In thematisch gegliederten Sequenzen werden Motivation und Auswirkungen eines konsequent umgesetzten Feminismus in Form filmischer Dialoge ausgelotet. Die aussagekräftigen und eindringlichen Darlegungen werden in Musikvideo-Sequenzen künstlerisch umgesetzt. Die Regisseurin des Films wurde für ihre Arbeit in der Kategorie „Regie“ mit dem Wiener Frauenpreis 2023 ausgezeichnet.

Im Anschluss an die Filmvorführung zogen die Teilnehmenden ins Queere Zentrum Mannheim zu einer Podiumsdiskussion. An dem Podium nahmen die Regisseurin Katharina Mückstein, die Trans-Aktivistin Julia Monro und die Queer-Feministin Johannah Illgner teil. Die Diskussion, die von der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten Dr. Gwendolin Julia Schneider moderiert wurde, kreiste um Forderungen und Ausgestaltung des Feminismus und um Fragen eines trans inklusiven Feminismus.



KUNST_
SANJA
PRAUTZSCH

CHATS_
QUEERE
LIEBLINGS-
BÜCHER



WO?
QZM
G7 14, 68159 MANNHEIM
VOR ORT GIBT'S GETRÄNKE UND SNACKS.
EINTRITT FREI, SPENDEN WILLKOMMEN!

**ART
BOOKS
CHATS**

Liebe Frauen* und liebe Mitmenschen,

im Rahmen der TransAktionsWochen laden wir Euch zum trans ABC ein. Wir kommen ins Gespräch mit der trans Künstlerin und Illustratorin Sanja Prautzsch. Ihre Ausstellung „Chicks with dicks“ wird ab Anfang November im QZM gezeigt und beinhaltet u.A. Malereien, Skulpturen und Illustrationen rund um ihre trans-feminine Erfahrung.

Im Anschluss packen wir Lieblingsbücher aus (Shelfie-Alarm für alle Bücherwürmer). Wir wollen uns austauschen und vernetzen.

Xanthippe steuert einen Schmökertisch mit Literatur bei und an der Theke gibt es gebrannte Mandeln (& weitere Snacks) und Getränke.

Warum das alles?
Because being trans inclusive is fundamental, darling!

Wann_ 26. November 2022, 19 – 21 Uhr
Wo_ QZM Mannheim, G7 14

Wir freuen uns auf euch!

Wir danken allen Beteiligten vom Netzwerk Queere Frauen², Deutsche Gesellschaft für Transidentität und Intersexualität (dgti), der Buchhandlung Xanthippe und dem QZM Mannheim. Das Netzwerk Queere Frauen² wird von der Gleichstellungsbeauftragten und der LSBTI-Beauftragung der Stadt Mannheim moderiert.

Queere Frauen²
STADT MANNHEIM

Xanthippe

QZM

dgti*

Fördermittel

Leistungsziel 5:
Mannheim fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern innerhalb der Stadtgesellschaft und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

G. Bericht zu geförderten Projekten und Institutionen seitens der Gleichstellungsbeauftragten

7 Institutionen werden jährlich mit **264.324 €** von der Stadt Mannheim über die Gleichstellungsbeauftragte gefördert.

Zuordnung zu
Leitbild 2030 – Zukunftsthemen und strategische Ziele

① ③

Globale Ziele

① ④
⑤ ⑧

Lesezeichen

Die Stadt Mannheim bezuschusst über die Gleichstellungsbeauftragte mehrere zivilgesellschaftliche Institutionen. Da die Kooperation zwischen der freien Trägerschaft und der Stadt Mannheim zur Erreichung der festgesetzten Ziele

beiträgt, wurden gemeinsam mit den Zuschuss-empfänger*innen Leistungs- und Wirkungsziele sowie Kennzahlen erarbeitet und abgestimmt, die als Orientierungspunkte gelten.

1. Projektförderung – Internationaler Frauentreff Jungbusch

Der internationale Frauentreff Jungbusch besteht seit 2003 in der Trägerschaft des Bewohnervereins Jungbusch e.V. Er verfolgt das Ziel, Frauen – insbesondere 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 2021 bis 2023 mit jeweils **22.000 Euro** jährlich.



Beispiele der Ziele und der Zielerreichung

Leistungsziel I: Das Leben im Stadtteil und die Beteiligung an Aktivitäten der Stadtgesellschaft werden aktiv mitgestaltet.			
Kennzahlen	2021	2022	2023
Anzahl der Veranstaltungen, Aktionen und Maßnahmen	11	16	18
Anzahl der Exkursionen	1	3	3

Tabelle 8: Beispiel eines Ziels und der Kennzahlen zur Zielerreichung des Internationalen Frauentreffs Jungbusch

Wirkungsziel I: Die Beratung der Bewohnerinnen des Mannheimer Stadtteils Jungbusch zur Verbesserung ihrer sozialen und beruflichen Integration ist sichergestellt.			
Kennzahlen	2021	2022	2023
Anzahl der Beratungen	469	611	512
Anzahl der Klient*innen, die die Beratung aufgesucht haben	97	111	105

Tabelle 9: Beispiel eines Ziels und der Zielerreichung des Internationalen Frauentreffs Jungbusch

2. Institutionelle Förderung – DHB – Netzwerk Haushalt Ortsverband Mannheim e.V.

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 die Hauswirtschaft

und die Haushaltsführenden allgemein zu fördern. Die Stadt Mannheim bezuschusste das DHB-Netzwerk im Jahr 2021 mit **3.900 Euro**. Der Verband löste sich Ende 2022 auf.



Beispiele der Ziele und der Zielerreichung

Leistungsziel I

Die Hauswirtschaft wird in fachlichen, sozialen, wirtschaftlichen, verbraucher- und umweltpolitischen sowie rechtlichen Bereichen in Mannheim gefördert und die Belange der Haushaltsführenden und ihrer Familien in Mannheim werden wahrgenommen.

Kennzahlen	2021	2022
Telefonische und persönliche Beratungen in der Informationsstelle und bei öffentlichen Veranstaltungen	75	aufgelöst
Beratungen zur hauswirtschaftlichen Berufsbildung	ca. 25	aufgelöst

Tabelle 10: Beispiel eines Ziels und der Kennzahlen zur Zielerreichung des DHB-Netzwerkes

3. Projektförderung – Clearingstelle



Die Clearingstelle Mannheim ist die Beratungsstelle für Betroffene von 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 vierzehn Tage – in die Wohnung zurückzukehren oder sich dem Opfer zu nähern. Mit Einverständnis des jeweiligen Opfers leistet die Clearingstelle Krisenintervention, infor-

miert über die Maßnahme des Platzverweises, um gegebenenfalls 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 bis zum Jahr 2021 mit jeweils 30.000 Euro pro Jahr bezuschusst.

Im Dezember 2021 hat der Gemeinderat im Rahmen der Etatberatungen eine Erhöhung des Zuschusses ab 2022 um insgesamt 30.000 Euro für beide Träger*innen beschlossen. Somit wurden die beiden Träger*innen der Clearingstelle in den Jahren 2022 und 2023 mit jeweils **45.000 Euro** bezuschusst.

Leistungsziel:

Die Clearingstelle leistet im Rahmen des Platzverweisverfahrens für von häuslicher Gewalt betroffene Frauen aus Mannheim die vorgesehene Krisenintervention.

Kennzahlen	2021	2022	2023
Anzahl der Frauen, mit denen eine erste Kontaktaufnahme seitens der Clearingstelle gelungen ist	192	190	168
Anzahl der insgesamt durchgeführten Beratungseinheiten	321	308	271

Tabelle 11: Beispiel eines Ziels und der Kennzahlen zur Zielerreichung der Clearingstelle

Wirkungsziel III:

Schutz und Hilfsangebote für betroffene Frauen und Kinder sind durch Kooperationen sichergestellt.

Kennzahlen	2021	2022	2023
Anzahl der Meldungen	232	234	218

Tabelle 12: Beispiel eines Ziels und der Kennzahlen zur Zielerreichung der Clearingstelle

4. 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.

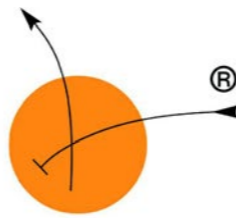
Leistungsziel:

Der Verein „Notruf und Beratung für sexuell misshandelte Frauen und Mädchen e.V.“ fördert mit dem Projekt „(Auf-)Brüche“ die Integration der von sexualisierter Gewalt betroffenen Mädchen und Frauen aus Mannheim in die (Aus-) Bildungs- und Berufswelt.

Kennzahlen	2021	2022	2023
Anzahl der Frauen, die in das Projekt aufgenommen werden konnten	16	17	19
Anzahl der Beratung und Therapie in Stunden	452	444	430

Tabelle 13: Beispiel eines Ziels und der Kennzahlen zur Zielerreichung des Vereins Notruf und Beratung für sexuell misshandelte Frauen und Mädchen e.V.





5. Institutionelle Förderung – Jedermann e.V.

Die Täterberatungsstelle ist im Rahmen des Platzverweisverfahrens ein ergänzendes Angebot zu den 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 2021, 2022 und 2023 gefördert.

Der Verein bietet Therapie, Beratung und Antige-walttrainings für die von einem Platzverweis betroffenen Personen an. Diese Täter*innen werden direkt über das Platzverweisverfahren oder vonseiten des Gerichts an die Beratungs-stelle verwiesen.

Leistungsziel:

Der Jedermann e.V. mit seiner Täterarbeit fördert die Übernahme der Verantwortung der Täter aus Mannheim bei häuslicher Gewalt für ihr gewalttätiges Verhalten, indem sie professionelle Hilfe in Anspruch nehmen.

Kennzahlen	2021	2022	2023
Anzahl der Klient*innen aus Mannheim in Beratung	64	83	59
Anzahl der Täter*innen, die durch die geschulten staatlichen Insti-tutionen der Beratungsstelle zugewiesen worden sind.	64	83	59

Tabelle 14: Beispiel eines Ziels und der Kennzahlen zur Zielerreichung des Vereins Jedermann e.V.



6. Beratungsstelle Amalie des Diakonischen Werks Mannheim

6.1 Die Beratungsstelle Amalie Mannheim

Die „Beratungsstelle Amalie Mannheim“ besteht seit 2013 und bietet Hilfe und Beratung für Frauen in der Prostitution an. Mithilfe von niedrigschwelligen Angeboten sollen insbe-sondere Frauen in Notsituationen erreicht werden. Die Betreuung umfasst medizinische Hilfestellung, sozialtherapeutische Einzelfallhilfe, Gruppenangebote, Netzwerkarbeit und beruf-liche Integrationsmaßnahmen. Das Beratungs-angebot hat zum Ziel, die Frauen ganzheitlich in allen rechtlichen, sozialen und gesundheit-lichen Fragestellungen zu unterstützen. Um die Rechte der in der Prostitution tätigen Frauen zu

stärken und ihnen perspektivische Möglichkeiten außerhalb der Prostitution aufzuzeigen, führt Amalie Beratungen, Aktionen und Veranstal-tungen durch, beteiligt sich an Netzwerken und Arbeitsgruppen und kooperiert mit kommunalen Behörden und sonstigen Institutionen.

Die Beratungsstelle Amalie wurde mit jeweils **67.024 Euro** in den Jahren 2021, 2022 und 2023 bezuschusst. Zusätzlich wurde vom Gemeinderat eine einmalige Zahlung für das Jahr 2022 in Höhe von **20.000 Euro** beschlossen.

Ab dem Jahr 2024 ist der Zuschuss auf 10.000 Euro erhöht worden.

Leistungsziel

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

Kennzahlen	2021	2022	2023
Anzahl der kurzfristigen Beratung (1–3 Beratungseinheiten)	38	29	34
Anzahl der mittelfristigen Beratung (4–10 Beratungseinheiten)	15	17	18
Anzahl der langfristigen Beratung (über 10 Beratungseinheiten)	10	17	25

Tabelle 15: Beispiel eines Ziels und der Kennzahlen zur Zielerreichung der Beratungsstelle Amalie

6.2 Wohnprojekt für Aussteigerinnen aus der Prostitution

Für Aussteigerinnen aus der Prostitution stellt eine drohende Obdachlosigkeit ein ernstes Problem dar, weil faktisch keine der Frauen über einen gesicherten Wohnraum oder über eine Meldeadresse verfügt. Mit dem vom „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. Den 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 bei ihren Problemen mit Behörden und Ämtern begleitet

werden. 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.

Nach Ablauf der Förderung durch den „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. Das Wohnprojekt der „Beratungsstelle Amalie“ wurde mit jährlich **30.000 Euro** bezuschusst.

Ab dem Jahr 2024 ist der Zuschuss auf 40.000 Euro erhöht worden.

Leistungsziel:

Die Ausstiegswohnung hat das Ziel, Frauen, die in der Prostitution arbeiten, eine Alternative zu bieten. Da ein Ausstieg in vielen Fällen mit Obdachlosigkeit verbunden ist, da Wohn- und Arbeitsraum zusammenfallen, ergibt sich durch die Wohnung eine besondere Chance für die Frauen. Durch die Sicherstellung des Wohnraums und einer intensiven Betreuung erhalten sie Hilfestellungen für einen Ausstieg aus der Prostitution und der Neuorientierung.

Kennzahlen	2021	2022	2023
Anzahl der Klientinnen, die in die Ausstiegswohnung aufgenommen werden	3	0	2
Anzahl der Beratungsgespräche	167	115	226
Anzahl der aufgenommenen Klientinnen, die den Ausstieg aus der Prostitution schaffen	alle	alle	alle

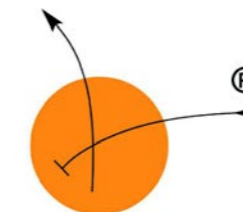
Tabelle 16: Beispiel eines Ziels und der Kennzahlen zur Zielerreichung des Wohnprojektes für Aussteigerinnen aus der Prostitution

Frauen



Notruf e.V.

Psychologische Beratungsstelle





Die Stadt Mannheim hat
2023
den **Gender Award –
Kommune mit Zukunft**
gewonnen.

H. Auszeichnungen

Gender Award – Kommune mit Zukunft 2023

2023 wurde die Stadt Mannheim mit dem „Gender Award – Kommune mit Zukunft“ der Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen ausgezeichnet. Zusammen mit der Stadt Köln teilte sich Mannheim in der Kategorie Großstadt (über 100.000 Einwohner*innen) den zweiten Platz.

Die Jury begründete den zweiten Preis für die Stadt Mannheim mit wichtigen Punkten der Gleichstellungsarbeit und -politik in Mannheim: So habe die Stadt den Beitritt zur Europäischen Gleichstellungscharta mit vielen Veranstaltungen flankiert und dabei auch Bürger*innen stark eingebunden (150 Teilnehmer*innen aus 55 Organisationen). Der Aktionsplan zur Charta in Form eines Projektkataloges ist mit 22 Projekten in sieben Wirkungsfeldern breit aufgestellt und Teil des Leitbildes der Stadt. Der Jury hat zudem positiv bewertet, dass die Stadt zusätzlich zu ihrer Referent*innenstelle für das Thema Gewalt und Menschenhandel auch eine Stelle für die Umsetzung der Istanbul-Konvention eingerichtet hat.

Hervorgehoben wurden durch die Jury auch die innovativen Ideen der Abteilung Gleichstellung: So überzeugte die Jury das 2019 eingerichtete, komplett digitalisierte Mannheimer FrauenNightTaxi und der FrauenKulturRat als ein bundesweit einzigartiges Modell. Bei der internen Gleichstellung punktete Mannheim vor allem mit insgesamt 27 dienststellenspezifischen Chancengleichheitsplänen, die die Spezifika der einzelnen Dienststellen berücksichtigen. Die Jury war außerdem beeindruckt von dem Format „Lunch and Learn“ der Stadtverwaltung für Mitarbeiterinnen aller drei Führungsebenen. Viermal im Jahr wird eine kollegiale Supervision angeboten, ergänzt durch Blitzreferate, die das Themenspektrum Führung im Blick haben. Innovativ ist auch die Einführung einer „Equality Balance Scorcard“, die unter anderem die Erstellung eines jährlich erscheinenden „Gender Reports“ für die Stadtverwaltung mit ihren rund 8.000 Beschäftigten ermöglicht.

„Wir freuen uns, dass die Gleichstellungsarbeit in Mannheim mit dem ‚Gender Award – Kommune mit Zukunft‘ ausgezeichnet wird. Der Preis ist eine Anerkennung für das umfassende Engagement vor Ort und zeigt, wie intensiv in Mannheim die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern vorangetrieben wird“, teilte der damalige Oberbürgermeister Dr. Peter Kurz der Presse mit.

Am 6. Februar 2023 nahmen die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Mannheim, Zahra Deilami, und ihre Stellvertreterin, Dr. Gwendolin Julia Schneider, den Preis für die Gleichstellungsarbeit der Stadt Mannheim im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend von Bundesfrauenministerin Lisa Paus entgegen.



Die Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen würdigt mit dem „Gender Award“ besonders erfolgreiche und beispielhafte Gleichstellungsarbeit vor Ort. Gesucht wurden Kommunen, die eine außergewöhnlich kreative und vorbildliche Gleichstellungsarbeit vor Ort umsetzen, Ungerechtigkeiten zwischen Frauen und Männern aufspüren und dauerhaft beseitigen.



Preisverleihung Gender Award 2023: (v.l.n.r.) Dr. Gwendolin Julia Schneider (stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Mannheim), Bundesfrauenministerin Lisa Paus, Zahra Deilami (Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Mannheim). © Kühnapfel Fotografie/BA



Preisverleihung: Gender Award 2023: Zahra Deilami, Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Mannheim. © Kühnapfel Fotografie/BAG



Die Pokale des Gender Awards 2023. © Kühnapfel Fotografie/BAG

Tabellenverzeichnis

21	Tabelle 1:	Statistik der bearbeiteten Regelwerke
22	Tabelle 2:	Übersicht über die Termine und Themen des Formats Lunch & Learn im Jahr 2023
54	Tabelle 3:	Mitglieder des Charta-Beirates
101	Tabelle 3:	Erfasste Delikte der Partnerschaftsgewalt in Mannheim
101	Tabelle 4:	Erfasste Delikte der Sexualstraftaten
114	Tabelle 5:	Bundeskriminalamt Bundeslagebild Menschenhandel und Ausbeutung 2021 und 2022
115	Tabelle 6:	Polizeiliche Kriminalstatistik (PKS) zu Zwangsheirat, Menschenhandel und Zwangsprostitution 2021, 2022 und 2023 des Polizeipräsidiums Mannheim
157	Tabelle 7:	Mitglieder und Gäste des FrauenKulturRates 2021–2023
176	Tabelle 8:	Beispiel eines Ziels und der Kennzahlen zur Zielerreichung des Internationalen Frauentreffs Jungbusch
176	Tabelle 9:	Beispiel eines Ziels und der Zielerreichung des Internationalen Frauentreffs Jungbusch
177	Tabelle 10:	Beispiel eines Ziels und der Kennzahlen zur Zielerreichung des DHB-Netzwerkes
178	Tabelle 11:	Beispiel eines Ziels und der Kennzahlen zur Zielerreichung der Clearingstelle
178	Tabelle 12:	Beispiel eines Ziels und der Kennzahlen zur Zielerreichung der Clearingstelle
179	Tabelle 13:	Beispiel eines Ziels und der Kennzahlen zur Zielerreichung des Vereins Notruf und Beratung für sexuell misshandelte Frauen und Mädchen e.V.
180	Tabelle 14:	Beispiel eines Ziels und der Kennzahlen zur Zielerreichung des Vereins Jedermann e.V.
181	Tabelle 15:	Beispiel eines Ziels und der Kennzahlen zur Zielerreichung der Beratungsstelle Amalie
182	Tabelle 16:	Beispiel eines Ziels und der Kennzahlen zur Zielerreichung des Wohnprojektes für Aussteigerinnen aus der Prostitution

Abbildungsverzeichnis

18	Abbildung 1:	Handlungsfelder des ersten Rahmenchancengleichheitsplanes
24	Abbildung 2:	Gesetzliche Grundlagen zum Chancengleichheitsplan nach dem ChancenG
25	Abbildung 3:	Stand der Maßnahmen im Zwischenbericht zum Rahmenchancengleichheitsplan.
26	Abbildung 4:	Teilnehmende am Prozess der Erstellung der DS-CGP
27	Abbildung 5:	Die Phasen der Erstellung der DS-CGP
28	Abbildung 6:	Die fünf thematischen Maßnahmenpakete der DS-CGP
29	Abbildung 7:	Die vier Einzelmaßnahmen der DS-CGP
31	Abbildung 8:	Die einzelnen Phasen des Auditierungsprozesses
50	Abbildung 9:	Die Wirkungsfelder des Gleichstellungsaktionsplanes
51	Abbildung 10:	Instanzen des Gleichstellungsaktionsplanes
52	Abbildung 11:	Der Steuerungskreis des Gleichstellungsaktionsplanes
53	Abbildung 12:	Die Zusammensetzung des Charta-Beirates
56	Abbildung 13:	Die Zusammensetzung der Expert*innenteams
92	Abbildung 14:	Darstellung der Erfüllungsquote des GAPinMA Projekte zum Stand 31.12.2023
100	Abbildung 15:	Anzahl der Fälle von Partnerschaftsgewalt gegen Frauen in Deutschland
126	Abbildung 16:	Berufsabschlüsse der Ratsuchenden von 2021–2023
127	Abbildung 17:	Staatsangehörigkeit der Ratsuchenden von 2021–2023

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

Bitter Agentur für Kommunikationsdesign GmbH

Bildnachweis nach Kapiteln:

Titel ©Constanze Woltag/herzlaub Kommunikationsdesign

14/15 ©Adobe Stock/pressmaster

44/45 ©Adobe Stock/NDABCREATIVITY

96/97 ©Adobe Stock/sdecoret

122/123 ©Adobe Stock/Diane Munro/peopleimages.com

140/141 ©Adobe Stock/Maria Vitkovska

148/149 ©Adobe Stock/Marine Gastineau/peopleimages.com

174/175 ©Adobe Stock/Marco2811

184/185 ©Adobe Stock/ATKWORK888

Stand

Oktober 2024

Vervielfältigungen sind nicht gestattet.

Verbreitungen – auch auszugsweise – über elektronische Systeme/

Datenträger bedürfen der vorherigen Zustimmung.

Alle übrigen Rechte bleiben vorbehalten.

