



Bericht 2018 | 2019

Abteilung für individuelle Chancengleichheit  
von Frauen und Männern

Landeshauptstadt Stuttgart

**Abteilung für individuelle Chancengleichheit  
von Frauen und Männern**

Eberhardstraße 61, 70173 Stuttgart

Telefon 0711 216-80437

E-Mail: [poststelle.chancengleichheit@stuttgart.de](mailto:poststelle.chancengleichheit@stuttgart.de)

**Herausgeberin:** Landeshauptstadt Stuttgart,  
Abteilung für individuelle Chancengleichheit von  
Frauen und Männern; Redaktion: Kirsten Plew,  
Dr. Susanne Seiz; Gestaltung und Satz: Anika Krüger;  
Bildnachweise: Fotos Schwerpunkt Diversity Kongress:  
Saskia Pajot, alle weiteren Fotos: Abteilung für  
individuelle Chancengleichheit von Frauen und Männern

Stand: Mai 2021

# Jahresbericht 2018 | 2019

Abteilung für individuelle Chancengleichheit  
von Frauen und Männern

# Inhaltsverzeichnis

Vorwort .....	6
Die Abteilung für individuelle Chancengleichheit von Frauen und Männern auf einen Blick.....	7
Die Mitarbeiter*innen der Abteilung.....	8
Schwerpunkt Stuttgarter Diversity Kongress 2018.....	10
<b>I. Tätigkeitsbericht nach Außen .....</b>	<b>31</b>
1.1 Herausforderungen und Ziele .....	31
1.2 Themen, Gremien, Fachveranstaltungen .....	31
2. <b>Gender<sup>Plus</sup> Alter</b> .....	39
2.1 Herausforderungen und Ziele .....	39
2.2 Projekte, Gremien, Veranstaltungen .....	39
3. <b>Gender<sup>Plus</sup> Ethnie</b> .....	42
3.2 Projektschwerpunkte, Gremien, Veranstaltungen .....	43
4. <b>Gender<sup>Plus</sup> sexuelle Orientierung und Vielfalt von Geschlecht</b> .....	46
4.1 Herausforderungen und Ziele .....	46
4.2 Projektschwerpunkte, Gremien, Veranstaltungen .....	47
5. <b>Gender<sup>Plus</sup> Soziale Herkunft / Lebenslagen</b> .....	51
5.1 Herausforderungen und Ziele .....	51
5.2 Projektschwerpunkte, Gremien, Veranstaltungen .....	52
<b>6. Wiederkehrende Veranstaltungen nach Außen und Innen .....</b>	<b>55</b>
6.1 Internationaler Frauentag 2018 / 2019.....	55
6.2 Weltgebetstag trifft Internationalen Frauentag, 08. März 2018: Surinam – Stuttgart, „Bedrohte Erden: kluge Frauen – starke Initiativen“ .....	55
6.3 Stadtspiel für Mädchen und Jungen .....	57
6.4 STOP-Fachtagung .....	57
6.5 Internationaler Tag gegen Gewalt an Frauen.....	57
6.6 One Billion Rising - weltweiter Aktionstag gegen Gewalt an Frauen und Mädchen .....	58
6.7 Veranstaltungsreihe – 100 Jahre Frauenwahlrecht vom 30.11.2018 bis zum 08.03.2019 .....	58

II.	<b>Tätigkeitsbericht nach Innen</b> .....	60
1.	<b>Gender<sup>Plus</sup></b> .....	60
	1.1 Herausforderungen und Ziele .....	60
	1.2 Projektschwerpunkte, Gremien, Veranstaltungen .....	60
III.	Beirat für Gleichstellungsfragen, Schnittstelle zwischen Politik und Verwaltung.....	65
IV.	Gremien- und Netzwerke im Überblick.....	66
V.	Öffentlichkeitsarbeit .....	67
	Veröffentlichungen .....	67

# Vorwort

Sehr geehrte Leser\*innen,

wie Sie dem vorliegenden Tätigkeitsbericht entnehmen können, liegen zwei spannende Jahre mit vielfältigen Herausforderungen hinter uns. Mit diesem Bericht wollen wir Sie gerne daran teilhaben lassen, was alles vorangebracht werden konnte. Wir haben uns Themen gewidmet, die unsere Arbeit schon viele Jahre prägen, aber auch neue Projekte konzipiert, die den heutigen gesellschaftlichen Bedürfnissen entsprechen.

Geschlechtergerechtigkeit ist ein wichtiger Aspekt unseres gesellschaftlichen Zusammenlebens. Dass Chancengleichheit de facto sichtbar wird, hängt in hohem Maße von den jeweiligen Akteur\*innen, sowie von der Abstimmung und Vernetzung unterschiedlicher Zuständigkeiten ab. Durch unseren gesetzlichen Auftrag, auf die Verbesserung der Chancengleichheit in allen kommunalen Bereichen hinzuwirken, haben wir einen Blick für alle Zielgruppen, die wegen eines oder mehrerer Diskriminierungsmerkmale ungleich behandelt werden können. Diese Merkmale reichen von Alter oder Ethnie über sexuelle Orientierung, physische oder psychische Beeinträchtigung bis hin zur sozialen Herkunft und Weltanschauung / Religion.

Die intersektionale Perspektive ermöglicht es uns, multiple Ungleichheitsverhältnisse aufzudecken. Wir danken allen Fachbereichen, Teilnehmenden und Sachkundigen in Arbeitskreisen und Netzwerker\*innen für die aktive Zusammenarbeit aufgrund der wir partizipativ Lösungsansätze entwickeln und so eine Kultur der Wertschätzung von Vielfalt schaffen können. Gleichmaßen freuen wir uns auf die kommenden Jahre mit neuen gemeinsamen Projekten.

Unser Handlungsauftrag ist sowohl nach innen als auch nach außen gerichtet. Als Arbeitgeberin ist

es der Landeshauptstadt Stuttgart wichtig, sich gegen Chancenungleichheiten und für Anti-Diskriminierung und Gleichstellung am Arbeitsplatz stark zu machen. Gleichmaßen setzen wir uns für die Bürger\*innen Stuttgarts ein, denn Chancenungleichheiten ziehen sich durch alle denkbaren kommunalpolitischen Handlungsfelder und sind so facettenreich und vielschichtig, wie die Menschen selbst. Es ist unser Ziel, Verständnis und Akzeptanz für die Vielfalt der Bevölkerung zu schaffen. Nur so können die Rahmenbedingungen für ein von Wertschätzung geprägtes Miteinander geschaffen werden.

Gerne können Sie mit uns Ihre Anregungen, Themen und Wünsche teilen, damit wir unsere Arbeit zu den vielfältigen Themen weiterentwickeln können.

Ich wünsche Ihnen eine interessante Lektüre.

Ihre



Dr.in Ursula Matschke

# Die Abteilung für individuelle Chancengleichheit von Frauen und Männern

Gender<sup>Plus</sup> = Frauen\* und Männer\* in ihrer Vielfalt

Auftrag nach Außen – Die Kommune als Dienstleisterin

Auftrag nach Innen – Die Kommune als Arbeitgeberin

	Themen:	Maßnahmen/Projekte:		Themen:	Maßnahmen/Projekte:
Gender <sup>Plus</sup>	Häusliche Gewalt	<ul style="list-style-type: none"> <li>• STOP Intervention</li> <li>• STOP Fachtagung</li> <li>• Präventionsprojekt</li> <li>• Runder Tisch häusliche und sexuelle Gewalt</li> </ul>	Gender <sup>Plus</sup>	Chancengleichheit in der Verwaltung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• AG zur DV Chancengleichheit Verwaltung</li> <li>• AG zur DV Chancengleichheit Klinikum</li> <li>• Mitarbeiter*innenbefragung</li> </ul>
	Allgemeine Beratung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Telefonische Beratung</li> <li>• Persönliche Beratung</li> </ul>		Vereinbarkeit Familie, Pflege und Beruf	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wiedereinstiegsportal</li> </ul>
	Gleichstellungsorientierte Männer*politik	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Männergesundheit</li> <li>• Netzwerk Männerberatung</li> </ul>		Allgemeine Beratung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Telefonische Beratung</li> <li>• Persönliche Beratung</li> </ul>
Gender <sup>Plus</sup> Alter	Altersarmut	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gleichstellungsbeirat</li> </ul>			
	Gewalt in der häuslichen Pflege	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Runder Tisch</li> <li>• Beratungstelefon</li> <li>• Fachtagung</li> </ul>			
Gender <sup>Plus</sup> Ethnie	Häusliche Gewalt und Geflüchtete	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitskreis</li> <li>• Gewaltschutz-Mentor*innen</li> <li>• Interventionsberatung</li> </ul>			
	Frauen* mit Einwanderungs- oder Fluchtgeschichte	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitskreis</li> <li>• Fachveranstaltungen</li> </ul>			
Gender <sup>Plus</sup> sexuelle Orientierung und Vielfalt von Geschlecht	Sexuelle Orientierung, Vielfalt von Geschlecht und genderspezifische Themen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Koordinierung LSBTTIQ</li> <li>• Arbeitskreis LSBTTIQ</li> <li>• Projektkoordination Regenbogenhaus Stuttgart</li> <li>• Geschlechtergerechte Sprache</li> <li>• Genderspezifische Themen</li> </ul>			
	Gesellschaftliche Teilhabe von Frauen* – Arbeit, Wirtschaft und Vereinbarkeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stuttgarter Integrations- und Arbeitsmarktprogramm für Frauen* – Berufliche Anlaufstellen</li> <li>• Quartiersprojekt</li> <li>• Arbeitskreis Netzwerk Qualifizierung und Ausbildung für Frauen* (QuAF)</li> </ul>			
Gender <sup>Plus</sup> soz. Herkunft/ Lebenslagen	Armuts- und Zwangsprostitution	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Runder Tisch Prostitution</li> </ul>			

Gremien- und Netzwerkarbeit

Wiederkehrende Veranstaltungen

# Die Mitarbeiter\*innen der Abteilung



Seit 2001 Gleichstellungsbeauftragte der Landeshauptstadt Stuttgart und Leiterin der Abteilung Chancengleichheit

**Dr. Ursula Matschke**

- » Strategieentwicklung
- » Vertretung in politischen Gremien



Seit 2006 Mitarbeiterin in der Abteilung Chancengleichheit

**Catharina Wackes**

- Schwerpunkt:** Häusliche Gewalt / Partnerschaftsgewalt
- » STOP Stuttgarter Ordnungspartnerschaft gegen häusliche Gewalt
  - » Runder Tisch gegen häusliche und sexuelle Gewalt
  - » Prävention von häuslicher Gewalt



Seit 2012 Mitarbeiterin in der Abteilung Chancengleichheit

**Beatrice Olgun-Lichtenberg**

- Schwerpunkt:** Sexuelle Orientierung und geschlechtliche Vielfalt
- » Lebenslagen und -entwürfe von Migrantinnen in Stuttgart, AK Migrantinnen
  - » Genderspezifische Bedarfe von Mädchen\* und Jungen\* in Stuttgart, AG Mädchenpolitik, AG Gender, Jugendhilfeausschuss
  - » Häusliche Gewalt / Partnerschaftsgewalt im Geflüchtetenkontext  
Arbeitskreis Häusliche Gewalt und Geflüchtete



Seit 2016 Mitarbeiterin in der Abteilung Chancengleichheit

**Kirsten Plew**

- Schwerpunkt:** Soziale Herkunft / Lebenslagen
- » Chancenarme Frauen (Quartiersprojekt)
  - » Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf - Beschäftigung
  - » Berufliche Frauenförderung
  - » Geschäftsführung Beirat für Gleichstellungsfragen
  - » Diversitykongress / Frauenkonferenz / Frauennetzwerke



Seit 2016 Mitarbeiter in der Abteilung Chancengleichheit

**Lars Groven**

- Schwerpunkt:** Häusliche Gewalt
- » Prävention von häuslicher Gewalt



**Seit 2016 Mitarbeiterin in der Abteilung Chancengleichheit**  
**Franziska Haase-Flaig**

**Schwerpunkt:** Chancengleichheit in der Verwaltung

- » DV-Chancengleichheit LHS Stuttgart
- » DV-Chancengleichheit Klinikum Stuttgart
- » Mitarbeiter\*innenbefragung und Partizipationsprozess
- » Sprechstunden intern und extern
- » Work-Life-Balance Netzwerk



**Seit 2017 Mitarbeiterin in der Abteilung Chancengleichheit**  
**Sandra Stierle**

**Schwerpunkt:** Büromanagement

- » Allgemeine Büroorganisation, Koordination von Terminen
- » Vor- und Nachbereitung von Arbeitskreisen und „Runden Tischen“ sowie Veranstaltungen
- » Bestellung von Büromaterial, Ablage
- » Dienstreisemanagement



**Seit 2017 Mitarbeiterin in der Abteilung Chancengleichheit**  
**Dr. Susanne Seiz**

**Schwerpunkt:** Chancengleichheit in der Verwaltung

- » Mitarbeiter\*innenbefragung und Partizipationsprozess
- » Gewalt in der Häuslichen Pflege
- » Alter und Chancengleichheit



**Seit 2019 Mitarbeiter in der Abteilung Chancengleichheit**  
**Alexander Stotkiewitz**

**Schwerpunkt:** Häusliche Gewalt / Partnerschaftsgewalt

- » STOP Stuttgarter Ordnungspartnerschaft gegen häusliche Gewalt
- » Häusliche Gewalt / Partnerschaftsgewalt im Geflüchtetenkontext



**Seit 2019 Mitarbeiter in der Abteilung Chancengleichheit**  
**Olcay Miyanyedi**

**Schwerpunkt:** Gleichstellungsorientierte Männer\*politik

- » Chancenbenachteiligte Jungen\* und Männer\*
- » Jungen\*- und Männer\*gesundheit
- » Geschäftsführung Netzwerk Jungen\*- und Männer\*beratung
- » Runder Tisch Prostitution

# Schwerpunkt Stuttgarter Diversity Kongress 2018



Am 5. und 6. Juni 2018 fand der dritte und erstmals zweitägige Stuttgarter Diversity Kongress unter dem Motto „Frauen\* und Männer\* in ihrer Vielfalt. Gender ist mehr.“ statt.

Der Kongress startete am ersten Tag mit über hundert Teilnehmer\*innen aus Wirtschaft, Politik, Beratungsstellen und Trägereinrichtungen und bot den Teilnehmenden neben Vorträgen Raum zum Talk mit den Keynotespeaker\*innen und weiteren Inputgeber\*innen in acht parallel stattfindenden Workshops. Zum ersten Mal fand der Kongress darüber hinaus in Kooperation mit FemCities, ein von

der Stadt Wien initiiertes Frauen-Städte-Netzwerk, statt, das den Blick auf angrenzende, deutschsprachige Länder wie Österreich, Luxemburg und die Schweiz richtete. An diesem Tag wurde das Thema „Gender und Armut“ unter verschiedenen Gesichtspunkten wie Alter, Migration, soziale Herkunft und Familienstatus diskutiert, auf der Grundlage länderspezifischer Inputs.

# Workshops und Programm Tag 1

- Ab 9:00 Uhr** **Anmeldung**  
**9:15 Uhr** **Begrüßung, Großer Sitzungssaal (Raum 307, 3.OG)**  
 „Frauen\* und Männer\* in ihrer Vielfalt. Gender ist mehr.“ Isabel Fezer, Bürgermeisterin Stadt Stuttgart  
 Dr. Ursula Matschke, Leiterin der Abteilung für individuelle Chancengleichheit von Frauen und Männern, LHS Stuttgart
- 09:45 Uhr** **„Feminismus heute – Vielfalt ist kein Luxus“**  
 Dr. Ines Kappert, Leitung Gunda-Werner-Institut, Feminismus und Geschlechterdemokratie, Berlin  
 „Bedarfe von Männern\* in den Blick nehmen. Männerpolitische Aspekte einer modernen Gleichstellungspolitik“  
 Martin Rosowski, Vorsitzender Bundesforum Männer, Berlin  
 Moderiertes Gespräch mit Dr. Ines Kappert und Martin Rosowski
- 10:45 Uhr** **Kaffeepause mit Markt der Möglichkeiten**  
**11:15 Uhr** **Aus der Landespolitik**  
 Diversität und Chancengleichheit aus Sicht der Landesregierung  
 Bärbli Mieliich, Staatssekretärin im Ministerium für Soziales und Integration Baden-Württemberg
- 11:30 Uhr** **Workshop Phase 1**  
 Grundlagen, erfolgreiche Projekte und Maßnahmen in fünf parallel stattfindenden Workshops
- 13:00 Uhr** **Mittagsimbiss mit Markt der Möglichkeiten**  
**14:00 Uhr** **Workshop Phase 2**  
 Grundlagen, erfolgreiche Projekte und Maßnahmen in fünf parallel stattfindenden Workshops
- 15:30 Uhr** **Kurze Erfrischungspause – mit Markt der Möglichkeiten**  
**16:00 Uhr** **Gallery Walk**  
**17:00 Uhr** **Ende der Veranstaltung**

Gender ist mehr Dimension Alter	Gender ist mehr Dimension Behinderung	Gender ist mehr Dimension LSBTIQ	Gender ist mehr Dimension Ethnie	Gender ist mehr Dimension Lebenslagen
<b>Workshop Phase 1: 11:30 – 13:00 Uhr:</b> Grundlagen, erfolgreiche Projekte und Maßnahmen in fünf parallel laufenden Workshops				
<b>WS 1.1</b> Altersbilder und die Lebensrealität älterer Frauen* und Männer*	<b>WS 1.2</b> Vernetzt aktiv gegen Gewalt an Frauen* mit Behinderungen	<b>WS 1.3</b> Projekt: „Queere Jugendarbeit zu Regenbogen. Bildung“	<b>WS 1.4</b> Migrantinnen auf dem deutschen Arbeitsmarkt – ein Gender- und Integrationsproblem?	<b>WS 1.5</b> Alleinerziehend und benachteiligt?
<b>Workshop Phase 2: 14:00 – 15:30 Uhr:</b> Grundlagen, erfolgreiche Projekte und Maßnahmen in fünf parallel laufenden Workshops				
<b>WS 2.1</b> Altersdiskriminierung von Frauen* und Männern*	<b>WS 2.2</b> Lebenssituation von Männern* mit Behinderung	<b>WS 2.3</b> LSBTIQ im Alter und in der Pflege	<b>WS 2.4</b> Soziale Integration und Teilhabe von Geflüchteten	<b>WS 2.5</b> Risiko: Mann*-Sein
Raum <b>307</b> (3. OG)	Raum <b>406</b> (4. OG)	Raum <b>402</b> Mittlerer Sitzungssaal (4. OG)	Raum <b>304</b> Kleiner Sitzungssaal (3. OG)	Raum <b>407/408</b> (4. OG)

# Programm

## Tag 2

- 9:00 Uhr**      **Begrüßung**  
Dr. Ursula Matschke, Leiterin der Abteilung für individuelle Chancengleichheit von Frauen und Männern der LHS Stuttgart  
Ricarda Götz, Frauenabteilung der Stadt Wien
- 09:30 Uhr**      **Keynote:**  
Altersarmut: Forschungsstand – Europa – Lösungsansätze  
Dr. Holger Stichnoth, Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung GmbH (ZEW) Mannheim
- 10:30 Uhr**      **Kaffeepause**
- 11:00 Uhr**      **Länderinputs**  
Inputs zu den nationalen / kommunalen Lösungsansätzen, nationalen / kommunalen Perspektiven und Rahmenbedingungen
- 12:15 Uhr**      **Mittagsimbiss**
- 13:15 Uhr**      **Arbeitssession in Kleingruppen**  
Diskussion und Formulierung von Lösungsansätzen zu den Themenschwerpunkten  
» Alter und Armut  
» Migration und Armut  
» Soziale Herkunft / Bildungsstand und Armut  
» Alleinerziehend und Armut
- 14:45 Uhr**      **Formulierung der Resolution**
- 15:30 Uhr**      **Veranstaltungsende**



« Isabel Fezer



« Dr.in Ursula Matschke

Eröffnet wurde der Kongress von der amtierenden Bürgermeisterin Isabel Fezer und der Gleichstellungsbeauftragten der Landeshauptstadt Stuttgart Dr.in Ursula Matschke.

Bürgermeisterin Fezer eröffnete den Kongress mit der Frage nach Rahmenbedingungen für ein Leben der Vielfalt und stellte als Ziel des Diversity Kongresses die Förderung von Vielfalt, das Aufdecken von Diskriminierung und das Erarbeiten von Lösungsansätzen vor. Anschließend begrüßte auch Dr.in Ursula Matschke das Publikum mit dem Aufruf, Säulen zu überwinden und miteinander zu arbeiten. Sie stellte die Wichtigkeit eines differenzierten Umgangs mit Menschen mit individuellen Erfahrungen und Lebenssituationen dar. Die Genderfrage müsse in Kombination mit anderen Dimensionen erfasst werden. Nur so könne man Vielfalt unterstützen. Gerade in Zeiten von neuem Nationalismus müsse man für Diversität und Gleichstellung arbeiten.

### **Feminismus heute – Vielfalt ist kein Luxus**

Thema am Vormittag war „Feminismus heute – Vielfalt ist kein Luxus“, zu dem es Reden von Dr.in Ines Kappert, der Leiterin des Gunda-Werner-Instituts und Martin Rosowski, dem Vorsitzenden des Bundesforum Männer in Berlin. Hervorgehoben wurden die Notwendigkeit eines intersektionalen

Feminismus und das Zusammendenken von Gender und Vielfalt. Menschen müssen in ihren unterschiedlichen Personen wahrgenommen werden, wie beispielsweise Frauen mit Behinderungen oder muslimische Frauen oder Frauen mit Migrationshintergrund. Diese Menschen gelangen aus dem Blick, wenn man sich nur an den Achsen Schwarz-Weiß oder Mann-Frau orientiert. Das bedeutet natürlich nicht, dass schwarze Männer und weiße Frauen nicht diskriminiert werden. Diese Merkmale sollen aber nicht gegeneinander ausgespielt werden. In Bezug auf Männer bedeutet Intersektionalität beispielsweise die Entkriminalisierung von Männern mit Migrationshintergrund und Männer auch in Care-Berufe zu bringen. Auch hier muss man, wie bei den Frauen, schauen, welche Diskriminierungslinien sich kreuzen.

Weiter wurde auch der Aufstieg von rechter Politik thematisiert sowie dessen negativer Einfluss auf das Thema Diversity. Kritisiert wurde, dass Chancengleichheitspolitik im gesamtpolitischen Kontext hintenansteht. Allerdings steht zwar die Frauenfrage im Vordergrund aber die Frage nach Vielfalt wird hier vernachlässigt.

Im Rahmen der Vorträge am Vormittag wurde auch auf die Relevanz eingegangen, die Bedarfe von Männern sowie männerpolitische Aspekte einer modernen Gleichstellungspolitik in den Blick



» von links nach rechts: Dr.in Ursula Matschke, Dr.in Ines Kappert, Martin Rosowski

zu nehmen. Anschließend wurde in einem moderierten gemeinsamen Gespräch der beiden Referierenden festgestellt, dass es eine enge Zusammenarbeit von Frauen und Männern geben muss. Nur durch Kooperation kann Chancengleichheit langfristig durchgesetzt werden und funktionieren. Eine solche Zusammenarbeit muss sich dann auch in der Repräsentanz widerspiegeln. So sind im Bundestag Frauen und auch Frauen oder Männer mit Migrationshintergrund derzeit erheblich unterrepräsentiert. Der Gefahr der Instrumentalisierung sowohl der Frauen- als auch der Männerfrage von rechts muss durch Lösungsansätze begegnet werden.

## Diversität und Chancengleichheit aus

### Sicht der Landesregierung

#### Staatssekretärin

#### Bärbl Mielich, Ministerium für Soziales und Integration.

Bei der Betrachtung des Landes Baden-Württemberg ist die Förderung von Diversität und Chancengleichheit noch ausbaufähig. Jedoch wurden auch schon viele Erfolge erzielt. Dazu zählt ein differenzierter Umgang mit Familienbildern und somit

das Angebot einer guten Kinderbetreuung. Bestehende Ungleichheiten wie der Gender Pay Gap und der Gender Care Gap zeigen, dass es mehr Öffentlichkeitsarbeit und strukturelle Unterstützungen geben muss. Auch in Führungspositionen seien Frauen noch unterrepräsentiert, weshalb ein Mentoring Programm aufgebaut werden soll, um Frauen zu unterstützen. Ein großes Problemfeld sei ebenfalls die Kinderbetreuung. Es fehle an qualifiziertem Fachpersonal und einer angemessenen Bezahlung dessen. Zuletzt geht die Staatssekretärin noch auf geschlechtsspezifische Altersbilder ein und appelliert für eine Wertschätzung der Fähigkeiten und Lebenserfahrung älterer Menschen. Auch die sexuelle Vielfalt müsse anerkannt und unterstützt werden.

das Angebot einer guten Kinderbetreuung. Bestehende Ungleichheiten wie der Gender Pay Gap und der Gender Care Gap zeigen, dass es mehr Öffentlichkeitsarbeit und strukturelle Unterstützungen geben muss. Auch in Führungspositionen seien Frauen noch unterrepräsentiert, weshalb ein Mentoring Programm aufgebaut werden soll, um Frauen zu unterstützen. Ein großes Problemfeld sei ebenfalls die Kinderbetreuung. Es fehle an qualifiziertem Fachpersonal und einer angemessenen Bezahlung dessen. Zuletzt geht die Staatssekretärin noch auf geschlechtsspezifische Altersbilder ein und appelliert für eine Wertschätzung der Fähigkeiten und Lebenserfahrung älterer Menschen. Auch die sexuelle Vielfalt müsse anerkannt und unterstützt werden.

## Workshops

Im Anschluss an die Fachbeiträge fanden diverse Workshops zu den Gender Dimensionen statt. Alle Präsentationen der Workshopinputgeber\*innen können unter [poststelle.chancengleichheit@stuttgart.de](mailto:poststelle.chancengleichheit@stuttgart.de) angefragt werden.

Zur **Dimension Alter** wurden die „Altersbilder und die Lebensrealität älterer Frauen\* und Männer\*“ und „Altersdiskriminierung von Frauen\* und Männern\*“ in Workshops behandelt.

Im ersten Workshop führte Dr.in Selma Kadi, Universität Tübingen, in die Vielfalt der Altersbilder ein. Insbesondere ältere Frauen\* werden meist negativer dargestellt als ältere Männer\*. Die Rolle der Medien bei der Produktion und Bestätigung von Altersbildern wurde im Plenum intensiv diskutiert. Ein weiterer Input folgte von Heinz-Peter Ohm, Gesundheitsamt Stuttgart, zusammen mit Nele Bonner, AWO Stuttgart, zum Projekt „TrotzAlter:

» Dr.in Susanne Seiz (OB-ICG) und Referent\*innen



» Teilnehmer\*innen des 1. Workshops

unabhängig mittendrin in Vaihingen". Sie berichteten über ein Foto-Shooting mit 31 älteren Personen.

Der Input für den zweiten Workshop zum Thema „Altersdiskriminierung“ erfolgte von Hanne Schweitzer, Büro gegen Altersdiskriminierung, Köln. Sie veranschaulichte die vielfältigen und oft subtilen Formen von Altersdiskriminierungen. Sie plädierte u.a. dafür, dass das Merkmal „Alter“ in

Art.3 des GG aufgenommen werden müsse. Im Anschluss stellte Anette Barth von der Kulturgießerei in Saarbug das Projekt „Zeit zuzuhören-Dialog der Generationen“ vor. Die Wichtigkeit eines Generationendialogs um Altersdiskriminierungen zu bekämpfen wurde dabei deutlich.

## Präsentation Dr. Selma Kadi

EBERHARD KARLS  
UNIVERSITÄT  
TÜBINGEN



MEDIZINISCHE  
FAKULTÄT  
Institut für Ethik und  
Geschichte der Medizin



» **WS 1.1**  
Dimension Alter

### Altersbilder und die Lebensrealität älterer Menschen

Dr. Selma Kadi

Stuttgarter Diversity Kongress „Frauen\* und Männer\* in ihrer Vielfalt. Gender ist mehr.“ 5. und 6. Juni 2018, Rathaus Stuttgart

## Präsentation Dr. Anette Barth

### Zeit zuzuhören – Dialog der Generationen

Wie kann ein intensiver Dialog zwischen den Generationen der Altersdiskriminierung entgegenwirken? ... der Diskriminierung aller Generationen?

» **WS 2.1**  
Dimension Alter



» Das Team der Regenbogen.Bildung mit Beatrice Olgun-Lichtenberg (OB-ICG)

In der Dimension **LSBTTIQ** - sexuelle Orientierung und geschlechtliche Vielfalt wurden in beiden Workshops neue innovative Bildungsprojekte vorgestellt.

Das Projekt „Regenbogen.Bildung“ wurde konzipiert für den Einsatz in Schulklassen aber auch für Schulungen von Fachkräften und Multiplikator\*innen zu Themen wie Vielfalt von Geschlecht, Sexualität und Lebensformen. Queere Jugendliche tauschen sich mit Schüler\*innen über vielfältige Themen und Fragen aus. Die Peer-Teamer\*innen werden entsprechend von den Sozialarbeiter\*innen Bastienne Pletat und Tom Fixemer vorbereitet und unterstützt. Das Projekt wird gefördert durch die Stadt Stuttgart. Mehr Informationen: <https://www.regenbogenbildung.de>

Der zweite Workshop zur Dimension LSBTTIQ befasste sich mit dem Thema LSBTTIQ im Alter und in der Pflege. Ein wichtiges Thema hierbei ist die Sensibilisierung von Schüler\*innen der Altenpflege. unter Berücksichtigung der jeweiligen ethnischen und religiösen Vielfalt. Spannend waren die ersten Rückmeldungen aus den ersten Workshoptagen vom Leiter der Altenpflegeschule des Eigenbetrieb leben & wohnen, Wolfgang Haug und den Referent\*innen des Workshops Dr. Jochen Kramer und Olcay Miyanyedi vom Projekt Kultursensibel LSBTTIQ der Türkischen Gemeinde in Baden-Württemberg und Philine Pastenaci vom ihs Polychrom Projekt.

Auch zur **Dimension Ethnie** gab es zwei Workshops. Der erste Workshop hatte den Titel „Migrantinnen auf dem deutschen Arbeitsmarkt – ein Gender- und Integrationsproblem?“. Die Integration von Migrant\*innen in den Arbeitsmarkt stellt häufig eine besondere Herausforderung dar. Der Workshop hat aufgezeigt, welchen Hürden sich Migrant\*innen auf dem Arbeitsmarkt stellen müssen. Gleichzeitig wurde der Blick auf Potenziale gelegt, die Migrant\*innen, insbesondere vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und Fachkräftemangels, für den Arbeitsmarkt mitbringen und entwickeln können. Zu Beginn führte Saskia Luick von der Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit in die die Statistik ein. Anschließend berichtete Frau Dr. Brait-Poplawski, Vorstandsvorsitzende des Forums Internationaler Frauen BW e. V. über Studienergebnisse im Bezug zum Zugang zum Arbeitsmarkt von internationalen Frauen in Baden-Württemberg. Frau Ghitis und Frau Santomauro, Mitglieder des Forums Internationaler Frauen Baden-Württemberg e. V. stellen die Netzwerkarbeit ihres Vereins vor. Der Verein dient Frauen mit internationaler Herkunft als Netzwerk, fördert deren Integration auf dem deutschen Arbeitsmarkt und leistet einen Beitrag zur Interkulturellen Verständigung. Abschließend stellte Frau Münch vom Interkulturellen Bildungszentrum Mannheim das „Internationale Businessnetzwerk für Frauen“ vor. Das Netzwerk wurde im Rahmen des Förderprogramms "Integration durch Qualifizierung" gegründet und fördert die Fachkräfteentwicklung und -sicherung in Unternehmen von Migrant\*innen sowie den Austausch zwischen Unternehmer\*innen, weiblichen\* Führungskräften und Institutionen.

Im zweiten Workshop mit dem Titel „Muttersprachliche und kultursensible Mediatorausbildung: MiMi-Gewaltprävention. Mit Migranten für Migranten“ stellten Claudia Klett und Andreas Sauter von der DHBW Villingen-Schwenningen Evaluationsergebnisse des Projekts „MiMi – Pilotprojekt in Berlin“ vor. Ein Erfahrungsbericht von Dr.in Ursula Matschke, Leiterin der Abteilung für individuelle Chancengleichheit von Frauen und Männer und Dominique Jend und Riyad Alhajja, Sozialberatung Stuttgart e. V. aus Stuttgart über die Übertragung des Projekts auf männliche Migranten folgte. Sie berichteten davon, wie männliche Mediatoren zum Thema Gewaltprävention



» Franziska Haase-Flaig (OB-ICG) und Referentinnen

ausgebildet wurden, um geflüchtete Männer in ihrer Muttersprache und kultursensibel über Formen von Gewalt, Schutzmöglichkeiten und rechtliche Grundlagen zu informieren.

## Präsentation Patrizia Santomauro / Claudia

Forum Internationaler Frauen  
Baden-Württemberg e.V.

**Projektvorstellung:  
Internationale Frauen: Kompetent und Engagiert**

Patrizia Santomauro  
Claudia Ghitis

Diversity Kongress, Stuttgart, 05.06.2018



» WS 1.4  
Dimension Ethnie

## Präsentation Saskia Luick

Diversity Kongress | 05.06.2018 | WS 1.4 Dimension Ethnie

**Geflüchtete - Migrantinnen - Ausländerinnen:  
Zahlen, Daten, Fakten**

Saskia Luick, Chancengleichheit am Arbeitsmarkt  
Regionaldirektion Baden- Württemberg der Bundesagentur für Arbeit

 Bundesagentur für Arbeit



» WS 1.4  
Dimension Ethnie

## Präsentation Monika Münch



**3. Diversity Kongress Stuttgart**

**Internationales Businessnetzwerk für Frauen  
Migrantinnen vernetzen und qualifizieren sich**

Monika Münch  
Interkulturelles Bildungszentrum Mannheim gGmbH  
05.06.2018





» WS 1.4  
Dimension Ethnie

» WS 2.4  
Dimension Ethnie

## Präsentation Dr.in Ursula Matschke

STUTTGART 

### MiMi-Gewaltprävention mit Migrantinnen für Migrantinnen

Gesamtprojektkoordination:  
Ethno-Medizinisches-Zentrum  
Königstr. 6  
30175 Hannover

Projektkoordination für Stuttgart:  
Abteilung für individuelle Chancen-  
gleichheit von Frauen und Männer  
Kirsten Plew  
Eberhardstr. 61, 70173 Stuttgart  
Tel: 216-80436  
kirsten.plew@stuttgart.de

Dimension Ethnie  
WS 2.4

## Präsentation Claudi Klett und Andreas Sauter



### Interkulturelle Mediatoren für Gewaltprävention.

Ergebnisse und Erfahrungen aus dem MiMi-Pilotprojekt in Berlin.  
Claudia Klett | Andreas Sauter

[www.dhbw-vs.de](http://www.dhbw-vs.de)

» WS 2.4  
Dimension  
Ethnie

» WS 2.4  
Dimension Ethnie

## Präsentation Dr. Lucimara Brait-Poplawski

Forum Internationaler Frauen  
Baden-Württemberg e.V.

### Internationale Frauen in BW: Status quo, Potenziale, Mehrwert

20

Dr. Lucimara Brait-Poplawski

Schwerpunkt Stuttgarter Diversity Kongress

Diversity Kongress der Stadt Stuttgart, 05.06.2018



Als letzter Bereich wurde die **Dimension Lebenslage** betrachtet, wozu es die Workshops „Alleinerziehend und benachteiligt?“ und „Risiko: Mann\*- Sein“ gab. Die Wichtigkeit dieser Themen zeigt sich deutlich: Besonders alleinerziehende Frauen sind noch immer zum großen Anteil in nichtexistenzsichernder Teilzeitarbeit und in geringfügiger Beschäftigung sowie in Niedriglohnbranchen. Im Workshop wurde über Quartiersmanagement und praktische Lösungsmöglichkeiten diskutiert. Dazu gab es einen Input zu laufenden Quartiersprojekten in Mannheim.

Daneben gibt es in jeder Kommune auch chancen- und zugangsbenechtigte Männer mit Gleichstellungsbedarfen. Der zweite Workshop thematisierte die Aspekte Gewalt, Bildung, Vaterschaft, Gesundheit und Lebensformen. Dazu gab es einen Input von Prof. Dr. Martin Dinges, in dem die Benachteiligungen und Risiken von Jungen und Männer dargestellt wurden. Außerdem wurden Anregungen für die Kommunen gegeben, wie zum Beispiel Beratungsstellen und Bildungsangebote um diese Aspekte zu erweitern.



» Kirsten Plew (OB-ICG) und Referent\*innen

## Präsentation Dr. Esther Baumgärtner und Heike Grönert

» WS 1.5  
Dimension Lebenslagen

UNTER STADT | MANNHEIMER QUARTIERMANAGEMENT E.V.

# Chancen für Qualifizierung im Quartier

ERFAHRUNGEN AUS MANNHEIM

Esther Baumgärtner und Heike Grönert | WS 1.5 | Stuttgarter Diversity Kongress | 05.06.2018

## Präsentation Dr.in Ursula Matschke

### „Alleinerziehende und prekär beschäftigte Frauen ohne Leistungsbezug (ALG II) - Fazit

#### Zugang zu berufs- und lebenslagenorientierten Unterstützungsangeboten

#### Zentrale Ergebnisse:

- In beiden (in sich heterogenen) ‚Zielgruppen‘ gibt es Bedarfe an beruflichen und lebenslagen-orientierten Angeboten
  - Wichtig: Niedrigschwelligkeit, Vertrauensarbeit, Fachlichkeit
- Zugang zur Zielgruppe der NLEs deutlich schwieriger als zu LEs (Erreichbarkeit über Jobcenter)
  - Zugang über Multiplikator\*innen benötigt Ressourcen: Überzeugungsarbeit, Zeit, Finanzierung
  - Unterstützung durch die Stadt Stuttgart
- Problem der Ansprache: Zielgruppenbezeichnungen nicht immer eindeutig, Gefahr der Stigmatisierung, Berücksichtigung der Heterogenität

» WS 1.5  
Dimension Lebenslagen

## Präsentation Prof. Dr. Martin Dinges

» WS 2.5  
Dimension Lebenslagen

# Stuttgarter Diversity Kongress

## 5. Juni 2018

Workshop 2.5  
Dimension Lebenslagen  
Risiko: Mann\*- Sein

Gunter Neubauer, SOWIT Tübingen

## Zweiter Tag:

### FemCities DACH – Fachkongress

Am zweiten Tag des Diversity Kongresses wurden konkret Hintergründe von und Lösungsansätze zu Gender und Armut in Europa vertieft.

Eröffnet hat den Tag die Leitung der Abteilung für individuelle Chancengleichheit von Frauen und Männern der Stadt Stuttgart, Dr.in Ursula Matschke. Anschließend stellte Ricarda Götz von der Frauenabteilung der Stadt Wien ihre Abteilung vor und betonte die Wichtigkeit einer internationalen Vernetzung. Dadurch sei es möglich, voneinander zu lernen und erfolgreiche Projekte weiterzugeben. FemCities ist ein von der Stadt Wien initiiertes europaweites Frauen-Städte-Netzwerk, das sich für Gender Gleichbehandlung und Gleichberechtigung einsetzt und aus inzwischen 20 Partnerinnen besteht.

Zum Forschungsstand von Altersarmut in Europa sowie Lösungsansätze gab es einen wissenschaftlichen Input von Dr. Holger Stichnoth. Dabei wurden verschiedene Prognosen zur Altersarmut, bei welchen Bildungsstand, Migrationshintergrund, Haushaltsgrößen und Erwerbstätigkeit sowie private Vorsorge ausgenommen wurden, kritisch hinterfragt. Letztendlich sei erkennbar, dass Altersarmut zunehmen wird. Als Lösungsvorschläge führt die Studie eine Solidarrente oder obligatorische betriebliche Altersvorsorge auf.

Nach einem Einblick in den Forschungsstand gab es Inputs aus verschiedenen Ländern zu nationalen und kommunalen Lösungsansätze, Perspektiven und Rahmenbedingungen. Dr.in Manuela Wade berichtete hierzu von der Volkshilfe Österreich über Gender und Armut in Österreich. Die Armutsgefährdung in Österreich sei gering steigend

und es komme vor allem zu strukturellen Benachteiligungen bestimmter Gruppen, wie etwa Menschen ohne Staatsbürger\*innenschaft. Armut sei meist weiblich. Durch fehlende Kinderbetreuung und Art, Dauer sowie Kontinuität der Erwerbstätigkeit seien es Frauen\*, die von Armut betroffen sind. Das Sozialsystem verringere in Österreich 20% der Armutsgefährdung. Strukturelle Probleme gäbe es auch bei Gesetzen wie z. B. der Kinderkostenberechnung. Es brauche eine gendergerechte Evaluierung der Voraussetzungen und Kriterien, um strukturelle Ungleichheiten zu unterbinden. Die österreichische Volkshilfe ist in dem Bereich mit Beratungshilfe, Durchführung von Armutskonferenzen und Veranstaltungen tätig. Durch die politische Lage sind die Finanzen nicht gesichert und Kürzungen erfolgen unvorhersehbar. Schwierig zu handhaben seien auch die schnellen Veränderungen der Politik, bei denen NGO's und Beratungsstellen nicht involviert werden. Die österreichische



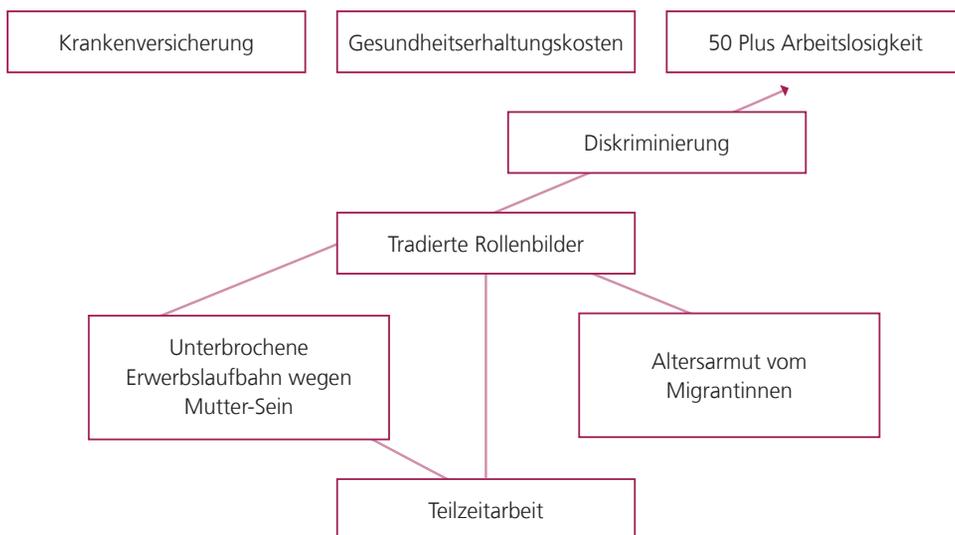
Politik verschärfe durch finanzielle Kürzungen und rechte Richter die strukturelle Diskriminierung von Frauen. Es gebe aber auch positive Beispiele in Europa, wie Island, wo es eine Genderquote und Gender Unterricht gibt. Nach dem Input von Frau Wade berichtete Dr.in Matschke über Altersarmut in Stuttgart.



## Arbeitssessions

Nach der Mittagspause wurden die Hintergründe von verschiedenen Diversity Dimensionen und Lösungsansätze innerhalb von **Arbeitssessions** in Kleingruppen ausgearbeitet. Ein besonderes Augenmerk lag auf der genderspezifischen Betrachtung der Rahmenbedingungen.

Zum Thema **Alter und Armut** wurde deutlich, dass das deutsche Rentensystem auf einer kontinuierlichen Erwerbsbiographie unbefristeter, sozialversicherungspflichtiger und abhängiger Vollzeitbeschäftigung beruht. Aufgrund des stark ausgeprägten Niedriglohnsektors in Deutschland werde die Altersarmut zunehmen. Genderspezifische Unterschiede schlagen sich vor allem in Erwerbsbiographien von Frauen nieder. Besonders betroffen sind alleinerziehende Frauen mit einem Armutsrisiko von 52%. Lösungsansätze, die dem Gender Pension Gap entgegenwirken können, sind flexible Arbeitszeiten. Beim Gender Pay Gap müssen Erwerbstätigkeiten von Frauen gefördert werden, was wiederum eine ausreichende Kinderbetreuungsangebote voraussetzt. Weitere Ansätze sind die Solidarrente oder eine obligatorische betriebliche Altersvorsorge.



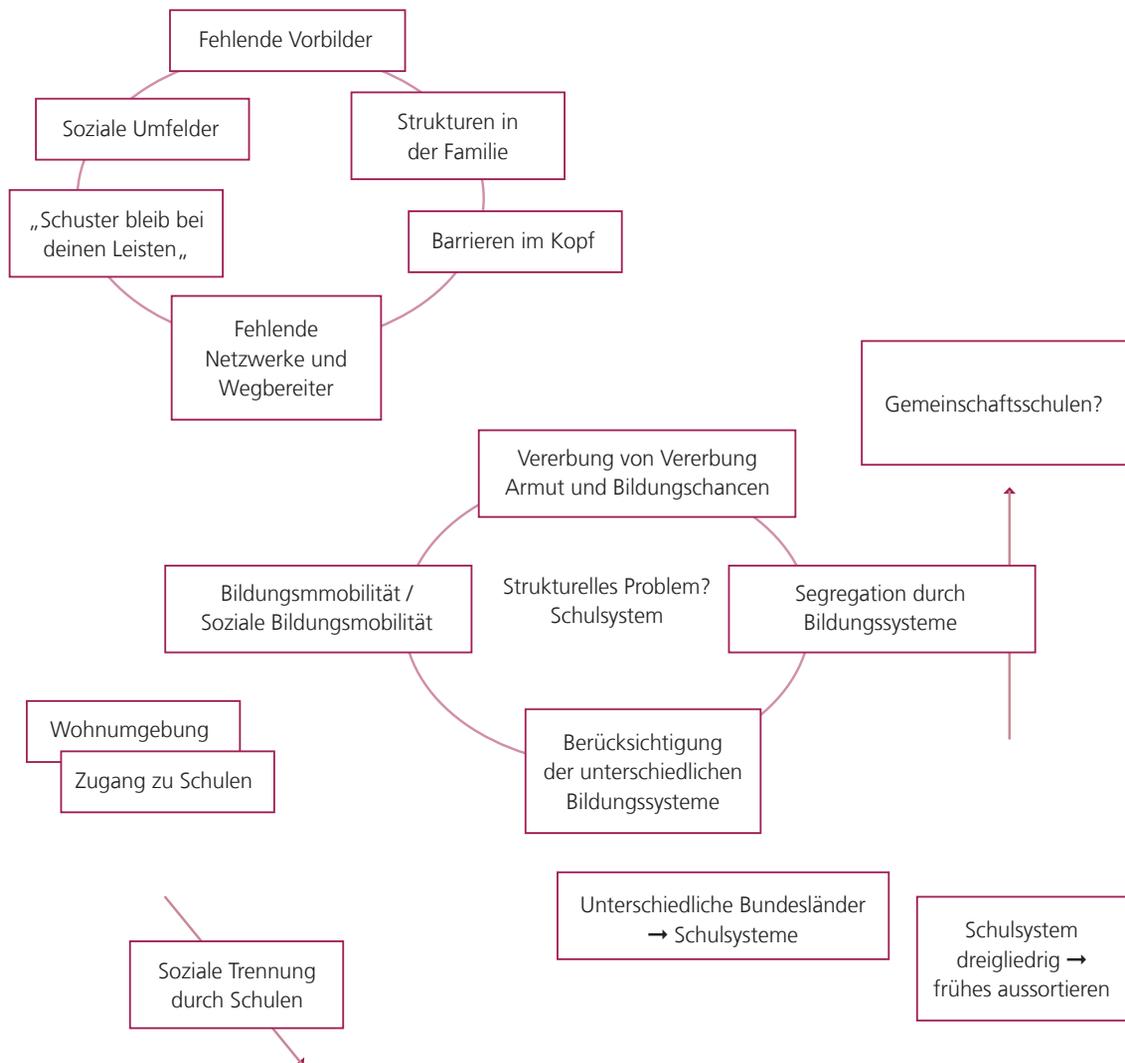


Auch **Armut und Migration** wurde als Schwerpunktthema gesetzt. Migrant\*innen sind sehr heterogen hinsichtlich Alter, Familienverbund, Herkunft und Art der Flucht. Auch die Anerkennung von Fluchtursachen oder auch Bildungsabschlüssen ist unterschiedlich geregelt. Schwierigkeiten bereiten auch eine gesellschaftliche und soziale Isolation, die im Zielland droht, wenn es an familiären und freundschaftlichen Netzwerken fehlt. Aber auch Sprache, Diskriminierungs- und Rassismuserfahrungen, hierarchische Machtverhältnisse und die Ausnutzung der Ressourcen statt der Anerkennung (kostenloses Dolmetschen, Ausbeutung bei der Arbeit) können für Probleme sorgen. Dazu kommen dann noch genderspezifische Unterschiede. Migrant\*innen sind vielfältig und unterscheiden sich je nach Herkunftsland auch hinsichtlich ihrer Erwerbstätigkeit. Doch selbst hochqualifizierten Migrant\*innen wird nicht zugehört, ihre gelernte Arbeit in einem anderen Land auszuüben, wodurch ihre Erwerbsbiografie unterbrochen wird. Viele Frauen kommen aus armen Verhältnissen und müssen dann körperlich schwere Hilfstätigkeiten zu schlechten Konditionen ausführen. Genderspezifisch ist also die Infragestellung der Qualifikation aufgrund ihres anderen Herkunftslandes. Bei Männern ist dies häufig anders, so bleibt beispielsweise ein Ingenieur ein Ingenieur. Weitere genderspezifische Unterschiede

je nach Herkunfts- und Zielland sind das Kopftuch und der damit verbundene Rassismus am Arbeitsplatz, Vorurteile gegenüber Rollenverständnissen und Bildern von Frauen. Bei allen Geschlechtern spielt es hingegen eine Rolle, wie europäisch jemand aussieht.

Ein Land, in das viele Menschen migrieren, um zu arbeiten und zu leben, muss sich auch als Einwanderungsland sehen und entsprechende Strukturen unter Berücksichtigung der Heterogenität von Migration schaffen. Nur so können Lösungen entwickelt werden. Nach dem Grundgesetz steht es allen Menschen zu, die gleichen Chancen zu bekommen, um sich eine Existenz und ein Leben aufzubauen, unabhängig von dem Land, in dem sie geboren sind oder aus dem sie eingewandert sind. Mögliche Lösungsansätze sind die Anerkennung von ausländischen Abschlüssen, anonyme Bewerbungsverfahren, muttersprachliche Beratung, Sprachkurse zur Verfügung stellen, Repräsentation von Migrant\*innen, Empowerment und Partizipation stärken sowie Migrationserfahrung als Gewinn und Ressource sehen.

Ein weiteres Schwerpunktthema war **Soziale Herkunft** und Bildungsstand und Armut. Die heutige Situation zeigt, dass die Armutsgefährdung bei Kindern mit Migrationshintergrund vor allem von sozialer Herkunft abhängig ist. Familien mit Migrationshintergrund befinden sich oft in einer finanziell prekären Lage. Viele Eltern können sich weder Nachhilfeunterricht leisten noch selbst bei der Lernvermittlung helfen. Benachteiligung fängt hier also bereits in der Schule an. Weiter mangelt es an positiven Vorbildern aus der unteren Schicht. Erschwerend kommt fehlendes Wissen über mögliche Fördermittel und der bürokratische Aufwand sowie die Sprachbarriere beim Ausfüllen von Formularen hinzu.



Auch hier zeigen sich genderspezifische Unterschiede. Frauen in einer schlechteren sozialen Lage erleben häufig Mehrfachdiskriminierung. In den unteren Schichten sind überdurchschnittlich viele Familien mit Migrationshintergrund. Sie erfahren zusätzlich durch fehlenden Sprachkenntnisse und Diskriminierung eine Ungleichbehandlung. Geschlechtsspezifische Unterschiede manifestieren sich bereits in der Sozialisierung, da schon in den Kitas bestimmte Rollenbilder gemalt werden. Durch diese Bilder kommt eine mangelnde Repräsentation von unterschiedlichen und diversen Vorbildern zum Ausdruck. Dahingehend trifft Armut Frauen aus der unteren Schicht ganz anders als Männer. Als Lösungsansätze hierfür wurden frühkindliche Förderung und ein Patenschaftensystem, in dem Mentor\*innen eine Vorbildfunktion einnehmen, vorgeschlagen. Es sollen Fördertöpfe an Schulen eingerichtet werden oder wie in Wien kostenlose Nachhilfe angeboten werden. An der Schule sollte auch die Gesundheits- und Sportförderung mehr thematisiert werden. Es gibt in diesen Bereichen klare Klassenunterschiede. Ein weiterer Ansatz ist ein kostenfreies Essensangebot in Kitas und Schulen. Bei entkoppelten Förderprogrammen zeigt sich das Problem, dass die Schwelle, sich als „arm“ zu bezeichnen, zu hoch ist und die von der Teilnahme an diesen Programmen abschreckt. Ein Positivbeispiel für die Förderung sind die sogenannten „Bildungsgrätzl“, die in Wien eine stadtteilorientierte Bildungslandschaft schaffen.

Als letzter Themenschwerpunkt wurde über das Thema **Alleinerziehende und Armut** diskutiert. Danach wurden Lösungsansätze erarbeitet.

Die Anzahl der Alleinerziehenden mit minderjährigen Kindern steigt. So beträgt in Stuttgart der Anteil von alleinerziehenden Haushalten oder knapp

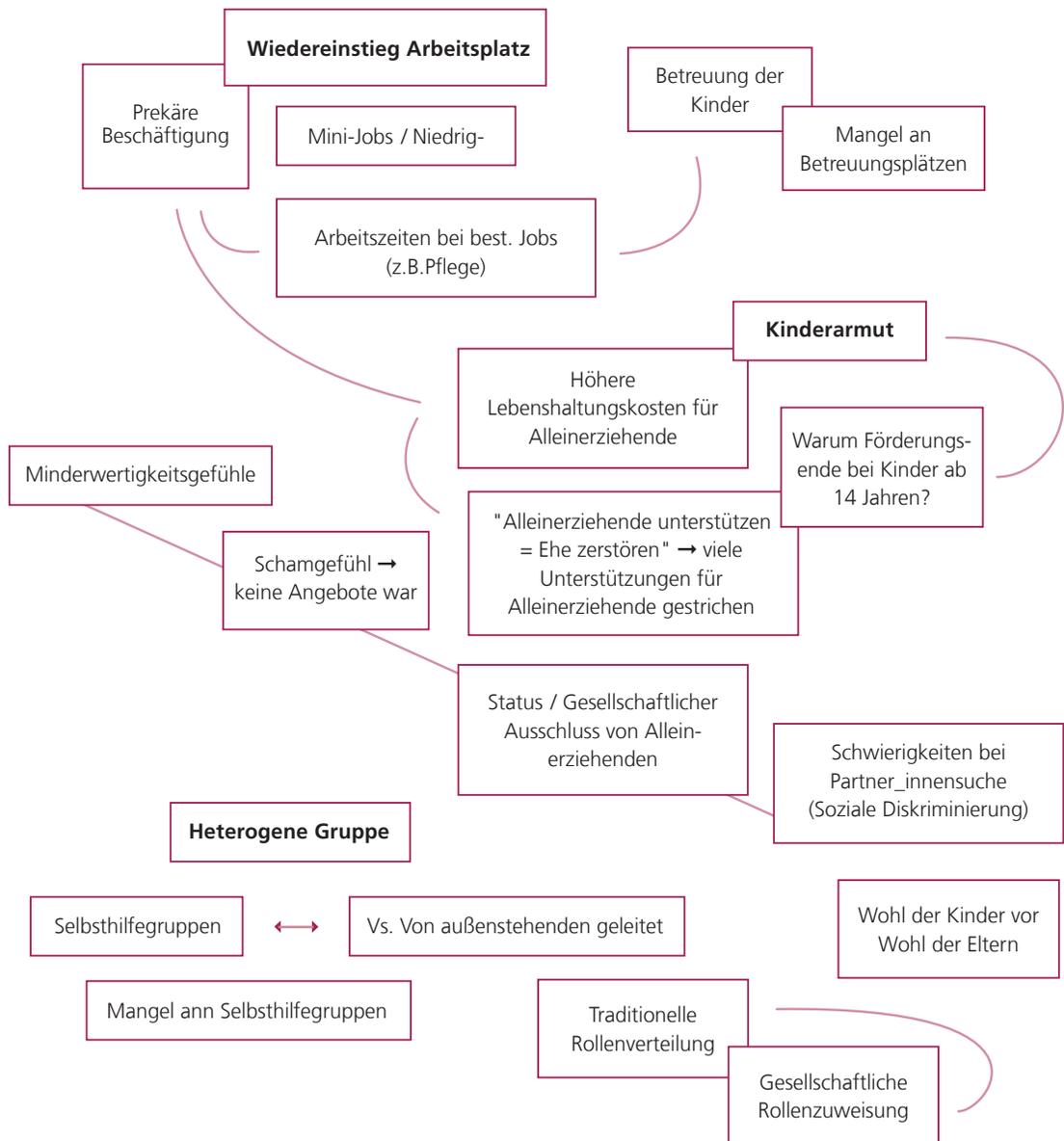


über 20 %. Alleinerziehende stellen familienbedingt ihre beruflichen Interessen und Ziele zurück. Damit ist ihre wirtschaftliche Absicherung gefährdet. Ungefähr ein Drittel aller Alleinerziehenden in Deutschland ist von Armut bedroht. Gründe für die Armutsgefährdung liegen in den Lebenshaltungskosten von Kindern, strukturellen Hindernissen bei der Erwerbs- und Erziehungsarbeit, aus der eine hohe Arbeitslosigkeit hervorgeht. Genderspezifisch zeigt sich, dass in unserer Gesellschaft in der Regel Mütter die Rolle der Dazuverdienenden innehaben. Wenn nun Mütter sich alleine um Kind(er) kümmern, sind sie einer erschwerten Doppelbelastung und Armut ausgesetzt, die sich durch teilweise mangelnde Unterhaltsverpflichtung der Väter verstärkt. Dadurch entsteht eine prekäre Situation. Frauen bekommen außerdem noch immer ein geringeres Einkommen. Pausen in der Erwerbstätigkeit wegen der Kindererziehung werden eher von Frauen genommen. Genderunterschiede werden vor allem in der unterschiedlichen Bildung, der Rechtsprechung oder auch dem Anteil von Frauen in Führungspositionen deutlich. Als Ziel muss eine eigenständige Existenzsicherung für Alleinerziehende geschaffen werden. Dazu

muss Kinderbetreuung flexibel zugänglich werden, die Arbeitszeit- und Arbeitsortgestaltung flexibilisiert werden und es müssen Beratungsstellen aufgebaut und beworben werden.

Nach zwei informativen und anregenden Tagen war der Diversity Kongress 2018 zu Ende und es konnten viele Anregungen mit in die Praxis genommen werden, um neue Lösungsansätze zu entwickeln.

## Ausgangssituation: Armutsgefährdung Alleinerziehender





# I. Tätigkeitsbericht nach Außen

Dieser Bericht setzt Schwerpunkte der Arbeit der Abteilung in den Dimensionen Alter, Ethnie, Behinderung, sexuelle Vielfalt und soziale Herkunft / Lebenslagen. In den Berichten finden Sie eine Übersicht über Projektschwerpunkte, Gremien und Veranstaltungen, die wir zu dem im Berichtszeitraum 2018 und 2019 angeboten haben. Auf unserer Internetseite informieren wir dazu regelmäßig.

## Chancengleichheit & Diversity

### Gender <sup>Plus</sup>

#### 1.1 Herausforderungen und Ziele

Nach wie vor bestehen Chancenungleichheiten zwischen Frauen\* und Männern\*. Diese ziehen sich über alle denkbaren kommunalpolitischen Handlungsfelder und sind facettenreich und vielschichtig, wie die Betroffenen selbst. Ziel von OB-ICG ist zunächst auf die Heterogenität der von Chancenbenachteiligung betroffenen Personengruppen hinzuweisen und für deren Vielfalt zu sensibilisieren. Die Förderung von Verständnis und Akzeptanz für diese Vielfalt ist dabei ein maßgeblicher Aspekt. Weiteres Ziel von OB-ICG ist konkreten Fällen von Chancenbenachteiligungen nachzugehen bzw. diese aufzudecken und verbessernde Maßnahmen einzusetzen oder zu entwickeln. Dabei wird immer ein differenzierender Ansatz verfolgt, indem die Vielfalt der Betroffenen in ihren individuellen Rahmenbedingungen und persönlichen Merkmalen mit einbezogen wird. Untersucht wird von OB-ICG auch, inwiefern Einzelfälle von Benachteiligungen generelle Formen der Benachteiligung im entsprechenden Handlungsfeld widerspiegeln und inwiefern weitere Veränderungen zur Unterstützung von Chancengleichheit nötig und möglich sind.

#### 1.2 Themen, Gremien, Fachveranstaltungen

##### 1.2.1 Häusliche Gewalt

Häusliche Gewalt / Partnerschaftsgewalt ist seit vielen Jahren ein zentrales Thema von OB-ICG. Dies wird deutlich durch die umfangreichen Vernetzungs- und Kooperationstätigkeiten sowie eine Vielzahl an Projektaktivitäten und Veranstaltungen. Stuttgart hat sich bereits seit Ende der 1990er Jahre mit dem Thema intensiv befasst und 2001 die „Stuttgarter Ordnungspartnerschaft gegen häusliche Gewalt (STOP)“ initiiert (s. u.). Ein Jahr später, 2002, trat das Gewaltschutzgesetz in Kraft. Erklärtes Ziel ist es, häusliche Gewalt / Partnerschaftsgewalt abzubauen bzw. möglichst frühzeitig und langfristig zu verhindern. Betroffene sollen dahingehend unterstützt werden, dass sie aus dem Gewaltkreislauf ausbrechen können, was ihnen ohne Unterstützung oft nicht gelingt. OB-ICG sensibilisiert darüber hinaus die Öffentlichkeit für das Thema „Häusliche Gewalt“ mit Aktionstagen, Pressemitteilungen, Broschüren und Flyern.

### **1.2.1.1 STOP – Stuttgarter Ordnungspartnerschaft gegen häusliche Gewalt**

Um Gewalt in sozialen Beziehungen effektiv bekämpfen zu können, ist vor allem die Bildung eines lokalen Netzwerkes mit verbindlichen Verfahrensabläufen und Vereinbarungen wichtig. Dieses gibt es in Stuttgart seit 2001 und nennt sich die "Stuttgarter Ordnungspartnerschaft gegen häusliche Gewalt, (STOP)", dessen Koordination die Abteilung für individuelle Chancengleichheit seit 2003 innehat. Verschiedene Institutionen und Beratungsstellen aus dem polizeilich-juristischen und dem psychosozialen Bereich arbeiten hierbei gemeinsam an einer wirkungsvollen Gewaltprävention und -intervention.

STOP umfasst folgende Handlungsebenen:

- Platzverweis für den / die Täter\*innen
- Konsequente Strafverfolgung
- Zivilrechtliche Schutzmaßnahmen
- zeitnahe Beratung
- Hilfen für Opfer und Täter\*innen
- Hilfen für Kinder

2016 kam ergänzend zu dem Thema Gewalt gegen Frauen das Modul „Gewaltschutz für Männer“ hinzu, das von der Sozialberatung Stuttgart als neues Regelangebot angeboten wird. So konnte diese Lücke im Hilfesystem für von häuslicher Gewalt betroffene Männer geschlossen werden. Ende 2017 wurde eine „Männerwohnung“ als Pendant zu den Frauenhäusern, in der Männer vor ihren gewalttätigen Partner\*innen Schutz finden können, eröffnet. Betroffene können dort, auch mit ihren Kindern, bis zu drei Monate unterkommen.

Neu aufgelegt wurden 2019 die Flyer in leichter Sprache „Häusliche Gewalt ist NICHT ok!“ in Deutsch, Englisch und Arabisch, in der Partnerschaftsgewalt in leichter Sprache erklärt wird und die Beratungsstellen vorgestellt werden. Neu hinzu gekommene Sprache ist türkisch.

Mehr Information zu STOP sowie die Broschüren und Infolyer finden sie unter:

[www.stuttgart.de/item/show/535202/1](http://www.stuttgart.de/item/show/535202/1)

### **1.2.1.2 Präventionsprojekt für Kinder und Jugendliche bei häuslicher Gewalt „Hinschauen – Erkennen – Handeln: Wir alle können etwas tun!“ und Folgeprojekt „Train the Trainer“ (2013-2018)**

Im Fokus des Gesamtprojektes standen Kinder und Jugendlichen und deren Schutz vor häusliche Gewalt. Das Ziel war es, eine Kultur und Haltung des Hinschauens und der Verantwortungsübernahme zu schaffen. Dafür wurde eine Vielzahl von präventiven Maßnahmen und Angeboten erarbeitet und umgesetzt. Das Projekt wendete sich auch an alle, die mit Kindern und Jugendlichen arbeiten, an Schulen, Freizeiteinrichtungen, Kitas und Vereine. Gefördert wurde es von der Robert-Bosch-Stiftung.

Der Anlass der Projektidee war, dass Kinder und Jugendliche als Erwachsene oft die in der Familie erlebten Verhaltensmuster der Eltern übernehmen und damit - meist genderspezifisch - die entsprechende Opfer- oder Täterrolle. Zudem sorgt das (Mit-) Erleben von häuslicher Gewalt für erschwerte Entwicklungsbedingungen und Benachteiligung.



Mitte 2016 endete das dreijährige Präventionsprojekt „Hinschauen- Erkennen- Handeln: Wir alle können etwas tun!“. Drei Handlungsfelder bestimmten das Projekt: „Mädchen und Jungen“, „Multiplikator\_innen“ und „Öffentlichkeitsarbeit“. Im Bereich „Mädchen und Jungen“ und im Bereich „Multiplikator\_innen“ wurden Sensibilisierungs- und Handlungskonzepte entwickelt und durch zahlreiche Workshops und Schulungen erprobt, die nun den Fachexperten zur Verfügung stehen.

Darüber hinaus förderte die Robert Bosch Stiftung von 2016 bis 2018 das Anschlussprojekt „Train the Trainer“. Ziel war es, Präventionsveranstaltungen in den Schulklassen der Stufe 8 / 9 nachhaltig in den Schulen zu verankern. Dafür wurden etliche Fachkräfte aus den Bereichen Schule, Schulsozialarbeit, mobile Jugendarbeit und kirchliche Jugendarbeit erreicht und befähigt, den sehr erfolgreichen Workshop „Wenn Liebe wehtut“ zum Thema Gewalt in der ersten Teenager-Liebesbeziehung selbstständig in den eigenen Arbeitskontexten anzubieten und mit Jugendlichen durchzuführen. Bisher wurde dieser Workshop in einzelnen Schulen im Schulcurriculum verankert

und wird regelmäßig angeboten. Mehr Informationen zum Präventionsprojekt finden Sie unter: [www.stuttgart.de/chancengleichheit/partnergewalt](http://www.stuttgart.de/chancengleichheit/partnergewalt)

### 1.2.1.3 STOP Fachtagung „Häuslicher Gewalt und Sucht“ 2019

Laut Studien aus Deutschland und der Schweiz werden circa 50 Prozent der Gewalttaten in Beziehungen unter Einfluss von Alkohol oder anderen Suchtmitteln verübt. Alkohol und andere psychoaktive Substanzen sind zwar nicht die Ursache von Gewalt, aber ein verstärkender Faktor. Mitarbeiter\*innen aus den Bereichen Opfer- und Täterberatung bei häuslicher Gewalt oder Sucht kommen in ihrem Berufsalltag sowohl mit der Problematik der häuslichen Gewalt / Partnerschaftsgewalt als auch mit problematischem Substanzkonsum in Berührung. Dennoch gibt es bei dieser Dualproblematik bisher kaum Vernetzungen zwischen den beiden Hilfesystemen, die sich weitgehend auf ihr eigenes Fachgebiet konzentrieren. Das erschwert für die Betroffenen die Suche nach Unterstützung und Schutz.

Mit der Fachtagung am 26. März 2019 im Großen Sitzungssaal des Stuttgarter Rathauses mit über 200 Teilnehmer\*innen sollte folgenden Fragen nachgegangen werden: Was sollte man über diese Doppelbelastung wissen? Wie kann man eine solche Problematik erkennen? Wie unterstützt und schützt man Betroffene? Wie können auf institutioneller Ebene zielführende Maßnahmen getroffen werden?

OB-ICG wollte mit dieser Veranstaltungen die Teilnehmer\*innen für diese Doppelproblematik sensibilisieren sowie den Austausch von Fachwissen zum Thema häusliche Gewalt / Partnerschaftsgewalt und Sucht ermöglichen. Dies soll die Zusammenarbeit an der Schnittstelle zwischen Sucht-, Frauen-, Familien- und Täterberatung nachhaltig intensivieren.

Die Dokumentation der STOP-Fachtagung kann unter [www.stuttgart.de/img/mdb/item/535202/150880.pdf](http://www.stuttgart.de/img/mdb/item/535202/150880.pdf) heruntergeladen werden.

### 1.2.2 Allgemeine Beratung

Die Abteilung berät alle Bürger\*innen der LHS Stuttgart zu gleichstellungsrelevanten Themen sowie individuellen Problemlagen. Persönlich, schriftlich oder telefonisch nehmen Betroffene Kontakt mit der Abteilung auf. Wir garantieren bei der Beratung absolute Vertraulichkeit und Verschwiegenheit.

Die Themen zu denen wir beraten sind so divers wie unsere Stadtgesellschaft. In den Jahren 2018 und 2019 wurde unsere Beratungskompetenz zu folgenden Themen eingefordert: Sucht und Chancengleichheit, Ungleichbehandlung von Bürger\*innen in städtischen Einrichtungen und Ämtern, Kitaplatzvergabe und Kinderbetreuung

allgemein, Trennung / Scheidung, sexistische Werbung, sprachliche Diskriminierung, Mobbing am Arbeitsplatz, Probleme in Flüchtlingsheimen.

Die langjährige Erfahrung mit diesem Angebot zeigt, dass gerade die geschützte Beratungssituation für die Betroffenen entscheidend ist und sie häufig dort erstmals ihre Erfahrungen mit Ungleichheiten explizit benennen. Individuell und fall-spezifisch hilft OB-ICG weiter beispielsweise in der Vermittlung von passenden Kontaktstellen aus der Stuttgarter Beratungslandschaft. Auch zukünftig bleibt dieses Beratungsangebot ein fester Bestandteil der Abteilungsaufgaben.



- » Die Teilnehmer\*innen lauschten aufmerksam den Vorträgen im großen Sitzungssaal. Foto: OB-ICG



### 1.2.3 Männergesundheit – ein neuer Themenschwerpunkt von OB-CD

Seit 2017 legt OB-CD den Fokus auf einen neuen Bereich: „Männergesundheit“. In Kooperation mit der Stuttgarter Gesundheitskonferenz und vielen Partner\*innen aus unterschiedlichen Verantwortungsbereichen der Jungen\*- und Männer\*arbeit (Gesundheit, Sexualität und Sucht, Männer\* in prekären Lebenssituationen, Männer\* als Opfer oder Täter von häuslicher Gewalt, junge Männer\*, ältere Männer\*, Spiritualität und Bildung, ...) wurde ein Diskussions- und Arbeitsprozess gestartet, um Unterstützungsangebote für Männer bekannt zu machen, weiterzuentwickeln und die Vernetzung auszubauen. Am 20. Februar 2018 fand dann die **1. Interdisziplinäre Fachtagung „Männer: Fokus Gesundheit“** im Stuttgarter Rathaus statt. Neben interessanten Vorträgen im Plenum wurden sechs Workshops zu folgenden Themen angeboten: „Die Stuttgarter Beratungslandschaft erkunden“, „Gewagte Männlichkeit: Risikoverhalten von Jungen und Risikokompetenz“, „Irreguläre Arbeitsmigration – Auswirkungen auf die Gesundheit“, „Männergesundheit im Alter“, „Sexuelle Gesundheit von Männern unter dem Aspekt der Vielfalt von Männlichkeiten und der sexuellen und geschlechtlichen Vielfalt“, „Sport zur Gesundheitsförderung und -erhaltung“.

Die Veranstaltung stieß auf große und durchweg positive Resonanz. Rund 120 Männer\* und Frauen\* aus über 60 unterschiedlichen Beratungsdiensten, -stellen und Einrichtungen nahmen teil und diskutierten intensiv in den Workshops. Detaillierte Informationen finden Sie in der Dokumentation.

Die Ergebnisse werden kontinuierlich weiterbearbeitet. Ein großer Schritt für das Themenfeld wurde zudem mit der Schaffung einer neuen Stelle in der Abteilung erreicht.

Seit September 2019 wird das Thema gleichstellungsorientierte Männer\*politik durch einen neuen Mitarbeiter bearbeitet. Geplant ist Akteur\*innen die im kommunalen Bereich mit dem Thema Jungen\* und Männer\* arbeiten zusammenzubringen. Diesbezüglich haben bereits erste Gespräche stattgefunden und es wurden ein Arbeitskreis und Gremien gebildet. Schwerpunkt bleibt unter anderem das Thema Jungen\*- und Männer\*gesundheit und Jungen\*- und Männer\*beratung. Gleichzeitig wird in der Abteilung über neue Schwerpunkte diskutiert, die auch chancenbenachteiligte Gruppen und nicht behandelte / berücksichtigte Themen im Auge behält. Dabei wird der intersektionale Ansatz auch in dem Bereich durch die Abteilung stets berücksichtigt.

# MÄNNER

## Fokus Gesundheit

1. Interdisziplinäre Fachtagung  
am Dienstag, 20. Februar 2018  
9.30 bis 16 Uhr  
Rathaus, Marktplatz 1  
Großer Sitzungssaal

Dokumentation

STUTTGART | 

» Erste Interdisziplinäre Fachtagung  
„Männer: Fokus Gesundheit“



Der Themenschwerpunkt Männer\* wurde im Hinblick auf die Beschäftigten der Landeshauptstadt erweitert. Aus der interdisziplinären Fachtagung heraus, wurden in dem Berichtszeitraum zwei Tagungen in Bezug auf das Thema „Männer“ mit unterschiedlichen Schwerpunkten von der Abteilung für individuelle Chancengleichheit von Frauen und Männern OB-ICG in Kooperation mit dem Jugendamt und dem Gesamtpersonalrat durchgeführt.

Der erste Männer\*tag fand am 19. November 2018, im Rahmen des internationalen Männertags (19. November) im Stuttgarter Rathaus statt. Mit dieser Veranstaltung wurde zum ersten Mal ein Forum für die Belange der Männer\* der Landeshauptstadt Stuttgart geboten. Mehr als 150 Beschäftigte der Landeshauptstadt Stuttgart folgten der Einladung – alle Plätze im großen Sitzungssaal des Rathauses waren schnell belegt, sodass die Empore des Sitzungssaals für weitere Teilnehmende und Interessierte geöffnet werden musste.

Im Fokus der Veranstaltung standen fünf Themeninseln wie „Mann\*sein heute“, „Aktuelles und

Brisantes“, „Männer\* und Führung“, „Männer\* und Älterwerden“ sowie „Männer\* und Gesundheit“ in denen die Teilnehmenden aufgefordert waren, sich einzubringen und zu diskutieren. Die Gesprächsforen wurden lebhaft genutzt und die Moderatoren\* trugen erste Eindrücke, Anregungen und Ideen abschließend im Plenum vor.

2019 wurde dann zum zweiten Mal zum „Stuttgarter Männertag“, unter dem Motto „Mann sein von Beruf geladen. Auch diesmal stieß die von der Abteilung für individuelle Chancengleichheit in Zusammenarbeit mit dem Jugendamt und dem Gesamtpersonalrat durchgeführte Veranstaltung auf große Resonanz und positive Rückmeldungen. Der Mann\* in Verbindung mit seinem Beruf stand im Fokus der Veranstaltung. Rund 120 Männer\* und auch Frauen\* aus verschiedenartigen Abteilungen und Ressorts der Landeshauptstadt nahmen an der Veranstaltung teil und beteiligten sich lebhaft und interessiert an den Workshops. An den Informationsständen im Foyer gab es die Möglichkeit, sich zu unterschiedlichen Themen zusätzlich Informationen einzuholen und auszutauschen.



» Roland Baisch Gitarristen  
Frank Wekenmann  
mit seinem Programm.  
Foto: Eva Römpler

Nach einer kurzen Einführung in die Thematik durch Dr.in Ursula Matschke, Leiterin der Abteilung Chancengleichheit, begeisterte Komödien Roland Baisch und Gitarrist Frank Wekenmann die Zuschauer\*innen mit Ausschnitten aus seinem und für die Veranstaltung etwas angepassten unterhaltsamen Programm „Der Graue Star“. Durch den Tag führte Olcay Miyanyedi, Mitarbeiter der Abteilung Chancengleichheit. Im Anschluss daran starteten die Workshops zu folgenden Themen: „Teilzeit 50 %: 50“, „Vollarbeitszeit versus 100 % Hausmann“, „Rückkehrer Elternzeit ein Jahr“, „Männer\*gesundheit“ und „Diskriminierung begegnen“. In den Gruppen wurde intensiv diskutiert, Bedarfe und Lösungen formuliert und die Ergebnisse abschließend im Plenum vorgetragen. An den Ergebnissen wird weitergearbeitet. Wegen des durchweg positiven Feedbacks ist diese Veranstaltung auch für 2020 geplant.

## 2. Gender<sup>Plus</sup> Alter

### 2.1 Herausforderungen und Ziele

Alle Menschen sollten selbst bestimmen können, welche kommunalen Dienstleistungs- und Unterstützungsmaßnahmen sie in den jeweiligen Altersphasen benötigen. Idealerweise können sie auf ein breites Angebot zurückgreifen. So sind Frauen\* im Alter stärker von Altersarmut bedroht, sie haben eine längere Lebenserwartung und übernehmen öfter als Männer\* Pflegeverantwortung. Die jeweiligen persönlichen Merkmale und Rahmenbedingungen, wie sie sich z. B. für gleichgeschlechtlich liebende Menschen oder Menschen mit Migrationserfahrung darstellen, nehmen ebenfalls Einfluss auf die Lebensqualität im Alter. Geplant sind in den kommenden Jahren verschiedene Treffen und Arbeitskreise zu diesem Thema.

### 2.2 Projekte, Gremien, Veranstaltungen

#### 2.2.1 Armut - Altersarmut von Frauen

Der Beirat für Gleichstellungsfragen hat sich 2018, 2019 intensiv mit dem Thema „Armut – Altersarmut von Frauen“ auseinandergesetzt. Dabei wurden Empfehlungen der sachkundigen Mitglieder des Beirats für Gleichstellungsfragen zum Thema Armut – Altersarmut von Frauen beschlossen und auf den Weg gebracht an die betroffenen Abteilungen mit der Bitte um Prüfung auf Umsetzbarkeit. Empfohlen wurden folgende Punkte von den sachkundigen Mitgliedern des Beirats für Gleichstellungsfragen:

1. Dem „Bündnis gegen Altersarmut“ beizutreten und dies zum Anlass zu nehmen, sich in Gremien und Verbänden (z.B. Deutscher Städtetag) für das Thema zu engagieren und sich beim Kommunalen Arbeitgeberverband Baden-Württemberg e.V. für eine Abschaffung von EG 1 und EG 2 stark zu machen. Beschäftigte in diesen Entgeltgruppen sind mit hoher Wahrscheinlichkeit von Altersarmut bedroht.

2. Die Abteilung für individuelle Chancengleichheit von Frauen und Männern entwickelt in Zusammenarbeit mit den entsprechenden Ämtern, Abteilungen und Fachdiensten eine Veranstaltungsreihe mit Informationen zu folgenden Themen „Trennung / Scheidung / Eheverträge / Mediation“, „Minijob / Teilzeit-arbeit – Auswirkungen auf die Rente / Pro und Contra / Teilzeit für Männer“, Auswirkungen von Rollenbildern / gleichberechtigte Familienarbeit / ElterngeldPlus“, „Schulden / Privatinsolvenz“.

3. Die Landeshauptstadt Stuttgart treibt den weiteren flächendeckenden Ausbau der Kinderbetreuung mit flexiblen Öffnungszeiten voran sowie die Erprobung und Finanzierung von neuen Formen der flexiblen Kinderbetreuung (z. B. Spätabend- / Übernacht- und Wochenendbetreuung) und die Anschlussfinanzierung von Projekten, die im Rahmen von KitaPlus gefördert werden, solange, bis die endgültigen Ergebnisse der Evaluation vorliegen.

4. Die Landeshauptstadt Stuttgart verstetigt unter Ausschöpfung der maximalen Verlängerungsoption die Finanzierung der Angebote der beruflichen Frauenförderung für chancenbenachteiligte

Frauen (SINA – Stuttgarter Integrations- und Arbeitsmarktprogramm für Frauen), sowohl für Leistungsempfängerinnen als auch für Nichtleistungsempfängerinnen und sichert diese längerfristig ab.

Hierzu fordert der Beirat auf, das Thema „Berufliche Hilfen für chancenbenachteiligte Frauen“ inklusive dem Thema „Ausbildung in Teilzeit“, in einer der nächsten Beiratssitzungen zu beraten und die entsprechenden SINA-Träger, das Quaf-Netzwerk, Jobcenter und Wirtschaftsförderung zu diesem Termin einzuladen.

Die Landeshauptstadt stößt unter Beteiligung der SINA-Träger, des QuAf-Netzwerks, des Jobcenters und der Wirtschaftsförderung baldmöglichst, spätestens 2018 / 2019, einen Planungsprozess zur Weiterentwicklung von SINA an und stellt hierfür eine halbe Personalstelle (EG 12) und entsprechende Finanzausstattung zur Verfügung.

5. Analog der im Jahr 2014 mit den Trägern der Wohnungsnotfallhilfe geschlossenen Verträge, schließt die SWSG mit den Trägern von Mutter-Kind-Einrichtungen und den Schwangerenberatungsstellen Verträge über die Vergabe von 20 Sozialwohnungen jährlich für Alleinerziehende in Not.

Die Rückmeldungen auf die Empfehlungen werden derzeit von den Abteilungen auf Umsetzbarkeit hin geprüft und diskutiert.

### 2.2.2 Runder Tisch „Gewalt in der häuslichen Pflege“

Seit 2010 existiert auf Initiative von OB-ICG und des Bürgerservice „Leben im Alter“ der Runde Tisch „Gewalt in der häuslichen Pflege“. Mitwirkende sind Ausbildungsbetriebe, spezifische Beratungsstellen und -dienste, Berufsverbände, Krankenkassen, der Medizinische Dienst der Krankenkassen, Pflegedienste, Polizei, der StadtSeniorenRat sowie weitere städtische Ämter (Amt für öffentliche Ordnung, Abteilung Integration, Gesundheitsamt). Dieser interdisziplinäre Fachaustausch informiert über Ursachen und Auswirkungen von Überlastung durch Pflegeverantwortung, sensibilisiert und entwickelt aus der Vernetzung heraus neue Lösungsansätze. Die Mitglieder trafen sich 2018 dreimal und 2019 zweimal. Die Sitzungen werden von OB-ICG koordiniert und entsprechende Erkenntnisse an verantwortliche Gremien und Fachstellen weitervermittelt.

Folgende Themen wurden in den fünf Treffen behandelt:

- Genderspezifischer Perspektivenwechseln bei Fachkräften in Pflegeverantwortung
- Mitarbeiter\*innenbefragung der LHS und die Ergebnisse zum Thema Pflege
- Pflegeüberleitung aus dem Krankenhaus in die häusliche Pflege
- Projekt „Gesund und Bunt – Kultursensible Pflegeüberleitung aus dem Krankenhaus in die häusliche Pflege von älteren türkeistämmigen Patient\_innen “ der Werkstatt PARITÄT
- Fachkräfte sichern und in der Pflegeverantwortung entlasten: Unterstützungsmöglichkeiten durch Arbeitgeber und Institutionen (BMAS Projekt)
- Sektorenübergreifende Beratung von Patient\*innen und Angehörigen

Um zum Thema „Überforderung und Gewalt in der häuslichen Pflege“ neben dem Fachpublikum auch eine breite Öffentlichkeit zu erreichen, investierten die Mitglieder des Runden Tisches viel Zeit in Öffentlichkeitsarbeit – wie etwa durch Artikel im städtischen Amtsblatt, durch Vorträge und Infostände im Rahmen von Fachveranstaltungen und breitenwirksam in Einkaufsstraßen wie der Königstraße. Diese Öffentlichkeitsarbeit führte zu vielen persönlichen Gesprächen und bestätigte die Gefahr von Überlastung und Gewalt in der häuslichen Pflege.

Bereits 2015 wurde ein Beratungs- und Hilfefon bei Überforderung und Gewalt in der häuslichen Pflege, **Telefon 0711 – 216-99880**, eingerichtet.

Dessen überraschend geringe Nutzung wird derzeit diskutiert und im Vergleich mit anderen Städten nach Ideen gesucht, um die Unterstützungsangebote bekannter zu machen.

## 3. Gender <sup>Plus</sup> Ethnie

### 3.1 Herausforderungen und Ziele

In vielen Lebensbereichen sind die Zugänge von Menschen mit Migrationserfahrung oder Fluchtgeschichte auch aktuell noch mit Hürden verbunden, sei es bzgl. der Chancen auf dem Arbeitsmarkt, sei es bei der Wohnungssuche oder anderen. Auch gibt es geschlechtsspezifische Unterschiede und Benachteiligungen, die benannt werden müssen und für die Lösungsansätze auf vielen Ebenen notwendig sind. Ein Beispiel dafür ist die Altersarmut von Frauen, von der laut offizieller Berichterstattung besonders alleinerziehende Frauen und Frauen mit Migrationshintergrund in Deutschland betroffen sind. Einer der Gründe ist dabei die häufige Beschäftigung von Migrantinnen in gering bezahlten Tätigkeiten, da beispielsweise ihre ausländischen Bildungs- und Berufsabschlüsse nicht anerkannt wurden. Auch Männer mit Migrationsgeschichte landen je nach Qualifikationsstand in ausbeuterischen Arbeitsverhältnissen. Ein anderes Beispiel sind kulturelle Benachteiligungen von jungen Mädchen\* und Frauen\*. So gibt es auch in Stuttgart immer wieder Fälle von Zwangsverheiratung. Auch das Thema weibliche Genitalverstümmelung (FGM / C Female Genital Mutilation / Cutting) ist ein Thema, dem sich die Stadtverwaltung nun verstärkt im Rahmen eines Runden Tisches annimmt, um Multiplikator\*innen für das Thema zu sensibilisieren und Betroffene möglichst frühzeitig zu schützen. Menschenhandel, Zwangsprostitution, all das sind Themen, die nicht ausschließlich aber vor allem Menschen mit Migrationshintergrund betreffen. Das Herkunftsland spielt auch bei LSBTTIQ Menschen eine Rolle. So werden viele Menschen aufgrund ihrer sexuellen Orientierung oder geschlechtlichen Identität ausgegrenzt, bestraft

oder zum Tode verurteilt.

Die Stadt Stuttgart hat gemeinsam mit vielen Trägern ein breites Unterstützungs- und Beratungsangebot aufgebaut, um den betroffenen Menschen in den Notlagen zur Seite zu stehen. Die intensive Vernetzung und enge Zusammenarbeit mit Fachstellen, die Frauen\* und Männer\* beraten, ist eine wichtige Koordinierungsaufgabe, die auf interdisziplinärer Ebene durch OB-ICG wahrgenommen und unterstützt wird, um gemeinsam Lösungsmöglichkeiten zu entwickeln.

Ein weiteres Beispiel für diese Vernetzungsarbeit ist der Schutz von geflüchteten Frauen vor häuslicher Gewalt / Beziehungsgewalt in den Gemeinschaftsunterkünften. Hierfür wurde 2016 ein neuer Themenbereich „Häusliche Gewalt und Geflüchtete“ aufgebaut und der Arbeitskreis Häusliche Gewalt und Geflüchtete gegründet (s. 3.2).

Auch lässt sich in diesem Zusammenhang die Unterstützung und Kooperationen von OB-ICG mit engagierten Frauennetzwerken, wie dem Forum Internationaler Frauen in Stuttgart nennen, die sich für den gleichberechtigten Zugang von hoch qualifizierten Migrantinnen zum Arbeitsmarkt einsetzen, z.B. durch gemeinsame Veranstaltungen im Rahmen der jährlichen Frauenwirtschaftstage.

Im vergangenen Jahr feierte der AK Migrantinnen sein 30jähriges Jubiläum, viele der Gründungsfrauen sind nach wie vor engagiert, wenn nicht beruflich, dann im Ehrenamt. Dieser Kreis von Fachfrauen ist ein wichtiger Impulsgeber für die Arbeit der Fachabteilungen, da hier wichtige fachliche

Expertisen zusammenkommen und interdisziplinäre und intersektional diskutiert werden. (s. 3.2.2)

## 3.2 Projektschwerpunkte, Gremien, Veranstaltungen

### 3.2.1 Häusliche Gewalt und Geflüchtete

OB-ICG baut seit Mitte 2016 diesen Handlungsbereich im Rahmen der Stuttgarter Ordnungspartnerschaft gegen häusliche Gewalt (STOP) auf und koordiniert folgende Themenbereiche:

#### 1. Den Arbeitskreis

##### „Häusliche Gewalt und Geflüchtete“

In diesem Gremium arbeiten seit Anfang des Jahres 2017 Vertreter\*innen aus Stadtverwaltung, wie Sozialamt und Jugendamt und Mitarbeiter\*innen der Gemeinschaftsunterkünfte, von freien Trägern und Beratungsstellen. Wichtige Ergebnisse dieser Arbeit sind neben einem trägerübergreifenden Handlungsablaufplan, der im Fall von Partnerschaftsgewalt in den Gemeinschaftsunterkünften zum Einsatz kommt, auch muttersprachliche Interventionsgespräche für Täter\*innen sowie muttersprachliche Begleitung bei den Beratungsstellen für Frauen und Männer. Als weiteres Projekt aus dieser Zusammenarbeit ist das Männercafé im Mehrgenerationenhaus in Heschl hervorgegangen. In der Pilotphase wurde es in enger Zusammenarbeit mit der Sozialberatung Stuttgart als Anlaufstelle für Migranten mit sozialpädagogischer und muttersprachlicher Betreuung aufgebaut. Seit 2018 läuft es unter der selbständigen Regie von muttersprachlichen MiMi-Mentoren, die im Rahmen des MiMi-Gewaltprävention ausgebildet wurden. Der Erfolg spiegelt sich in den hohen Teilnehmendenzahlen wider und die Erfahrungen fließen in die Konzeptionen für ein Frauen- und Familiencafé mit

ein. (vgl. GRDRs 101 / 2018 und 371 / 2019)

In den letzten Sitzungen des Arbeitskreises Häusliche Gewalt und Geflüchtete wurden zusätzliche Arbeitsfelder, die indirekt etwas mit häuslicher Gewalt / Partnerschaftsgewalt zu tun haben (können) in den Blick genommen, z. B. „Lebensort: Sozialhotel Stuttgart“, „Flucht und Männlichkeit – Eine Herausforderung für das Ankommen in Deutschland“, „Weibliche Genitalverstümmelung, FGM / C“ und „Flucht und Trauma“. Der fachliche Austausch darüber sorgt für notwendige Sensibilität und Aufmerksamkeit und im Idealfall auch für rechtzeitigen Schutz der Betroffenen.

#### 2. Das Projekt MiMi - Gewaltprävention mit Migrantinnen für Migrantinnen

Dieses Projekt wurde vom Ethnomedizinischen Zentrum e.V. (EMZ) im Auftrag und mit Fördermitteln der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration 2016 bundesweit initiiert. Seit 2017 ist die Landeshauptstadt Stuttgart ein weiterer Standort des Projekts. Die Abteilung für individuelle Chancengleichheit von Frauen und Männern ist für die Umsetzung und die Weiterentwicklung vor Ort zuständig. Sie kooperiert mit einer Vielzahl von Ämtern und Stellen, besonders zu erwähnen ist das Kinderschutz-Zentrum Stuttgart und der Fachbereich Gewaltprävention der Sozialberatung Stuttgart e.V..

Das Ziel des Projekts ist es, insbesondere geflüchtete Frauen vor häuslicher Gewalt zu schützen. Es informiert Frauen über ihre Rechte in Deutschland und stellt ihnen die zahlreichen Hilfsangebote zu ihrem Schutz in Stuttgart vor. Zu diesem Zweck wurden zunächst 18 Migrantinnen zu sogenannten „MiMi-Mentorinnen“ ausgebildet. 2018 erhielten 14 Migranten ebenfalls eine Schulung

(50 Stunden) in der Informations- und Präventionsarbeit. Die MiMi-Mentorinnen und MiMi-Mentoren haben seitdem im Laufe des Projektzeitraums in selbst organisierten Veranstaltungen geflüchtete Frauen und Mädchen, Männer und Jungen kultur-, sprach- und geschlechtssensibel über Formen von Gewalt, Schutzmöglichkeiten und rechtliche Grundlagen informiert.

Die durchgeführten Informationsveranstaltungen in den Gemeinschaftsunterkünften wurden von OB-ICG gemeinsam mit den MiMi-Mentor\*innen dokumentiert und in regelmäßigen Treffen evaluiert. Die gewonnenen Erfahrungen der Mentor\*innen bildeten die Grundlage für die Weiterentwicklung des Projekts anhand der Bedarfe der Zielgruppe. Auf diese Weise entstanden neue Einsatzformate, die 2019 zum ersten Mal in die Praxis umgesetzt wurden. An sieben Stuttgarter Gemeinschaftsunterkünften wurde eine „Sprechstunde“ für die Bewohner\*innen eingerichtet. Die MiMi-Mentor\*innen waren einmal pro Woche zwei Stunden vor Ort um zum einen übersetzend für eine erfolgreiche Verständigung zwischen Fachpersonal und Bewohner\*innen zu sorgen und zum anderen um selbstständig auf die Bewohner\*innen zuzugehen, in Gruppen- bzw. Einzelgesprächen ein offenes Ohr für ihre Sorgen zu haben und ihnen als Ansprechperson für häusliche Gewalt zu dienen. Ein weiteres regelmäßiges Angebot sind die „Männercafés“ im Mehrgenerationenhaus Heslach und in der Gemeinschaftsunterkunft Ziegelbrenner Straße. Drei Mentoren bieten hier geflüchteten Männern einen geschützten Raum für den persönlichen Austausch. Häusliche Gewalt wird von ihnen regelmäßig thematisiert, mit den Teilnehmern diskutiert sowie wichtige Informationen weitergegeben. Außerdem wurden die Mentor\*innen neunmal für eine „Unter-

stützung im Einzelfall“ aktiv. Das bedeutet, dass sie von Gemeinschaftsunterkünften oder Fachberatungsstellen angefordert wurden, um bei einem Einzelgespräch mit Personen, die vermutlich oder offenkundig von häuslicher Gewalt betroffen sind, mit Übersetzungen und kultursensiblen Einschätzungen zu unterstützen oder um die betroffene Person zu einer Behörde oder einer Beratungsstelle zu begleiten. Das sogenannte „Gender-Team“, also ein Paar aus MiMi-Mentorin und Mentor, kam bisher bei zwei Informationsveranstaltungen in der Sendung „Refugee Radio Plus“ des Freien Radios Stuttgart zum Einsatz.

Ende des Jahres wurde das Projekt vom Gemeinderat in den Regelbetrieb übernommen, sodass es 2020 fortgesetzt, ausgeweitet und kontinuierlich weiterentwickelt werden wird.

[www.stuttgart.de / item / show / 633268](http://www.stuttgart.de/item/show/633268)

[www.ethno-mezizinisches-zentrum.de /](http://www.ethno-mezizinisches-zentrum.de/)



» Männercafé im Mehrgenerationenhaus Heslach.  
Foto: Mohamad Abdullah

### 3.2.2 Arbeitskreis Migrantinnen

Der Arbeitskreis (AK) Migrantinnen ist ein Zusammenschluss von unterschiedlichen Institutionen, Beratungsstellen, Bildungsträgern und Einrichtungen in der Landeshauptstadt Stuttgart. OB-ICG ist Mitglied des Arbeitskreises und unterstützt in enger Kooperation mit SI-IP die Arbeit der Fachfrauen. Ziel des seit über 30 Jahren agierenden Arbeitskreises ist die Vernetzung der Einrichtungen, die für und mit Migrantinnen arbeiten, sie beraten und Unterstützung anbieten [www.stuttgart.de/akmigrantinnen](http://www.stuttgart.de/akmigrantinnen)

Seit Ende 2014 wurden besonders die Bedarfe von geflüchteten Mädchen und Frauen in den Blick genommen und immer wieder betont, dass es sich bei „Flüchtlingsfrauen“ um eine heterogene Gruppe handelt und eine gute Vernetzung der Angebote in Stuttgart sowie eine Kenntnis über die verschiedenen Lebenslagen und Hilfsmöglichkeiten wichtig ist. Deshalb wurden Veranstaltungen organisiert, die diese Vernetzung auf fachlicher Ebene befördern sollten. Es gilt nach wie vor, die Rahmenbedingungen für die Mädchen und Frauen stetig zu überprüfen, um sie gezielt unterstützen zu können. Themen des fachlichen Austauschs waren Umgang mit Traumatisierungen während der Flucht, Unterstützung bei der Kindererziehung und Alltagsbewältigung, Zwangsverheiratung und Gewalt im Namen der Ehre, Weibliche Genitalverstümmelung FGM / C. Die Ergebnisse und Erkenntnisse dieses Austauschs werden stetig an die jeweiligen Fachabteilungen weitergeleitet.

Seit 2019 nehmen die Fachfrauen die Bedarfe von jungen Mädchen mit Migrationshintergrund oder aus besonders konservativen, religiösem Umfeld in den Fokus. Wie können sie und auch ihre Familien begleitet und darin bestärkt werden, ihr Leben

mit Gleichaltrigen selbstbestimmter zu gestalten? Vielen Mädchen und jungen Frauen ist nach wie vor der Zugang zu außerschulischen Angeboten, z. B. in Jugendhäusern verwehrt, u. a. deshalb, weil es sich nicht um reine Mädchenangebote handelt. Ein fachlicher Input durch die Sprecherin der AG Mädchen\*politik Stuttgart, Natascha Zöller, stellte den Auftakt für den neuen Themenbereich dar und untermauerte die Dringlichkeit, nach Lösungen zu suchen.

# 4. Gender<sup>Plus</sup> sexuelle Orientierung und Vielfalt von Geschlecht

## 4.1 Herausforderungen und Ziele

Die Landeshauptstadt Stuttgart hat das Ziel, eine weltoffene und zugleich bürgernahe Arbeitgeberin zu sein. Die Vielfalt der Stadtgesellschaft soll sich auch in der Personalstruktur der Stadtverwaltung widerspiegeln. Diese Öffnung soll sich auch in der Weiterentwicklung von bestehenden Strukturen, vorhanden Arbeitskreisen und in einer geschlechtersensiblen Verwaltungssprache ausdrücken.

Im Rahmen der Chancengleichheitspolitik der Landeshauptstadt Stuttgart koordiniert die OB-ICG das Thema „sexuelle Orientierung und geschlechtliche Vielfalt“ auf kommunaler Ebene. Seit dem Frühjahr 2014 arbeitet dazu der Arbeitskreis LSBTTIQ<sup>1</sup>. In diesem Arbeitskreis sitzen engagierte Kolleg\*innen aus der Verwaltung und den Fachämtern der Landeshauptstadt mit Vertreter\*innen von Organisationen, die sich um Belange von LSBTTIQ Menschen kümmern sowie Interessierte aus der Stadtgesellschaft, die sich mit ihren Erfahrungen und unterschiedlichen Potenzialen einbringen. Die Geschäftsführung des AK LSBTTIQ hat OB-ICG.

[www.stuttgart.de / lbttiq](http://www.stuttgart.de/lbttiq)

So werden in den Sitzungen des AKs die jeweiligen Handlungsbedarfe und Weiterentwicklungsoptionen für die verschiedenen Fachbereiche der Stadtverwaltung, z. B. Jugend & Bildung, Familie, Kultur, Gesundheit und Integration benannt, aufgegriffen

und Lösungsvorschläge erarbeitet. Zielsetzung ist es, eine kontinuierliche Kommunikation und Kooperation zwischen Stadtverwaltung (Haupt- und Personalamt, Jugendamt, Sozialamt, Gesundheitsamt und Eigenbetrieb leben & wohnen Stuttgart) und Institutionen der Community wie Zentrum LSBTTIQ Weissenburg e.V., Frauenberatungs- und Therapiezentrum Fetz Stuttgart e.V., Interessensgemeinschaft Christopher Street Day Stuttgart (IG CSD) e.V., Lesben- und Schwulenverband LSVD Baden-Württemberg, die Türkische Gemeinde Baden-Württemberg e.V., Wirtschaftsweiber e.V., Völklinger Kreis e.V., Verband lesbischer und schwuler Polizisten (Velspol) e.V. und weiteren interessierten Teilnehmenden wie z. B. pro familia Deutsche Gesellschaft für Familienplanung, Sexualpädagogik und Sexualberatung e.V. und IB Internationaler Bund e.V. zu ermöglichen. Das Statistische Landesamt Baden-Württemberg, Familienforschung berät als Kooperationspartner mit seiner wissenschaftlichen Expertise den AK LSBTTIQ. Anfang 2019 konnte der AK LSBTTIQ erweitert werden. Von Seiten der Stadtverwaltung kamen noch je eine Vertreterin der Abteilung Integrationspolitik sowie der Jugendhilfeplanung vom Jugendamt hinzu. Von Seiten der Community erweiterte sich der AK mit der Aidshilfe Stuttgart e.V. und dem Projekt 100% MENSCH sowie dem Sportverein Abseitz e.V. als neue Mitglieder.

<sup>1</sup> LSBTTIQ - die Abkürzung steht für lesbisch, schwul, bisexuell, transgender, transsexuell, intersexuell und queer und drückt die geschlechtliche und körperliche Vielfalt aus und somit auch die Vielfalt der Lebensrealitäten.

## 4.2 Projektschwerpunkte, Gremien, Veranstaltungen

### 4.2.1 Bestand und Weiterentwicklung von Angebotsstrukturen im Themengebiet „Sexuelle Orientierung und geschlechtliche Vielfalt“

Die aktuellen Veränderungs- und Entwicklungsprozesse zeigen Bedarfe auf unterschiedlichen Handlungs- und Verantwortungsebenen. Daher ging es 2018 und 2019 darum, einige ehrenamtliche Tätigkeiten zu professionalisieren und diese nachhaltig in der Angebotslandschaft zu verankern:

#### Kultur- und Tourismusbereich

Durch eine erfolgreiche Arbeit der Vereine im Kultur- und Tourismusbereich präsentiert sich die Landeshauptstadt als weltoffene und vielfältige Stadt und das wirkt sich positiv auf den Zusammenhalt der Stadtgesellschaft und auch auf Stuttgart als einen attraktiven Investitions-, Wirtschafts- und Tourismusstandort. Die kulturschaffenden Vereine leisten damit einen wichtigen Beitrag zur gesellschaftlichen Offenheit für Vielfalt sowie Integration und sorgen für die nach wie vor nötige Sichtbarkeit rund um die Belange von LSBTTIQ.

#### Spezifische Beratungsangebote für LSBTTIQ

Mit dem Beschluss des Gemeinderats (GRDs 395/2016) wurden erstmalig Beratungsangebote für Lesben, Schwule und Bisexuelle in der LHS Stuttgart kommunal gefördert.

Zwischenzeitlich hat sich das Beratungsangebot der Träger Weissenburg LSBTTIQ Zentrum und dem FETZ – Frauenberatungs- und Therapiezentrum Stuttgart e.V. sehr gut etabliert und wird von ratsuchenden Menschen der Regenbogen-Community sowie von Fachkräften und Multiplikator\*innen,

wie z.B. Schulen, immer stärker nachgefragt. Auch durch das Jugendamt wird der gestiegene Bedarf an Fortbildungen, Unterstützung von LSBTTIQ-Jugendgruppen, niedrig-schweligen Beratungsmöglichkeiten u. a. bestätigt. Es gilt hier, zukünftig noch weitere Menschen, besonders vulnerable Gruppen, mit spezifischen Angeboten zu erreichen.

#### Treffpunkt, Fach- und Beratungsstelle für Regenbogenfamilien in Stuttgart

Ebenso zeigte die Auswertung der vergangenen Regenbogenfamilientage im Stuttgarter Rathaus einen kontinuierlich wachsenden spezifischen Beratungs- und Vernetzungsbedarf für Regenbogenfamilien, aber auch für Fachkräfte. Der Lesben- und Schwulenverband (LSVD) Baden-Württemberg erarbeitete daraufhin ein Konzept, um mit einer entsprechenden Angebotspalette für Regenbogenfamilien durch einen „Treffpunkt, Fach- und Beratungsstelle für Regenbogenfamilien in Stuttgart“ zeitnah auf die vielfältigen Anfragen bestehender Regenbogenfamilien und derer, die es werden wollen, reagieren zu können. Bereits vorhandene Beratungsstellen, deren Fachkräfte und Multiplikator\*innen, sollen ihre Regenbogenfamilienkompetenz durch Fortbildungsangebote und Schulungen erweitern können.

#### Konzeptionierung „Regenbogenhaus für Stuttgart – Ort der Vielfalt“:

In den letzten Jahren entwickelten führende Organisationen der Community die Vision eines „Regenbogenhauses für Stuttgart“

Ein Regenbogenhaus im Zentrum der LHS Stuttgart als Ort der Begegnung, des Austauschs, der Kultur, aber auch der Beratung und des Schutzes für LSBTTIQ würde ein wichtiges Bindeglied und

eine sichtbare Bereicherung des kulturellen und sozialen Lebens der LHS darstellen. Gleichzeitig wäre das Regenbogenhaus auch Arbeitsstätte für haupt- und ehrenamtlich Engagierte. Die einzelnen Aktivitäten in der Stadt, die bestehenden Kooperationen und Ressourcen könnten so noch besser gebündelt, Synergien genutzt und Angebote bedarfsgerecht weiterentwickelt werden.

Im Jahr 2019 wurden die entsprechenden oben genannten Überlegungen und Konzeptionen weiterentwickelt, unter der Koordination von OB-ICG gebündelt und die Beteiligten entsprechend vernetzt, so dass Sie im Rahmen eines Gesamtpakets in die Beratungen zum Doppelhaushalt 2020 / 2021 eingebracht werden konnten. Erfreulicherweise wurden alle Vorhaben vom Gemeinderat positiv unterstützt und Mittel zur Verfügung gestellt. Auch die bisherige Koordinierungsarbeit durch OB-ICG wurde durch die Genehmigung einer halben LSBTTIQ Koordinierungsstelle gewürdigt und, vor allem mit Blick auf die zukünftigen Herausforderungen und Entwicklungen, gestärkt.

In den Jahren 2018 und 2019 fanden folgende Aktivitäten und Veranstaltungen statt, federführend koordiniert durch OB-ICG:

Eröffnung der Ausstellung „WE ARE PART OF CULTURE“ von dem Projekt 100 % Mensch im Stuttgarter Hauptbahnhof. Parallel zu der Ausstellung finden Veranstaltungen zur Sensibilisierung von Schulklassen oder anderen interessierten Gruppen statt. [www.100mensch.de](http://www.100mensch.de)



- Im Rahmen dieser Ausstellung fand eine Informationsveranstaltung für Lehrkräfte und pädagogische Fachkräfte im Rathaus statt, sowie der spannende und kurzweilige 100% Mensch Talk zum Thema „Feminismus für Männer! im treffpunkt 50plus.“



- Am 11. Juli 2018 wurde die Gedenkstele für Ulrichs auf dem Karl Heinrich Ulrichs Platz im Stuttgarter Süden durch Bürgermeister Dr. Fabian Mayer feierlich eingeweiht. [www.stuttgart.de/chancengleichheit/karl-heinrich-ulrichs-platz](http://www.stuttgart.de/chancengleichheit/karl-heinrich-ulrichs-platz)



- Bei Diversity Kongress von OB-ICG am 05. Juni 2018 wurde in zwei Workshops zum Thema sexuelle und geschlechtliche Vielfalt die Bedürfnisse von LSBTTIQ Menschen in unterschiedlichen Lebensphasen diskutiert, welche konkreten Erwartungen an die Stadtverwaltung abgeleitet werden können.
- Der dritte Regenbogenfamilientag im Stuttgarter Rathaus fand am 22. September 2018 in langjähriger bewährter Kooperation mit dem Lesben- und Schwulenverband Baden-Württemberg statt. Die Dokumentation zum Dritten Regenbogenfamilientag steht als Download zur Verfügung unter: [www.stuttgart.de/chancengleichheit/regenbogenfamilien](http://www.stuttgart.de/chancengleichheit/regenbogenfamilien)
- Der zweite Fachtag zum Thema „geschlechterbewusste Arbeit mit Mädchen und Jungen“ als Kooperationsveranstaltung der AG Gender (Jugendamt) mit dem AK LSBTTIQ. Im Mittelpunkt des Fachtages stehen praktische Beispiele für die Umsetzung der überarbeiteten „Leitlinien der Kinder- und Jugendhilfe zur geschlechtersensiblen Arbeit mit Mädchen\*, Jungen\* und LSBTTIQ-Kindern- und Jugendlichen in Stuttgart“. Die Dokumentation des Fachtags steht als Download zur Verfügung unter: [www.stuttgart.de/geschlechtersensiblearbeit](http://www.stuttgart.de/geschlechtersensiblearbeit)
- Eine Schulungseinheit zum Thema „LSBTTIQ im Alter und in der Pflege für den Ausbildungs- und Fortbildungsbereich“ wurde in Kooperation mit der Altenpflegeschule des Stuttgarter Eigenbetrieb leben & wohnen, dessen Pflegefachschule, der Initiativgruppe Homosexualität Stuttgart (ihs e.V.) und der Türkischen Gemeinde in Baden-Württemberg entwickelt

und seither regelmäßig als Workshoptag für die Pflegefachschüler\*innen umgesetzt.

- Lesung und Treffen von Lesben ab 50 Frauen-Wohnprojekte zwischen Euphorie und Ernüchterung“. Was wird im Alltag von autonomen Frauenwohnprojekten aus Visionen und Vorstellungen? Gerade auch für ältere Frauen? Diesen Fragen gingen am 07. Dezember 2018 die Autor\*innen Ruth Becker und Eveline Linke mit Blick auf lesbische Lebensweisen im treffpunkt 50plus nach. Eine Kooperationsveranstaltung des FETZ Frauenberatungs- und Therapiezentrum Stuttgart e.V., Frauenberatung Stuttgart e.V., den Wirtschaftsweibern Stuttgart e.V., dem treffpunkt 50plus und der Abteilung für Chancengleichheit.



- Der jährliche Workshop-Tag des AK LSBTTIQ – Workshop fand zum Thema gendersensible / antidiskriminierende Sprache am 06. Juni 2019 im Rathaus statt. Die Mitglieder des AK LSBTTIQ sprachen sich dafür aus, dass es sinnvoll ist, einen Leitfaden zu entwickeln und zur Verfügung zu stellen, um alle die Mitarbeiter\*innen der Stadtverwaltung darin zu unterstützen, Sprache gendersensibel und antidiskriminierend zu benutzen. Sie empfehlen, dass es neben den festgeschriebenen Anweisungen auch Öffnungsklauseln geben muss, die ermöglichen Vielfalt als Lebensrealität in Stuttgart sichtbar

zu machen und damit den Mitarbeiter\*innen gleichzeitig Handlungssicherheit zu geben. Ein Leitfaden mit Hinweisen und Beispielen zur Umsetzung des Urteils des Bundesverfassungsgericht 2017 (Dritte Geschlechtsoption) wurde daraufhin erstellt und befindet sich seit September 2019 im Abstimmungsprozess.

- Veranstaltung im Stadtpalais: 09. Juli 2019 Get together, Lesben und Schwule! Wie erreichen wir mehr Solidarität innerhalb der Community?

Angeregt von Interviews über die Entwicklung der lesbisch-schwulen Communities der Stadt Stuttgart, wurde dieser Frage nachgegangen. Der queere Channel Sissy That Talk aus Stuttgart zeigte erstmalig einen Zusammchnitt aus den ersten beiden Teilen der Dokumentarfilmreihe „Queer Life in the City“. Eine Kooperationsveranstaltung des FETZ Frauenberatungs- und Therapiezentrum Stuttgart e.V., den Wirtschaftsweibern Stuttgart e.V., dem treffpunkt 50plus und der Abteilung Chancengleichheit im Stadtpalais im Rahmen der CSD Kulturtage in Kooperation mit den JazzOpen.

- Veranstaltung im treffpunkt 50 plus: Donnerstag, 21. November 2019 ab 19 Uhr: „Frauen braucht die Stadt!“

Was bewegt (junge) Frauen\*, sich in der Kommunalpolitik zu engagieren? Und woher nehmen sie den langen Atem, den es braucht, um Dinge voranzubringen? Wo sehen sie die Stadt als Gesamtes und wo sehen sie die Stadt speziell durch die Brille der Frauen\*? Was muss getan werden, damit die Belange der Frauen, 100 Jahre nach Einführung des Frauenwahlrechts, nicht nur in der Politik, sondern auch

im Alltag selbstverständlich zum Tragen kommen? Der spannende Austausch mit neugewählten Frauen des Stuttgarter Gemeinderats fand im Rahmen der bewährten Kooperation mit dem des FETZ Frauenberatungs- und Therapiezentrum Stuttgart e.V., den Wirtschaftsweibern Stuttgart e.V., dem treffpunkt 50plus und der Abteilung Chancengleichheit statt.

#### 4.2.2 Gremien- und Netzwerkarbeit

Seit den Kommunalwahlen 2019 ist mit der Neukonstituierung der städtischen Gremien das Thema „sexuelle Orientierung und geschlechtliche Vielfalt“ durch beratende Mitglieder aus dem AK LSBTTIQ, wie dem Beirat für Gleichstellungsfragen, dem Jugendhilfeausschuss sowie dem Internationalen Ausschuss vertreten.

Einmal im Jahr treffen sich alle kommunalen Beauftragten für die Belange von LSBTTIQ Menschen bei einem Bundesvernetzungstreffen. Das erste Treffen fand 2015 in München statt, darauf wurde das Netzwerk von den Städten Hannover, Dortmund, Mainz und Mannheim eingeladen. Eine enge Zusammenarbeit besteht auch als Landeshauptstadt mit dem LSBTTIQ Landesnetzwerk Baden-Württemberg sowie dem Referat 25 des Ministeriums für Soziales und Integration.

## 5. Gender<sup>Plus</sup>

# Soziale Herkunft / Lebenslagen

### 5.1 Herausforderungen und Ziele

Chancengleichheit von Frauen und Männern bezieht sich auch auf die Möglichkeit gleicher Lebenschancen, unabhängig davon, woher die Frauen bzw. Männer kommen, welchen sozialen Hintergrund und Bildungsgrad sie mitbringen, wie alt sie sind oder welcher Religion sie angehören. Dieser Herausforderung stellt sich OB-ICG durch verschiedene Unterstützungsmaßnahmen. Der Handlungsschwerpunkt liegt dabei seit 2016 / 17 auf der „Beruflichen Frauenförderung für chancenbenachteiligte Frauen“. Vor diesem Hintergrund sind Maßnahmen für Frauen, die sich beruflich oder aufgrund ihrer Lebenssituation neu orientieren wollen oder müssen, Alleinerziehende, die ihre Berufstätigkeit mit Erziehung der Kinder zeitlich neu vereinbaren müssen und Frauen, die sich in einem prekären Beschäftigungsverhältnis und / oder in einer prekären Lebenssituation befinden entwickelt und weiter ausgebaut worden.

Maßgeblich arbeitet der „Trägerkreis Berufliche Frauenförderung“, ein Verbund von Stuttgarter Trägerunternehmen von Dienstleistungen am Arbeitsmarkt an der Weiterentwicklung und Verbesserung von beruflichen Angeboten für chancenbenachteiligte Frauen in Stuttgart.

Zu dem Netzwerk gehören die Berufliche Förderung von Frauen e.V. (BeFF), Frauen. Arbeit. Perspektiven (F.A.P.- Caritasverband für Stuttgart), Frauen in der Arbeit (FRIDA – Neue Arbeit gGmbH), Sozialdienst katholischer Frauen e.V. (SKF) und das

Frauenunternehmen ZORA gGmbH gehören. Beratende Mitglieder sind die Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) des Jobcenters, die Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt der Agentur für Arbeit und die Abteilung für individuelle Chancengleichheit der Landeshauptstadt Stuttgart. Zweimal im Jahr tagt das Netzwerk und setzt sich seit zwölf Jahren aktiv und erfolgreich für eine Verbesserung des Angebotspektrums zur beruflichen Weiterentwicklung und Integration von Frauen. Darüber hinaus engagiert er sich auch auf struktureller Ebene für die berufliche Frauenförderung in Stuttgart.

Neben Gender Mainstreaming als Querschnittsaufgabe von OB-ICG ist die Notwendigkeit spezifischer beruflicher Frauenförderangebote bis heute unbestrittener Aufgabenschwerpunkt der Abteilung. Hintergrund hierfür ist, dass gerade bei chancenbenachteiligten Frauen oftmals die passgenauen Rahmenbedingungen fehlen, die in bestimmten Lebensphasen die gleichen Teilhabechancen eröffnen. Beispielsweise bei alleinerziehenden Frauen im Kontext von Familienhaushalten, Familienverantwortung, langfristige wirtschaftliche Verpflichtung für die Kinder, kulturelle Rollenzuschreibungen, Gewalterfahrungen, männlich dominierter Arbeitsmarkt u.a. Eine große Herausforderung ist es deshalb den chancenbenachteiligten Frauen die Vielfalt beruflicher Perspektiven und Möglichkeiten - mit und ohne Schulabschluss – aufzuzeigen.

## 5.2 Projektschwerpunkte, Gremien, Veranstaltungen

### 5.2.1 Stadtteilorientierte Entwicklungsprojekt für Frauen (SES)

Seit 2015 werden Maßnahmen in Stuttgart für Alleinerziehende, prekär beschäftigte Frauen sowie Frauen mit Kindern unter drei Jahren, Frauen im Leistungsbezug (SGB II) und Nichtleistungsempfängerinnen (NLE) angeboten. Die Erfahrungen aus den bisherigen Projektverläufen haben jedoch gezeigt, dass sich vor allem die NLE von den Förderangeboten wenig angesprochen fühlten. Die Gründe dafür könnten in der fehlenden Identifikation der Zielgruppen mit den hier aufgeführten Kategorien liegen: Fehlendes Wissen über Prekarität, Stigmatisierung von prekären Lebenslagen, fehlendes Bewusstsein über Konsequenzen finanzieller und sozialer Art, unzureichendes Einkommen, Zeitmangel und Angst vor Diskriminierung beispielsweise bei Frauen mit Migrationshintergrund.

Vor diesem Hintergrund hat die Abteilung für individuelle Chancengleichheit von Frauen und Männern der Landeshauptstadt Stuttgart den Auftrag erteilt ein stadtteilorientiertes Entwicklungskonzept zu erstellen. Zentrales Ziel des Konzepts ist die Weiterentwicklung vorhandener Strukturen, um ein langfristig tragfähiges Netz von Unterstützung und Beratung zu entwickeln. Auf Basis einer breit angelegten Analyse der Bedürfnislagen und des öffentlichen Raums in Stuttgart soll zunächst ein qualitativer und quantitativer Abgleich mit der Bestandsaufnahme der Angebote und Maßnahmen erfolgen. Ziel ist es, ein genaues Bild über Defizite, Bedürfnisse und Wünsche aufzuzeigen. Danach sollen Ziele formuliert und konkrete Maßnahmenvorschläge entwickelt werden. Chancenbenachteiligte Frauen stehen dabei im Fokus: Frauen die

zu Bildung und Ausbildung einen schlechteren Zugang haben, alleinlebend, erziehend und erwerbslos sind, häufig in prekären Beschäftigungsverhältnissen arbeiten, mehr unbezahlte Arbeit leisten, weniger als Männer verdienen, ausgegrenzt und als arm gelten. Das Projekt startet im August 2019 und läuft bis Juli 2021.

Mit Stand Dezember 2018 gibt es in Stuttgart (Quelle: Einwohnerstatistik) 57.076 Haushalte mit Kindern unter 18 Jahren, davon sind circa 20 Prozent (11.765) alleinerziehende Haushalte in Stuttgart (Quelle: Einwohnerstatistik, Statistisches Amt, LHS). Alleinerziehende Bedarfsgemeinschaften gab es 3.829, das macht einen Anteil von etwa 33 Prozent aus (Quelle: Statistik Bundesagentur für Arbeit, Dezember 2018). Die Lebenslagen und -situationen von Alleinerziehenden, von Frauen in prekären Beschäftigungsverhältnissen sowie Frauen mit Kindern unter drei Jahren sind vielfältig und sehr komplex.

### 5.2.2 Netzwerk Qualifizierung und Ausbildung für Frauen (QuAF) 2018 / 2019:

2008 wurde in Stuttgart das Netzwerk „Qualifizierung und Ausbildung für Frauen“ von Arbeitsmarktakteuren gegründet. Das Netzwerk möchte allen Frauen den Zugang zu einem für sie passenden Qualifizierungsangebot ermöglichen und ihnen dabei – sei es durch Bewerbungstraining, Coaching oder Beratung – den Rücken stärken.

Zu den Aktivitäten des Netzwerks gehört es auch, das Thema Teilzeitausbildung bekannter zu machen. Diese Form der dualen Berufsausbildung richtet sich an Personen, die aufgrund ihrer Lebenssituation, beispielsweise weil sie alleinerziehend sind oder Angehörige pflegen, nicht in

Vollzeit arbeiten können. Die Teilzeitausbildung ist in jedem Ausbildungsberuf möglich. Wenn die wöchentliche Arbeitszeit mindestens 25 Stunden inklusive Berufsschule umfasst, bleibt die Ausbildungsdauer dieselbe wie bei einer Vollzeitausbildung. Wenn die Arbeitszeit zwischen 20 und 25 Stunden vereinbart wird, kann die Prüfung auch ein halbes Jahr später abgelegt werden.

Sprecherin des Netzwerkes ist Julia Behne, Handwerkskammer Region Stuttgart, Stabsstelle Politik. Stellvertretende Sprecherin des Netzwerkes ist Kirsten Plew. Die Koordination und Öffentlichkeitsarbeit liegt bei der Abteilung für Chancengleichheit und Diversity. Für Terminvereinbarung eines Beratungsgesprächs kontaktieren Sie bitte die Abteilung für individuelle Chancengleichheit von Frauen und Männern per E-Mail unter [poststelle.chancengleichheit@stuttgart.de](mailto:poststelle.chancengleichheit@stuttgart.de)

### 5.2.3 Work-Life-Balance-Netzwerktreffen

Regelmäßig organisiert OB-ICG ein interdisziplinäres Netzwerktreffen mit Personalverantwortlichen, Chancengleichheits- und Diversitybeauftragten aus dem öffentlichen Dienst sowie aus Unternehmen und Institutionen, die in Stuttgart ansässig sind. Ziel ist es, Einblicke in die Chancengleichheits- und Diversityansätze sowie Personalpolitik anderer Arbeitgeber\*innen zu erhalten und Ideen und Anregungen für die eigene Arbeit zu bekommen. Die Unternehmen und Institutionen fungieren bei den Treffen häufig als Gastgeber\*innen. Themenschwerpunkte in 2018 / 2019 waren:

- Arbeiten 4.0 - Anforderungen zeitgemäßer Führung, Vortrag „Die Führungskraft im digitalen Wandel“, Valerie Wienken, Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation IAO, Stuttgart (Gastgeber\*in: OB-ICG)

- Diversity und Gesundheitsmanagement  
Vortrag „Aktuelle Themen zum Gesundheitsmanagement“, Bianca Waiblinger, Allianz Deutschland AG sowie Vortrag „BELEV: Gesundes Arbeiten in gesunden Organisationen“, Doerte Westphal, Referentin Personalentwicklung, Diakonisches Werk der evangelischen Kirche in Württemberg e.V. (Gastgeber\*in: Allianz Deutschland AG)
- Potentiale gesellschaftlicher Vielfalt und Diversity Management  
Vortrag „Vielfalt in der Robert Bosch Stiftung – über unsere Förderung und den Anspruch an uns selbst“, Dr. Ferdinand Mirbach, Robert Bosch Stiftung (Gastgeber\*in: Robert Bosch Stiftung)

### 5.2.4 Runder Tisch „Verbesserung der Situation von Prostituierten in Stuttgart“

Seit 1. Juli 2017 müssen sich Prostituierte bei den Behörden anmelden (ProstSchG). Hierdurch soll der Schutz von Menschen, die der Prostitution nachgehen, verbessert werden. Nun hat das Statistische Bundesamt dazu erstmals Zahlen veröffentlicht. Offen bleibt, wie viele Prostituierte es bundesweit tatsächlich gibt und auch für Stuttgart ist die Dunkelziffer noch unbekannt. In Stuttgart gehen ungefähr 4000 Frauen\* und 300 Männer\* der Prostitution nach. Die Dunkelziffer dürfte deutlich höher sein. Die Stadt Stuttgart hilft mit medizinischer Beratung und präventiven Angeboten. Ziel ist es, sowohl Infektionskrankheiten zu bekämpfen, als auch den Ausstieg aus der Zwangs- und Armutprostitution zu erleichtern und alternative Lebensgestaltungsmöglichkeiten anzubieten.

Der überwiegende Anteil der sich prostituierenden Menschen ist der Armutspstitution zu zurechnen. Dabei sind die Übergänge zwischen Armut- und Zwangspstitution fließend.

Auf Anregung des Beirats für Gleichstellungsfragen wurde im Oktober 2016 bei OB-ICG ein interdisziplinärer Runder Tisch „Verbesserung der Situation von Prostituierten in Stuttgart“ eingerichtet. In ihm wirken die in Stuttgart tätigen unterschiedlichen Beratungsstellen, Einrichtungen, Vereine und Verbände mit. Sie bieten Beratung, Begleitung und Unterstützung für Prostituierte an und setzen sich für eine Stärkung der persönlichen und gesundheitlichen Lage der Prostituierten ein. Der Runde Tisch hat in 2018 / 2019 viermal getagt.

Ziele des Runden Tisches sind:

- Verzahnung und Weiterentwicklung vorhandener Angebote für Prostituierte / Sexarbeiter\*innen in Stuttgart
- Bedarfsanalyse und (Weiter-) Entwicklung von Angeboten zur Unterstützung und weitergehenden Hilfestellungen für Frauen\* und Männer\* in der Prostitution
- Aufbau von Netzwerken mit weiteren Akteur\*innen, die einen Beitrag zur Verbesserung der Situation der Frauen\* / Männer\* in der Prostitution und / oder zur Prävention leisten können.
- Aufbau d. Arbeit mit Freiern und jungen Männern\*

Im Jahr 2018 / 19 wurde aus dem interdisziplinären Runden Tisch „Verbesserung der Situation von Prostituierten in Stuttgart“ in Zusammenarbeit mit den Akteur\*innen des Runden Tisches vier Maßnahmen mit unterschiedlichen Zielsetzungen für den Doppelhaushalt 2020 / 2021 erarbeitet und

als Mitteilungsvorlage dem Verwaltungsausschuss vorgelegt:

- die Dachkampagne #ROTLICHTAUS
- die Kampagne #ichbinkeinfreier
- die Freierkampagne girls, boys, love, cash
- die Beratung und Streetwork – männlicher und trans\* (lsbtiq\*) Prostitution

Alle vier Maßnahmen wurden durch den Verwaltungsausschuss beschlossen und können in Kooperation, in 2020 / 21 mit den Akteur\*innen des Runden Tisches umgesetzt werden.

Prostitution ist die Bereitstellung sexueller Dienstleistungen gegen Entgelt. Sie kann in Freiheit und Freiwilligkeit erfolgen oder unter Zwang (Zwangspstitution) und Armut (Armutspstitution), in Verbindung mit Menschenhandel und Sklaverei.

# 6. Wiederkehrende Veranstaltungen nach Außen und Innen

## 6.1 Internationaler Frauentag 2018 / 2019

### Internationaler Frauentag 2018

Unter dem Motto „Mit neuen Arbeitszeitmodellen zu mehr Chancengleichheit?! – Möglichkeiten einer gleichberechtigten Arbeitszeitgestaltung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst“ hat die Abteilung für individuelle Chancengleichheit von Frauen und Männern (OB-ICG) gemeinsam mit dem Gesamtpersonalrat (GPR) und dem Personalrat Klinikum (PR Klinikum) die Mitarbeiter\*innen der LHS Stuttgart zum Internationalen Frauentag am 8. März in den Kursaal nach Bad Cannstatt eingeladen. Neben einem Impulsvortrag von Frau Dr. Klenner, der Leiterin des Referats „Genderforschung“ am Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut der Hans-Böcker-Stiftung gab es von Frau Dr. Matschke, der Leiterin der Abteilung für individuelle Chancengleichheit von Frauen und Männern einen kurzen Bericht aus der Abteilung. Mit einer Podiumsdiskussion zum Thema „Arbeitszeitgestaltung und Gleichstellung bei städtischen Ämtern und Eigenbetrieben“ endete die Veranstaltung.

### Internationaler Frauentag 2019

Auf großes Interesse stieß die gemeinsam von OB-ICG, dem Gesamtpersonalrat (GPR) und Personalrat Klinikum (PR Klinikum) ausgerichtete Veranstaltung für Beschäftigte der Landeshauptstadt Stuttgart zum Internationalen Frauentag 2019. „Raus aus der Komfortzone!!! Wie Frauen\* ihre Interessen erfolgreich durchsetzen“ – so lautete der Titel des kabarettistischen Beitrags von Tina Recknagel. Mit viel Humor hat die Trainerin und

Kabarettistin die Mitarbeiter\*innen dazu animiert, die alltäglichen Routinen selbstkritisch zu überprüfen, spielerisch mal die Komfortzone zu verlassen und neue Verhaltensweisen zu erproben. Abschließend wurde mit den Stadträt\*innen Iris Ripsam (CDU), Gabriele Nuber-Schöllhammer (BÜNDNIS 90 DIE GRÜNEN), Judith Vowinkel (SPD), Laura Halding-Hoppenheit (SÖS LINKE PluS), Rose von Stein (Freie Wähler) und Dr. Matthias Oechsner (FDP) sowie der Gleichstellungsbeauftragten der LHS Stuttgart, Dr.in Ursula Matschke, dem Vorsitzenden des Gesamtpersonalrats der LHS Stuttgart, Markus Freitag (GPR) und Beate Vacano, stellvertretende Vorsitzende des Personalrats Klinikum über die Gleichstellungspolitik der Arbeitgeberin Stadt Stuttgart diskutiert.

## 6.2 Weltgebetstag trifft Internationalen Frauentag, 08. März 2018: Surinam – Stuttgart, „Bedrohte Erden: kluge Frauen – starke Initiativen“

Immer Anfang März treffen die zwei weltweit größten säkularen und christlichen Frauenbasisbewegungen aufeinander: der Internationale Frauentag und der Weltgebetstag. Frauensolidarität steht dabei stets im Mittelpunkt. Die Abteilung für individuelle Chancengleichheit, die Evangelischen Frauen in Württemberg und die Württembergische Arbeitsgemeinschaft christlicher Frauen für den Weltgebetstag greifen aktuelle Themen auf, die sowohl für Frauen aus dem jeweiligen Weltgebetstagsland als auch für Frauen in Stuttgart von

Bedeutung sind. Surinam, die kleinste Nation auf dem südamerikanischen Kontinent, stand am 8. März 2018 beim Weltgebetstag im Fokus seiner Aufmerksamkeit. Das tropische Land an der Nordostküste ist von einem weitgehend intakten Regenwald bedeckt. Jedoch sieht es sich zunehmend mit Folgen der von unseren Gesellschaften verursachten Umweltschäden und Belastungen konfrontiert. Daher engagieren sich viele junge Menschen für neue, ressourcenschonende Ansätze und bilden Initiativen. Dahinter stecken oftmals kreative Frauen.

Rund 80 interessierte Frauen folgten der Einladung der Abteilung für individuelle Chancengleichheit von Frauen und Männern, der Evangelischen Frauen in Württemberg und der Arbeitsgemeinschaft christlicher Frauen zur Veranstaltung „Bedrohte Erde- kluge Frauen – starke Initiativen“, am 8. März ins Rathaus.

Zunächst gaben Anneli Vollprecht mit ihren Bildern und Muriel Held per Interview einen spannenden Einblick in das Leben der Menschen in Surinam und in die wunderschöne Flora und Fauna. Dabei gingen sie aber auch auf die zunehmende Umweltverschmutzung durch Goldminen, Plastikmüll und Raub von Schildkröteneier ein.

Einen Überblick über die Aktivitäten der Landeshauptstadt Stuttgart zum Umweltschutz und zu Beteiligungsverfahren legte Frau Schäffer vom Amt für Umweltschutz dar.

Stuttgarter Expertinnen aus drei Initiativen Urban-Gardening Traubenplätzle, Zero-Waste-Bewegung

und dem Repair Café präsentierten ihre konzeptionellen Ansätze, ihre konkreten Maßnahmen und Aktivitäten zum Umweltschutz. Frau Aicher von der Urban-Gardening Initiative hofft, dass es in Zukunft viele grüne Oasen in Stuttgart geben wird. Die Zero-Waste Vertreterin Frau Krisch wünscht sich noch mehr Menschen in Stuttgart, die sich Gedanken machen, wie sie ihren Müllverbrauch reduzieren und im Konsumverhalten bewusster handeln können. Frau Holz vom Repair Café im Krokodil hofft auf eine dauerhafte finanzielle Sicherung des Repair Café.

Nach diesen inspirierenden Einblicken durften die vielen Besucher\*innen den Internationalen Frauentag am Panoramafenster mit Spezialitäten wie Pindakoekjes (Erdnusskekse) aus Surinam entspannt ausklingen lassen, neben interessanten Infoständen.

Ein herzliches Dankeschön geht an dieser Stelle an die Frauen des ökumenischen Frauenchors aus Stuttgart-Botnang, die die Veranstaltung mit surinamischen Liedern begleitete.

### **08. März 2019: Slowenien – Stuttgart, „Frauenrechte: bewahren - verteidigen - stärken“**

Im Rahmen des Jubiläums "100 Jahre Frauenwahlrecht", standen Frauen in Slowenien 2019 beim Weltgebetstag im Mittelpunkt. In Sachen verbrieftter Frauenrechte gibt es für Sloweninnen keinen Grund, den Vergleich mit Nord- und Westeuropa zu scheuen – im Gegenteil. Trotzdem sehen sich viele herausgefordert, ihre Rechte und Errungenschaften in der Gesellschaft und im starken Wettbewerb zu verteidigen.

<sup>1</sup> Das Frauenwahlrecht für Deutschland wurde am 12.11.1918 verkündet. Am 19.01.1919 fanden die ersten Wahlen statt, bei den Frauen ihre Stimme abgaben und sich zur Wahl stellten.

Soziologin Sonja Lokar, berichtete in ihrem Vortrag über die Situation der slowenischen Frauen in Politik und Gesellschaft. Sonja Lokar wurde 1948 in Zagreb geboren, studierte und lebt in Ljubljana, der Hauptstadt Sloweniens. Sie arbeitete als politische Analystin, war von 1990 bis 1992 Mitglied des ersten Mehrparteien-Parlaments in Slowenien. Sie leitete von 1998 bis 2017 das Zentral- und Osteuropäische Netzwerk für Gleichstellungsfragen. Im Anschluss daran beleuchtete eine Podiumsdiskussion mit dem Titel „Demokratie und Frauenrechte heute“ die Situation bei uns in Deutschland.

Für einen ganz besonderen Höhepunkt sorgten bei dieser Veranstaltung die drei Musikerinnen von „Three times a Lady“. Sie berührten mit einfühlsamen Melodien und mitreißenden Klängen. Das Programm von Three times a Lady war spritzig und fand überraschende musikalische und textliche Antworten auf Fragen des Alltags, der Liebe, des Weggehens und des Verstehens.

### 6.3 Stadtspiel für Mädchen\* und Jungen\*

Wie jedes Jahr luden die AG „Mädchenpolitik“ und der Facharbeitskreis „Jungen“ Schüler\*innen der Klassenstufen acht und neun im Juli 2018 und 2019 zum Stadtspiel in das Stuttgarter Rathaus ein. Nach Begrüßung durch Frau Dr. Matschke und Einteilung in Gruppen hatten 2018 jeweils über 100 Mädchen\* und Jungen\* aus acht verschiedenen Schulen und 2019 über 100 Mädchen\* und Jungen\* aus zwei Schulen die Gelegenheit, je drei mädchen\*- bzw. jungen\*spezifische Einrichtungen kennenzulernen. 24 Stuttgarter Einrichtungen beteiligten sich mit Angeboten rund um die Themen Sexualität, Sucht- und Gewaltprävention, Freizeitgestaltung, Berufsorientierung,

Sport und Politik am Stadtspiel und ermöglichten den Teilnehmenden in lockerer Atmosphäre diese besonderen Freizeit- und Unterstützungsangebote kennenzulernen. Das Angebot soll in den nächsten Jahren wieder bekannter an den Schulen werden.

### 6.4 STOP-Fachtagung

Einmal jährlich organisiert OB-ICG eine Fachtagung zu aktuellen Themen für die Mitarbeiter\_innen der Stuttgarter Institutionen und Beratungsstellen, die bei häuslicher Gewalt involviert sind. Ziel ist es, den gegenwärtigen Herausforderungen begegnen zu können und neue Impulse zu setzen. Passend zu den jeweiligen Themen lädt OB-ICG zusätzliche Zielgruppen ein, um den Austausch zu fördern, Schnittstellenproblematiken zu benennen und das Thema häusliche Gewalt / Partnerschaftsgewalt mehr in die (Fach)- Öffentlichkeit zu rücken.

Bisherige Themen waren z.B. „Gewaltschutzgesetz“, „Migration und häusliche Gewalt“, „Kinder und häusliche Gewalt“, „Interkulturelle Kompetenz“ und „Prävention von häuslicher Gewalt“. Aktuelles Thema 2019 war „Häuslicher Gewalt und Sucht“ (siehe auch 1.2.1.3).

### 6.5 Internationaler Tag gegen Gewalt an Frauen

Seit 1981 wird am 25. November der internationale Tag gegen Gewalt an Frauen begangen. Menschenrechtsorganisationen organisieren zahlreiche Veranstaltungen, bei denen die Einhaltung der Menschenrechte gegenüber Frauen und Mädchen im Mittelpunkt steht. Dabei werden vor allem Themen wie Zwangsprostitution, sexueller Missbrauch, Vergewaltigung, Beschneidung von Frauen, häusliche Gewalt, Zwangsheirat, etc. angesprochen.

OB-ICG beteiligt sich jedes Jahr an einer Fahnenaktion von terre des femmes. Zahlreiche Städte und Gemeinden setzen, indem sie Fahnen hissen, ein Zeichen gegen Gewalt an Frauen. In Stuttgart hingen die Fahnen mit dem Aufdruck „frei leben – ohne Gewalt“ in der Königsstraße / Ecke Bolzstraße im November 2018 und 2019.

## 6.6 One Billion Rising - weltweiter Aktionstag gegen Gewalt an Frauen und Mädchen

„One Billion Rising“ ist eine weltweite Kampagne für ein Ende der Gewalt an Mädchen und Frauen. Die Kampagne wurde von der amerikanischen Aktivistin und Künstlerin Eve Ensler 2012 ins Leben gerufen. In über 200 Ländern und in vielen deutschen Städten erheben sich seither Menschen am Valentinstag und protestieren gemeinsam mit dem Tanz „Break the Chain“ gegen Gewalt an Frauen. OB-ICG unterstützte 2018 und 2019 diese Kampagne und beteiligte sich an der Veranstaltung.



## 6.7 1 Veranstaltungsreihe – 100 Jahre Frauenwahlrecht vom 30.11.2018 bis zum 08.03.2019

Die Abteilung Chancengleichheit organisierte zum Thema 100 Jahre Frauenwahlrecht eine Veranstaltungsreihe in Kooperation mit den Bezirksämtern Bad Cannstatt und Botnang. Die Abschlussveranstaltung fand am 08. März am Internationalen Frauentag im Rathaus statt. Am 30. November 1918 trat die Verordnung über die Wahl zur verfassungsgebenden deutschen Nationalversammlung in Kraft. Somit konnten Frauen am 19. Januar 2019 erstmals auf nationaler Ebene

ihr Wahlrecht nutzen und auch selbst gewählt werden. Ein Akt der Gleichberechtigung, der beispielsweise in Frankreich erst 1944 erreicht wurde. Was bedeutete dieser historische Akt für die Frauen damals? Welche politischen Ziele konnten sie einbringen und umsetzen? Wie sah die parlamentarische Partizipation von Frauen\* aus? Viele dieser Fragen wurden in Vorträgen und auf kulturellen Veranstaltungen diskutiert. Die Auftaktveranstaltung der Veranstaltungsreihe fand am 30. November im Rathaus statt. Es sprachen Bärbl Mielich, Staatssekretärin im Ministerium für Soziales und Integration Baden-Württemberg, und Dr.in Ursula Matschke, Leiterin der Abteilung für individuelle Chancengleichheit von Frauen und Männern und Gastgeberin. Im Anschluss berichtete Historikerin Corinna Schneider M.A., Verein Frauen & Geschichte Baden-Württemberg e.V., in ihrem Vortrag „100 Jahre Frauenwahlrecht“ über die Politische Beteiligung von Frauen im Zeitverlauf. Ein kurzes Theaterstück des Stuttgarter FrauenNetzwerks unter Leitung von Christa Hourani, "Frauen\* aus drei Generationen im Gespräch" bildete den Abschluss des Debüts.

Es folgten im Rahmen der Reihe 100 Jahre Frauenwahlrecht Veranstaltungen in zwei weiteren Stadtbezirken mit unterschiedlicher Schwerpunktsetzung und regionalem Bezug.

**Januar 2019** in Bad Cannstatt, Bezirksrathaus, Sitzungssaal mit dem Thema „Politische Teilhabe von Frauen\* in Bad Cannstatt“, mit künstlerischer Einführung in das Thema und anschließender Diskussion.

**Februar 2019** in Botnang, Bürgerhaus, Großer Saal mit dem Thema Frauen\*recht – damals und heute, historischer Rückblick auf Frauen in Botnang.



## FRAUENRECHT – DAMALS UND HEUTE

Donnerstag, 21. Februar 2019, 19.00 - 20.45 Uhr

Bürgerhaus Botnang  
Großer Saal

» „Frauen\*rechte: bewahren – verteidigen – stärken“ bildete den Abschluss der Veranstaltungsreihe 100 Jahre Frauenwahlrecht, am 08. März 2019, dem „Internationalen Frauentag“.

Programm Bad Cannstatt

**Dienstag, 29. Januar 2019**  
**18.30 - 19.45 Uhr**  
 Bezirksratshaus, S...  
 „Politische Teilhabe“

**18.30 Uhr**  
 Begrüßung  
 Bernd-Marcel Lö...  
 Dr. Ursula Matsch...  
 Chancengleichheit

**18.45 Uhr**  
 Künstlerische Einl...  
 „Anna Blos, Vork...  
 Lesung mit drei L...

**19.15 Uhr**  
 Diskussion zum T...

**19.45 Uhr**  
 Ausklang mit Em...

**Einladung**  
 Politische Teilhabe  
 von Frauen in  
**Bad Cannstatt**  
 Dienstag, 29. Januar  
**2019**

# II. Tätigkeitsbericht nach Innen

## 1. Gender<sup>Plus</sup>

### 1.1 Herausforderungen und Ziele

Die Abteilung hat das Ziel, dass die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen\* und Männern\* als durchgängiges Leitprinzip in allen kommunalen Aufgabenbereichen Berücksichtigung findet. Dazu hat OB-ICG die Geschäftsführung der aus Verwaltung und Gesamtpersonalrat besetzten Arbeitsgruppe zur DV Chancengleichheit inne und koordiniert und unterstützt im Rahmen dieser Arbeitsgruppe die Entwicklung eines Maßnahmenkatalogs zur Förderung der Chancengleichheit für städtische Mitarbeiter\*innen.

Neben der Aufgabe, konkreten Fällen von Chancenbenachteiligungen nachzugehen bzw. diese aufzudecken und verbessernde Maßnahmen einzusetzen gilt es insbesondere auch strukturelle Ungleichbehandlungen aufzuzeigen und geeignete Unterstützungsmaßnahmen zu entwickeln. Dabei wird immer ein differenzierender Ansatz verfolgt, indem die Vielfalt der Betroffenen in ihren individuellen Rahmenbedingungen und persönlichen Merkmalen mit einbezogen wird. Die intersektionale Perspektive ermöglicht es, multiple Ungleichheiten in ihren Zusammenhängen zu analysieren. Dies ist über die Kategorie Geschlecht allein nicht möglich.

Die Abteilung für individuelle Chancengleichheit von Frauen und Männern hat mit Blick auf die Mitarbeiter\*innen der LHS Stuttgart unter anderem folgende Themen bearbeitet: Vereinbarkeit

von Familie und Beruf, Pflegeverantwortung und Beruf, Chancengleichheit und Digitalisierung, Diversitymanagement, Wiedereinstieg beispielsweise nach Elternzeit, Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten, Chancengerechtigkeit in Führung ...

Voraussetzung für eine gelungene Chancengleichheitspolitik für alle Beschäftigten ist eine enge Zusammenarbeit unter anderem mit dem Gesamtpersonalrat, den örtlichen Personalvertretungen, dem Personalrat Klinikum sowie den Personalstellen der einzelnen Ämter und dem Haupt- und Personalamt (AKR).

### 1.2 Projektschwerpunkte, Gremien, Veranstaltungen

#### 1.2.1 Allgemeine Beratung

Das Beratungsangebot für Beschäftigte der Landeshauptstadt, die von Chancenungleichheiten betroffen sind, zählt zu einer der Kernaufgaben der Abteilung. Die Betroffenen melden sich meist per Mail, rufen an oder kommen zu einem persönlichen Gespräch vorbei, um sich Unterstützung zu holen. Gemeinsam werden im Gespräch die nächsten notwendigen Schritte geplant. Die Mitarbeiter\*innen von OB-ICG garantieren bei der Beratung absolute Verschwiegenheit und Vertraulichkeit.

Im Jahr 2018 / 2019 nutzten viele Beschäftigte das Angebot. Gegenstand der Beratungssituationen war unter anderem: Probleme beim frühzeitigen Wiedereinstieg, sexualisierte Gewalt am

Arbeitsplatz, Benachteiligung und Probleme mit der Führungskraft, Ausgrenzendes Verhalten von Kolleg\*innen, familienfeindliche Dienstplan- und Arbeitszeitgestaltung, mangelnde berufliche Entwicklungsmöglichkeiten, etc.

### **1.2.2 Wiedereinstiegsportal für beurlaubte Mitarbeiter\*innen der Landeshauptstadt und des Klinikums**

Beurlaubte Mitarbeiter\*innen der Landeshauptstadt und des Klinikums haben die Möglichkeit, Informationen zu den Themen Beurlaubung, Familienzeit mit Kindern oder Pflegezeit für pflegebedürftige Angehörige auf der Internetseite [www.stuttgart.de / wiedereinstieg](http://www.stuttgart.de/wiedereinstieg) zu erhalten. OB-ICG pflegt die Homepage in enger Zusammenarbeit mit dem Haupt- und Personalamt und den Personalvertretungen. Um die Nutzerfreundlichkeit der Homepage zu verbessern, ist für die Jahre 2020 / 2021 ein Relaunch der Homepage geplant.

### **1.2.3 DV-Chancengleichheit**

Seit Herbst des Jahres 2016 gilt für die Beschäftigten der LHS Stuttgart die „Dienstvereinbarung Gleichstellung und Chancengleichheit von Frauen\* und Männern\* bei der Landeshauptstadt Stuttgart einschließlich der Eigenbetriebe“. Ziel dieser Dienstvereinbarung ist es, gleiche Rechte und Chancen im Arbeitsleben unabhängig vom Geschlecht voranzubringen. Zur Umsetzung der Dienstvereinbarung hat sich eine verbindlich, paritätisch besetzte Arbeitsgruppe aus Verwaltung und Personalvertretung gebildet. Die Geschäftsführung der Arbeitsgruppe obliegt OB-ICG.

Die Arbeitsgruppe zur DV Chancengleichheit trifft sich regelmäßig, um aktiv die Verwirklichung von

gleichen Rechten und Chancen im Arbeitsleben unabhängig vom Geschlecht voranzubringen. Sie trägt dazu bei, Diskriminierungen abzubauen und Vielfalt innerhalb der Stadtverwaltung zu verwirklichen. Innerhalb des letzten Jahres hat die Arbeitsgruppe unter Einbeziehung der Fachabteilungen einen Maßnahmenkatalog zur Förderung von Chancengleichheit der Beschäftigten der LHS Stuttgart erarbeitet (siehe GRDRs 373 / 2019).

Der Maßnahmenkatalog wurde am 19. Februar 2019 im Personalbeirat und am 20. Februar 2019 im Beirat für Gleichstellungsfragen als Konsens der Arbeitsgruppe vorgestellt. Der Katalog beinhaltet die Handlungsbereiche

- „Schwangerschaft / Elternschaft und Wiedereinstieg“
- „Kinderbetreuung“
- „Fortentwicklung des Weiterbildungsangebots zum Thema Diversity“
- „Chancengerechtigkeit in Führung“
- „Mitarbeiter\*innen mit Pflegeverantwortung“

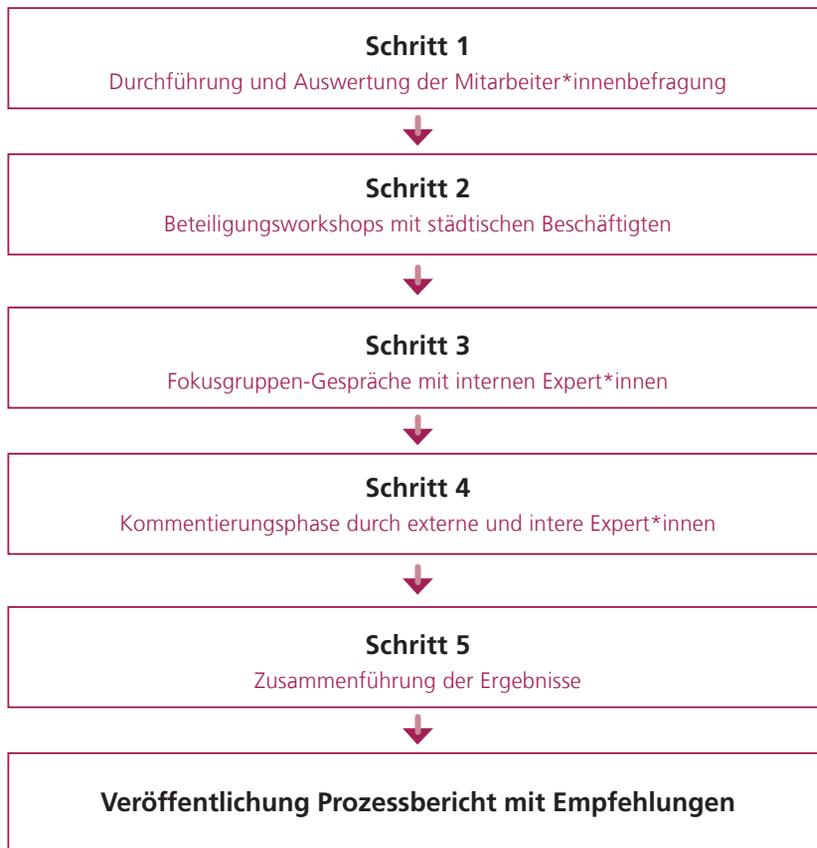
Erfolge im Doppelhaushalt 2020 / 2021:

- 1,0 VZ Stelle: Service-, Informations- und Beratungsstelle für Mitarbeiter\*innen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege (GRDRs 373 / 2019)
- 1,0 VZ Stelle zur Verstärkung der psychosozialen Beratung für Mitarbeiter\*innen in Pflegeverantwortung (GRDRs 373 / 2019)
- 1,0 VZ Stelle für die konzeptionelle Arbeit zum Thema „Chancengerechtigkeit in Führung“ (GRDRs 187 / 2019)
- 2,0 VZ Stellen als Poolstellen für Maßnahmen im Handlungsfeld Chancengerechtigkeit in Führung“ (GRDRs 187 / 2019)
- Sofortige Nachbesetzung von Vakanzen wegen Mutterschutz (GRDRs 377 / 2019)

### 1.2.4 Mitarbeiter\*innenbefragung

Anfang des Jahres 2018 hat die Abteilung für individuelle Chancengleichheit von Frauen und Männern (OB-ICG) mit Unterstützung des Gesamtpersonalrats und in Absprache mit dem Haupt- und Personalamt eine Mitarbeiter\*innenbefragung bei der Stadt Stuttgart als Arbeitge-

berin durchgeführt. Die daraus gewonnenen auffälligsten Ergebnisse aus vier Handlungsfeldern wurden ab 2019 in einem partizipativen und qualitativen Prozess analysiert, bewertet und schließlich zu Empfehlungen aufgearbeitet (Prozess siehe Schaubild).



### **Zu Schritt 1)** Mitarbeiter\*innenbefragung

Per Zufallsauswahl wurden insgesamt 2972 Beschäftigte online und per Brief angeschrieben und gebeten, sich freiwillig an der anonymen Befragung zu beteiligen. 800 Beschäftigte (Rücklaufquote von 27%) haben den Fragebogen ausgefüllt und ihre Erfahrungen und Einschätzungen geteilt. Erste Analysen der Befragung zeigten, dass Chancengleichheiten nicht ausschließlich auf das Geschlecht zurückzuführen sind. Frauen\* und Männer\* haben sich in ihren getroffenen Einschätzungen und Erfahrungen häufig nicht auffällig unterschieden. Vielmehr hat sich bei der weiteren Analyse gezeigt, dass andere Merkmale oder auch deren Kombination (Alter, Lebens- und Familiensituation, ethnische Zugehörigkeit, Beschäftigungsumfang) als besondere Herausforderungen für Befragte wirken können und zu Benachteiligungen führen.

Zusammen mit Vertreter\*innen des GPRs wurden Auffälligkeiten und Zwischenergebnisse der Befragung besprochen und vier Bereiche festgelegt, auf die im weiteren qualitativen Teil des Prozesses besonderes Augenmerk gelegt werden sollte:

- Vereinbarkeit Familie / Pflegeverantwortung und Beruf
- Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Berufliche Entwicklung
- Beschäftigte mit Migrationshintergrund"

### **Zu Schritt 2)** Partizipationsworkshops mit Beschäftigten der LHS Stuttgart zur Verifizierung und Weiterentwicklung der Ergebnisse der Mitarbeiter\*innenbefragung

In diesem Teil des Prozesses wurden Beschäftigte der Landeshauptstadt Stuttgart dazu eingeladen, zusammen mit Mitarbeiterinnen von OB-ICG, die Zwischenergebnisse und Auffälligkeiten aus den

vier ausgewählten Handlungsfelder vor dem Hintergrund genderspezifischer Merkmale zu diskutieren und weiterzubearbeiten. Dazu fanden im April 2019 zwei Workshops mit Beschäftigten aus ca. zehn verschiedenen Ämtern statt.

### **Zu Schritt 3)** Fokusgruppen-Gespräche mit Fach- und Führungskräfte der LHS Stuttgart

Im Juli 2019 folgte aufbauend auf die Teilnehmungsworkshops mit Mitarbeitenden der LHS Stuttgart ein weiterer qualitativer Prozessschritt. Zu den zwei interdisziplinären Fokusgruppen-Gesprächen wurden Fach- und Führungskräfte der LHS eingeladen. Ziel der Gespräche war es, die Ergebnisse und ersten Maßnahmenideen aus dem Teilnehmungsworkshop zu bewerten, um Good Practice Beispiele zu ergänzen und die Maßnahmen zu priorisieren.

### **Zu Schritt 4)** Kommentierung der Empfehlungen und Abstimmungsgespräche mit den jeweils zuständigen Fachabteilungen

Von September 2019 bis Januar 2020 folgte der letzte teilnehmungsorientierte Prozessschritt. Ausgehend von den Ergebnissen der Partizipationsworkshops mit städtischen Mitarbeitenden und der Fokusgruppen-Gespräche wurden alle bisher im Prozess gewonnenen Erkenntnisse zur Kommentierung in einer Power Point Präsentation aufbereitet. Der Foliensatz wurde einerseits intern an die Fachabteilungen geschickt, die für die Umsetzung der Empfehlungen zuständig sind (Organisation- und Personalentwicklung des Haupt- und Personalamts, Personalservice des Haupt- und Personalamts, Abteilung für Integrationspolitik, Klinikum, Gesundheitsmanagement) und an den Gesamtpersonalrat. Andererseits wurden die Ergebnisse an externe Expert\*innen aus dem Work-Life-Balance-Netzwerk zur Kommentierung verschickt. Alle externen und internen Expert\*innen

hatten sechs Wochen Zeit, die aufgeführten Empfehlungen um eigene Erfahrungen zu ergänzen. Parallel zur Kommentierungsphase hat OB-ICG weitere Gespräche mit zuständigen stadtinternen Fachabteilungen geführt.

**Zu Schritt 5)** Zusammenführung der Ergebnisse und Erkenntnisse aus dem Prozess

Ausgehend von allen im Prozess entstanden Erkenntnissen hat OB-ICG folgende Empfehlungen formuliert:

#### **1. Handlungsfeld: Vereinbarkeit Familie / Pflegeverantwortung und Beruf**

**Empfehlungen zur Verbesserung der Kommunikation und der Kommunikationskanäle**

**Empfehlungen zur Verbesserungen der Pflegeberatung und -begleitung für Beschäftigte in Pflegeverantwortung**

**Empfehlungen zur Verbesserung des Aus- und Wiedereinstiegs und zum Ausbau familienfreundlicher Mitarbeiter\*innen-Services und Arbeitszeitmodelle**

#### **2. Handlungsfeld: Berufliche Entwicklung**

**Empfehlungen zur Verbesserung der Kommunikation und der Kommunikationskanäle insbesondere durch digitale Möglichkeiten**

**Empfehlungen zur Förderung der individuellen beruflichen Weiterentwicklung**

#### **3. Handlungsfeld: Gesundheitsmanagement**

**Empfehlungen zur Verbesserung der Kommunikation und der Kommunikationskanäle**

**Empfehlungen zur Sensibilisierung von Führungskräften zur Gesunderhaltung von Mitarbeiter\*innen**

**Empfehlungen zur Verbesserung der Gesunderhaltung von Mitarbeiter\*innen durch den Ausbau von Mitarbeiter\*innen-Services**

#### **4. Handlungsfeld: Beschäftigte mit Migrationshintergrund**

**Empfehlungen zum diskriminierungsfreien Verhalten der LHS Stuttgart als Arbeitgeberin und Dienstleisterin**

**Empfehlungen zur Sensibilisierung von Diversity-Merkmalen im Bereich der Personalauswahl und im Marketing**

**Empfehlungen zur Sensibilisierung zum Thema Sprachkompetenz und diskriminierungsfreie Sprache**

# III. Beirat für Gleichstellungsfragen, Schnittstelle zwischen Politik und Verwaltung

Der **Beirat für Gleichstellungsfragen** der Landeshauptstadt Stuttgart ist ein vom Gemeinderat für die Dauer seiner Legislaturperiode (5 Jahre) bestelltes beratendes Gremium. Er setzt sich zusammen aus sachkundigen Bürger\*innen aus unterschiedlichen gesellschaftlichen Bereichen (Bildung und Qualifikation, Arbeitsmarkt und Wirtschaft, Gesellschaft, Migration, Sicherheit und Kultur), die ehrenamtlich regelmäßig mit Vertretungen aller Fraktionen und dem GPR kommunalpolitische Fragen und Themen unter dem spezifischen Aspekt der Gleichstellung, Chancengleichheit von Frauen\* und Männern\* diskutieren, beraten und Empfehlungen geben.

Ziel der Mitglieder des Beirats für Gleichstellungsfragen ist es, Chancengleichheit von Frauen\* und Männern\* in der Landeshauptstadt Stuttgart auf allen Ebenen voranzubringen. Um dies zu erreichen, arbeiten die Mitglieder des Beirats vertrauensvoll zusammen und diskutieren Themen auf Augenhöhe miteinander. Sie bringen ihre Fachkompetenz aktiv ein. Die Themen umfassen die gesamte Bandbreite von Gender und Chancengleichheit im Sinne von Vielfalt nach Alter, sozialer und ethnischer Herkunft, Religion, sexueller Identität und Behinderung.

OB-ICG obliegt die Geschäftsführung des Beirats. Dort werden die zu behandelnden Themen vor- und aufbereitet. Für OB-ICG stellt der Beirat ein wichtiges Gremium dar, um gleichstellungspolitisch

relevante Herausforderungen und Themen fachkundig zu beraten und zu transportieren. Der Beirat besteht aus 24 Mitgliedern sowie 24 Stellvertreter\*innen. In der Regel finden vier- sechs Sitzungen pro Jahr statt, jeweils von 17:00 – 19:00 Uhr. Im Berichtszeitraum 2018 tagte er fünf, in 2019 sechsmal, setzte sich mit vielfältigen Bereichen auseinander und regte gleichstellungspolitische Themen an. Protokolle der behandelten Themen der letzten 2 Jahre der Beiratssitzungen 2018 und 2019 können im Internet im KSD nachgelesen werden.

# IV. Gremien- und Netzwerke im Überblick

## **Gemeinderätliche Gremien**

- » Beirat für Gleichstellungsfragen, Verantwortung Kirsten Plew

## **OB-ICG geleitete Gremien und Netzwerke**

- » STOP-Koordinationsgremium, Verantwortung Catharina Wackes
- » Runder Tisch gegen Häusliche und Sexuelle Gewalt, Verantwortung Catharina Wackes
- » Fachbeirat Präventionsprojekt Häusliche Gewalt, Verantwortung Catharina Wackes / Lars Groven
- » AK Häusliche Gewalt und Flüchtlinge, Verantwortung Catharina Wackes / Bea Olgun-Lichtenberg
- » Work-Life-Balance-Netzwerk, Verantwortung Dr.in Ursula Matschke / Franziska Haase-Flaig
- » Arbeitsgruppe DV Chancengleichheit LHS Stuttgart, Dr.in Ursula Matschke, Franziska Haase-Flaig
- » Arbeitskreis „Gewalt in der Pflege“, Verantwortung / Dr.in Ursula Matschke / Dr.in Susanne Seiz
- » Runder Tisch „Verbesserung der Situation von Prostituierten in Stuttgart“, Verantwortung Dr.in Ursula Matschke / Olcay Miyanyedi

## **Mitgliedschaft in Gremien und Netzwerken**

- » AG Mädchenpolitik, Verantwortung Beatrice Olgun-Lichtenberg
- » AK Frauen des GPR, Verantwortung Franziska Haase-Flaig
- » Beirat des Jobcenters Stuttgart, Verantwortung Dr.in Ursula Matschke / Kirsten Plew
- » Frauenhausbeirat Stuttgart, Verantwortung Dr.in Ursula Matschke / Catharina Wackes
- » Landesarbeitsgemeinschaft Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte Baden-Württemberg, Verantwortung Dr.in Ursula Matschke
- » Landesarbeitsgemeinschaft Mädchenpolitik Baden-Württemberg / AG Mädchenpolitik Stuttgart, Verantwortung Beatrice Olgun-Lichtenberg
- » Netzwerk Qualifizierung und Ausbildung für Frauen, Verantwortung Kirsten Plew
- » Regionaler ESF-Arbeitskreis Stuttgart „Pakt S“, Verantwortung Dr.in Ursula Matschke
- » Trägerkreis Berufliche Frauenförderung in Stuttgart, Verantwortung Kirsten Plew
- » EUROCITIES-Netzwerk Stuttgart, Mitarbeit im Netzwerk Kirsten Plew
- » Globale Entwicklungsziele Agenda 2030, Mitarbeit Kirsten Plew
- » Diversity-Netzwerk auf Kommunal- und Landesebene, Verantwortung Dr.in Ursula Matschke / Franziska Haase-Flaig

# V. Öffentlichkeitsarbeit



## Veröffentlichungen

### Frauenhandbuch / Männerhandbuch

Rechtzeitig zum Internationalen Frauentag 2017 hat OB-ICG in Zusammenarbeit mit der Abteilung Kommunikation die sechste Auflage des Frauenhandbuchs und gleichzeitig die erste Auflage des Männerhandbuchs der Landeshauptstadt Stuttgart vorgelegt.

Im Frauenhandbuch / Männerhandbuch finden interessierte Stuttgarter\*innen systematisch zusammengefasst und übersichtlich geordnet eine Vielzahl an Beratungsangeboten, Einrichtungen, Vereinen und Institutionen, die Frauen / Männern, Mädchen / Jungen in den unterschiedlichsten Lebensphasen und -situationen zur Seite stehen, Hilfe anbieten oder zum Mitmachen einladen. Die Bandbreite der angesprochenen Themen reicht von „Arbeit und Beruf“ über „Gesundheit und Pflege“ oder „Unterstützung und Beratung bei häuslicher oder sexueller Gewalt“ bis hin zu „Zwangsheirat und Zwangsprostitution“.

Das Männerhandbuch / Frauenhandbuch lädt ein, sich über die vielfältige und männer- / frauenspezifische Beratungslandschaft in Stuttgart zu informieren und erleichtert die Kontaktaufnahme. Das Frauen- und Männerhandbuch wurde 2019 überarbeitet und aktualisiert, sodass die 7. Auflage des Frauenhandbuchs und die 2. Auflage des Männerhandbuchs vorgelegt werden kann. Die bereits angeführten Beratungsangebote, Einrichtungen, Vereine und Institutionen wurden aktualisiert und um einige weitere ergänzt.

### Infolyer „Häusliche Gewalt ist NICHT ok!“ in leichter Sprache

Im November 2019 ist die neue Auflage des Infolyers „Häusliche Gewalt ist NICHT ok!“ in Deutsch, englisch und arabisch fertiggestellt worden. Sie erklärt in leichter Sprache Partnerschaftsgewalt und informiert über die einzelnen Institutionen und Beratungsstellen. Als neue Sprachen wurde türkisch hinzugenommen.

