

# 5. NATIONALE KONFERENZ

zur Umsetzung der  
Europäischen Charta für  
die Gleichstellung von  
Frauen und Männern auf  
lokaler Ebene



# Einladung zur Konferenz

In Kooperation mit der Stadt Mannheim lädt Sie die Deutsche Sektion des Rates der Gemeinden und Regionen Europas (RGRE) herzlich ein zur Teilnahme an der 5. Nationalen Konferenz zur Umsetzung der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene am 25. und 26. April 2024 im Technischen Rathaus Mannheim, Glücksteinallee 11, 68163 Mannheim.

Im 75-jährigen Jubiläumsjahr des Grundgesetzes spannen wir am ersten Konferenztag unter dem Motto „Frauen – tatsächlich gleichgestellt?“ einen Bogen über die Entwicklung der Gleichstellung in Deutschland: von den Anfangszeiten über die gleichstellungsbezogenen Ergänzungen im Jahr 1994 bis hin zu aktuellen antifeministischen Herausforderungen in ganz Europa. Dabei betrachten wir auch die europäische Entwicklung der Gleichstellungspolitik in den EU-Institutionen. Anschließend werden wir über Strategien und Maßnahmen zur Verbesserung der Situation auf europäischer, nationaler und lokaler Ebene diskutieren. Als strategisches Instrument stellt die Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene einen zentralen Fokus der Debatte dar. Am zweiten Konferenztag widmen wir uns dem Austausch über die Umsetzung der neuen Artikel der Charta. Anhand von Best Practice-Beispielen werden wir Ansatzpunkte und Optionen für eine praxisorientierte Aufnahme in den jeweiligen Aktionsplänen der Kommunen diskutieren. Dabei wird es genügend Raum für einen persönlichen Fachaustausch geben.



# Inhalt

---

<b>Programm</b>	4
<b>Begrüßung</b>	6
<b>Frauen – tatsächlich gleichgestellt?</b>	9
<b>Die Europäische Charta Kollektives Commitment und Messlatte für gemeinsame demokratische Werte</b>	12
<b>Die Relevanz der Charta für eine zukunftsorientierte, kommunale Politik</b>	14
<b>Impressionen aus der Abendveranstaltung</b>	16
<b>Strukturen auf nationaler Ebene für eine erfolgreiche Arbeit mit der Charta</b>	18
<b>Die Relevanz der Europäischen Charta für die Arbeit in den Kommunen</b>	20

---

---

<b>Workshop 1</b> Charta for Beginners – Die Arbeit mit der Charta für Beitrittskommunen	22
<b>Workshop 2</b> Charta for Advanced – Die Arbeit mit der Charta für Mitgliedskommunen	26
<b>Workshop 3</b> Cybergewalt und Gewalt gegen weibliche Abgeordnete	30
<b>Workshop 4</b> Sexuelle und reproduktive Gesundheit und damit verbundene Rechte	34
<b>Workshop 5</b> Klimawandel und das Recht auf eine gesunde Umwelt	38
<b>Impressionen zum Tagungsabschluss</b>	42
<b>Teilnehmende</b>	44

---

# Programm

---

## Donnerstag, 25.04.2024

---

13.30 Uhr	<b>Begrüßung</b> Erste Bürgermeisterin <i>Prof. Dr. Diana Pretzell</i>
	<b>Grußwort</b> <i>Dr. Christoph Schnaudigel</i> , Erster Vizepräsident der Deutschen Sektion des Rates der Gemeinden und Regionen Europas (RGRE) und Landrat des Landkreises Karlsruhe
13.55 Uhr	<b>„Frauen – tatsächlich gleichgestellt?“</b> Impulsvortrag von <i>Prof. Dr. Ulrike Lembke</i> , freie Rechtswissenschaftlerin & Expertin für rechtliche Geschlechterstudien und Richterin am Verfassungsgerichtshof Berlin
14.45 Uhr	<b>Fototermin (alle Teilnehmenden)</b>
15.00 Uhr	<b>„Die Europäische Charta – kollektives Commitment und Messlatte für gemeinsame demokratische Werte“</b> Impulsvortrag von <i>Dr. Claudia Schöning-Kalender</i> , Sprecherin des Gleichstellungsausschusses des RGRE auf europäischer Ebene (CEMR) und Stadträtin Stadt Mannheim
15.15 Uhr	<b>„Die Relevanz der Charta für eine zukunftsorientierte, kommunale Politik“</b> Podiumsdiskussion mit <ul style="list-style-type: none"><li>▪ <i>Dr. Angelika Poth-Mögele</i>, Generalsekretärin der Fraktion der Grünen im europäischen Ausschuss der Regionen (AdR), Brüssel,</li><li>▪ <i>Prof. Dr. Ulrike Lembke</i>, freie Rechtswissenschaftlerin &amp; Expertin für rechtliche Geschlechterstudien und Richterin am Verfassungsgerichtshof Berlin,</li><li>▪ <i>Dr. Claudia Schöning-Kalender</i>, Sprecherin des Gleichstellungsausschusses des RGRE auf europäischer Ebene (CEMR) und Stadträtin Stadt Mannheim</li></ul> Moderation: <i>Prof. Dr. Sylvia Schraut</i> , Historikerin und ehrenamtliche Vorsitzende des Charta-Beirates der Stadt Mannheim
16.40 Uhr	<b>Tagesabschluss zum ersten Tag   Präsentation Graphic Recording</b>
17.00 Uhr	<b>Tagungsende</b>
19.00 Uhr	<b>Abendveranstaltung der Stadt Mannheim in den Katakomben der Universität Mannheim</b>

---

---

## Freitag, 26.04.2024

---

9.00 Uhr	<b>Warm Up „Boomwhacker Energy“</b> Trommelpalast Mannheim
9.20 Uhr	<b>Strukturen auf nationaler Ebene für eine erfolgreiche Arbeit mit der Charta: RwGRE, BAG und BSG stellen sich vor</b> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ <i>Lina Furch</i>, stellv. Generalsekretärin und Geschäftsstellenleitung der Dt. Sektion des Rates der Gemeinden und Regionen Europas (RGRE),</li><li>▪ <i>Katrin Brüninghold</i>, Sprecherin Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros &amp; Gleichstellungsstellen (BAG),</li><li>▪ <i>Franziska Rauchut</i>, CoLeitung Wissen, Beratung und Innovation der Bundesstiftung Gleichstellung (BSG)</li></ul>
9.45 Uhr	<b>„Die Relevanz der Europäischen Charta für die Arbeit in den Kommunen“</b> Vortrag von <i>Zahra Deilami</i> , Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Mannheim
10.15 Uhr	<b>Workshop 1</b> <b>„Charta for Beginners – Die Arbeit mit der Charta für Beitrittskommunen“</b> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ <i>Roswitha Bocklage</i>, Leiterin der Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung, Stadt Wuppertal</li><li>▪ <i>Katrin Brüninghold</i>, Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Hattingen, Sprecherin Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen (BAG)</li><li>▪ <i>Franziska Rauchut</i>, Co-Leitung Wissen, Beratung und Innovation, Bundesstiftung Gleichstellung</li></ul> <b>Workshop 2</b> <b>„Charta for Advanced – Die Arbeit mit der Charta für Mitgliedskommunen“</b> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ <i>Gabriele Wenner</i>, Leiterin des Frauenreferates, Stadt Frankfurt am Main</li><li>▪ <i>Sira Eberlin</i>, Projektmitarbeiterin Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen (BAG)</li></ul> <b>Workshop 3</b> <b>„Cybergewalt und Gewalt gegen weibliche Abgeordnete“</b> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ <i>Annelies Coessens</i>, Referentin für Gender, Diversität und Migration, CEMR, Brüssel</li><li>▪ <i>Sira Eberlin</i>, Projektmitarbeiterin Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen (BAG)</li></ul> <b>Workshop 4</b> <b>„Sexuelle und reproduktive Gesundheit und damit verbundene Rechte“</b> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ <i>Dr. Claudia Schöning-Kalender</i>, Sprecherin des Gleichstellungsausschusses des RGRE auf europäischer Ebene (CEMR) und Stadträtin Stadt Mannheim</li><li>▪ <i>Lisa Eisele</i>, Pro Familia Mannheim</li><li>▪ <i>Prof. Dr. Sylvia Schraut</i>, Historikerin und ehrenamtliche Vorsitzende des Charta-Beirates der Stadt Mannheim</li></ul> <b>Workshop 5</b> <b>„Klimawandel und das Recht auf eine gesunde Umwelt“</b> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ <i>Judith Geiser</i>, Leitung Geschäftsstelle Local Green Deal Mannheim</li><li>▪ <i>Johanna Kunzendorff</i>, Local Green Deal Managerin Ambitionierte Klimaziele</li></ul>
12:00 Uhr	<b>Präsentation der Ergebnisse aus den Workshops</b>
12.30 Uhr	<b>Abschluss und Verabschiedung</b>

---

# Begrüßung

## Namentlich erwähnte Gäste

Von der Deutschen Sektion des Rates der Gemeinden und Regionen Europas (RGRE) und Kooperationspartner dieser Veranstaltung:

- Präsidentin Christiane Horsch und
- Erster Vizepräsident des RGRE, Herrn Dr. Christoph Schnaudigel, stellvertretend für alle anwesenden Personen aus dem Präsidium des RGRE
- Lina Furch, die stellvertretende Generalsekretärin des RGRE, stellvertretend für alle Mitwirkenden aus dem RGRE
- Dr. Claudia Schöning-Kalender in ihrer Funktion als Sprecherin des Gleichstellungsausschusses des RGRE auf europäischer Ebene (CEMR).

## Veranstalter\*innen/Gastgeber\*innen

Zahra Deilami, die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Mannheim als Gastgeberin und Kooperationspartnerin der Deutschen Sektion des RGRE für diese Veranstaltung

**„Obwohl das Thema Gleichstellung nur allzu oft marginalisiert wird, ist seine Bedeutung wohl daran zu ermessen, wie erbittert und emotional um die Chancengleichheit von Frauen gerungen wird.“**



## Begrüßung durch Erste Bürgermeisterin Prof. Dr. Diana Pretzell



Mannheims Erste Bürgermeisterin Prof. Dr. Diana Pretzell hielt die Eröffnungsrede und begrüßte insbesondere folgende Gäste: Den Organisator\*innen der Veranstaltung, einschließlich Frau Furch und ihrem Team, Frau Dr. Schöning Kalender und Frau Deilami und ihrem Team, sowie allen anderen aktiv Mitwirkenden.

**„Dass wir heute hier zusammenkommen, ist ein Beweis dafür, dass wir nicht allein in die Welt schauen müssen, sondern auch nach Europa und nach Deutschland, um uns im Herzen Europas im 21. Jahrhundert für Frauenrechte einzusetzen.“**

Prof. Dr. Pretzell zitierte die norwegische Feministin Grethe Nestor, die 2006 warnte: „Die größte Gefahr für die Gleichberechtigung ist der Mythos, wir hätten sie schon.“ Jetzt, im Jahr 2024, ist Geschlechtergleichheit noch immer keine Selbstverständlichkeit – umso wichtiger ist es, die Arbeit an der tatsächlichen Geschlechtergleichheit in den strategischen Prozess der Demokratie einzubinden.

Prof. Dr. Pretzell sprach über die Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf

lokaler Ebene, die kürzlich aktualisiert wurde. Die neu aufgenommenen Artikel gehen die aktuellen Herausforderungen in der regionalen und lokalen Arbeit zur Geschlechtergleichheit an und behandeln Themen wie Cyber-Gewalt, digitale Teilhabe, Gewalt gegen weibliche Abgeordnete und Mitarbeiterinnen und die Rechte auf sexuelle und reproduktive Gesundheit.

**„Alle Artikel zielen ihrem Extrakt nach immer wieder auf die Herstellung der Gleichberechtigung als Kern der Demokratie.“**

Sie hob insbesondere vier der neuen Artikel in ihrer Rede hervor. Zwei der Artikel konzentrieren sich auf Informationstechnologie und Digitalisierung. Artikel 32 zielt auf Cyber-Gewalt ab und konzentriert sich auf die Gefahren für Mädchen und Frauen, insbesondere in Bezug auf Belästigung und digitale Gewalt. Artikel 36 konzentriert sich auf die digitale Teilhabe und betont die Wichtigkeit, neue Instrumente und Prozesse geschlechtergerecht zu entwickeln.

Die anderen beiden von Prof. Dr. Pretzell erwähnten Artikel befassen sich mit der Notwendigkeit, Stagnation und Rückschritt in der Arbeit zur Geschlechtergleichheit zu verhindern. So konzentriert sich Artikel 33 auf Gewalt gegen weibliche Abgeordnete und Mitarbeiterinnen und betont die ernsthafte Bedrohung, die dies für unsere Gesellschaft und Demokratie darstellt. Artikel 37 befasst sich mit den Rechten auf sexuelle und reproduktive Gesundheit, Themen, bei denen ein Rückschritt deutlich sichtbar ist.

Bereits diese Artikel zeigen die Wichtigkeit dessen auf, antifeministische Strömungen zu antizipieren. Alle Charta-Artikel zielen in ihrem Extrakt immer wieder auf die Herstellung der Gleichberechtigung als Kern der Demokratie. Somit ist Gleichstellung ein Gradmesser der Demokratie. In diesem Sinne wünschte Prof. Dr. Pretzell allen Anwesenden während des Kongresses die besten Ideen, um die Charta zielführend umzusetzen.

## Grußwort von Dr. Christoph Schnaudigel



Auch Dr. Christoph Schnaudigel, Erster Vizepräsident der Deutschen Sektion des Rates der Gemeinden und Regionen Europas (RGRE) und Landrat des Landkreises Karlsruhe, betonte in seinem Grußwort die Bedeutung der Gleichstellungspolitik auf lokaler Ebene. In seiner Rede warnte er vor den Gefahren, die durch demokratiefeindliche Bewegungen und extremistische Kräfte entstehen, die sich gegen gleichstellungspolitische Vorhaben richten und die EU und ihre grundlegenden Werte in Frage stellen. Er betonte jedoch, dass es zu kurz gedacht sei, Gefahren für die Gleichstellungspolitik nur aufgrund politischer Veränderungen auszumachen. Stattdessen sollten die Bürger\*innen allgemein stärker sensibilisiert werden, dass Gleichstellung alle etwas angeht – unabhängig vom eigenen Geschlecht.

Dr. Schnaudigel wies darauf hin, dass eine mindestens ebenso große Gefahr für eine konsequente Gleichstellungspolitik darin besteht, dass plötzlich andere Themen mehr in den politischen Vordergrund drängen, wie beispielsweise die Bekämpfung des Klimawandels, die Bewältigung der steigenden Flüchtlingszahlen, die Folgen des demografischen Wandels und die Sorge um die kommunalen Haushalte. Er betonte, dass eine konsequente Gleichstellung auch Chancen bietet, diesen kommunalen Herausforderungen begegnen zu können. Dies gelte insbesondere im Hinblick auf den Arbeitsmarkt, wo es wichtig ist, die Arbeitskraft von Frauen nicht zu vernachlässigen und gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen.

Dr. Schnaudigel sprach auch über die Europäische Gleichstellungscharta, die einen Rahmen für strategische Gleichstellungspolitik bietet. Beispielhaft bezog er sich auf seine Behörde, das Landratsamt Karlsruhe, wo Gleichstellung fest in der Personalentwicklung verankert ist. Dies erfolge durch Maßnahmen wie gezielte Führungskräfteförderung, flexible Arbeitszeitmodelle und die Möglichkeit, Stellen bis hin zur Führungsebene in Teilzeit auszuüben. Er betonte die Wichtigkeit, Frauen aktiv dazu zu ermutigen, sich auf Führungspositionen zu bewerben und Hürden abzubauen.

**„Wir können es uns nicht leisten, auf die Arbeitskraft der Frauen zu verzichten, und müssen daher Voraussetzungen dafür schaffen, dass gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsleben nicht nur Theorie, sondern gelebte Praxis ist.“**

Dr. Schnaudigel bedauerte abschließend, dass bei der Konferenz, alle Referent\*innen weiblich wären und auch im Publikum nur wenige Männer säßen. Er betonte die Notwendigkeit, mit den Menschen mit Gestaltungsmöglichkeiten – d. h. aktuell überwiegend männlichen Führungskräften – in den Dialog zu treten und Überzeugungsarbeit zu leisten, statt nur Selbstvergewisserung zu betreiben.

# Frauen – tatsächlich gleichgestellt?



Prof. Dr. Ulrike Lembke, freie Rechtswissenschaftlerin & Expertin für Gender Studies sowie Verfassungsrichterin des Verfassungsgerichtshofs in Berlin, spannte anlässlich des 75-jährigen Jubiläums des Grundgesetzes einen Bogen vom Ursprung bis hin zur aktuellen Entwicklung der Gleichstellung in Deutschland. Prof. Dr. Lembke begann mit einem Zitat von Anita Augspurg, die 1895 erklärte, dass die Frage der Frauenrechte in erster Linie eine rechtliche Frage ist, da nur auf der Grundlage garantierter Rechte eine sichere Lösung gedacht werden kann. Prof. Dr. Lembke verwies daran anknüpfend auf die bereits in der Weimarer Reichsverfassung von 1919 festgeschriebene Gleichheit aller Deutschen vor dem Gesetz, welche sich auch im heutigen Grundgesetz wiederfindet: „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“ (Artikel 3, Absatz 2). Gleichwohl fand und findet diese Gleichberechtigung in der Praxis nicht statt – Frauen sind nicht gleichgestellt.

Ob Doppelstruktur von staatsbürgerlicher Gleichheit und extrem patriarchalem Ehe- und Familienrecht in der Weimarer Republik, oder Leitbild der „berufstätigen“ Mutter mit einigen emanzipatorischen Effekten, patriarchaler Beharrung und Vierfachbelastung von Frauen: die Frage nach Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird nicht strukturell gelöst, sondern bleibt ein Problem auf individueller Ebene. Hierbei ist wichtig zu erwähnen, dass auch Männer unter patriarchalen Strukturen leiden können. Allerdings sind sie nicht aufgrund ihrer Männlichkeit von kultureller oder politischer Teilhabe ausgeschlossen, ökonomisch benachteiligt oder Übergriffen ausgesetzt.

So liegt die Lohnlücke zwischen den Geschlechtern in Deutschland aktuell immer noch bei 18 %, und die Rentenlücke zwischen den Geschlechtern bei 49 %. Prof. Dr. Lembke diskutierte auch die Unterrepräsentation von Frauen in politischen Positionen, mit nur 31,4 % Frauenanteil im Bundestag. →

## Frauen – tatsächlich gleichgestellt? (Fortsetzung)

Weiterhin verwies Prof. Dr. Lembke darauf, dass Politikerinnen in geschlechtsspezifischer Form von sexualisierten Bedrohungen und digitaler wie direkter Gewalt betroffen sind. Diese Form der Diskriminierung beeinträchtigt die Fähigkeit von Frauen, gleiche Rechte und Freiheiten zu genießen, erheblich. Auch in sexistischer Werbung wird ein patriarchales Rollenbild reproduziert, welches heutzutage nicht mehr zeitgemäß ist.

**„Die Diskriminierung von Frauen und von geschlechtlichen Minderheiten ist Verfassungsbruch in Permanenz. Es ist höchste Zeit, das Versprechen der Verfassung auf Geschlechtergerechtigkeit einzulösen!“**

Insgesamt bot Prof. Dr. Lembke einen detaillierten Überblick über die Geschichte und den aktuellen Stand der Geschlechtergleichheit in Deutschland und hob die erzielten Fortschritte und die noch bestehenden Herausforderungen hervor. Es ist wichtig zu beachten, dass Geschlechtergleichheit ein komplexes Thema ist, das gesellschaftlich noch nicht abgeschlossen ist. Obwohl in einigen Bereichen Fortschritte erzielt wurden, gibt es noch viel zu tun, um sicherzustellen, dass Frauen in Deutschland gleiche Chancen und Rechte haben. Zu den zentralen Feldern von Gleichstellungsarbeit gehören: 1. Erwerbsarbeit und Existenzsicherung, 2. Wirtschaftliche, soziale und kulturelle Teilhabe, 3. Anerkennung und gerechte

Verteilung von Sorgearbeit, 4. Körperliche Integrität und sexuelle Selbstbestimmung, 5. Reproduktive Gerechtigkeit und Gleichberechtigung im Privaten, 6. Politische Teilhabe und Geschlechterdemokratie, 7. Leben frei von Abwertung und Ausgrenzung, Geschlechterstereotypen, Ausbeutung, Benachteiligung und Gewalt.

Darüber hinaus ist es wichtig, die intersektionale Natur der Geschlechtergleichheit anzuerkennen, da die Erfahrungen und Chancen von Frauen aufgrund von Faktoren wie Rasse, Ethnizität und sozioökonomischem Status variieren können. Bemühungen zur Förderung der Geschlechtergleichheit müssen diese intersektionalen Faktoren berücksichtigen, um wirksam zu sein.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass bei der Förderung der Geschlechtergleichheit in Deutschland Fortschritte erzielt wurden, aber noch viel zu tun bleibt. Es sind fortlaufende Bemühungen erforderlich, um die „tatsächliche Gleichstellung“ von Frauen zu gewährleisten. Dabei wirkt das Gleichstellungsrecht asymmetrisch zu Gunsten von Frauen, da Männer nicht die primären Adressaten von Gleichstellung sind. Sie können jedoch ebenfalls erheblich von den getroffenen Maßnahmen profitieren, beispielsweise in den Bereichen Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Gesundheit und Lebensfreude. Prof. Dr. Lembkes Präsentation schloss mit einem Aufruf zu mehr Maßnahmen zur Förderung der Geschlechtergleichheit und zur Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt in Deutschland.

# Frauen- tatsächlich gleichgestellt?



UN-Frauenrechts-Konventionauschluss



GENDERGAP immer noch bei 18%

GLEICHSTELLUNGSRECHT = Intervention gegen Strukturelle FRAUENDISKRIMINIERUNG

RECHTE ALS GRUNDLAGE FÜR GLEICHBERECHTIGUNG

1. Männer und Frauen sind grundsätzlich gesetzlich gleich gestellt.

2. Frauen und Männer sind gleich gestellt.

18.12.1955  
DAS WAR NICHT leicht  
Mittel der Gleichberechtigung  
ART. 3 Abs. 2  
EINE ECHTE RECHTSNORM

und das Gesetz gilt!

Politische VERÄNDERUNG ab den 80er-Jahren  
→ Frauen u. Männer sind gleichgestellt

Es sei denn, es gibt biologisch zwingende Unterschiede (NACHTARBEITSVERBOT) 28.01.1992

ES IST EIN GRUNDRECHT, FERTIG!  
Der STAAT muss es AKTIV umsetzen !!



GESCHLECHTER ROLLEN STEREOTYPE sind bei Kinder und Jugendlichen stark ausgeprägt

BACKLASH  
Hinterland  
Techno

Ohoh Veränderung?  
Immer die anderen  
Cancel Culture

STADTMANNHEIM



# Die Europäische Charta

## Kollektives Commitment und Messlatte für gemeinsame demokratische Werte



Gleich zu Beginn ihres Impulsvortrags gab Dr. Claudia Schöning-Kalender, Sprecherin der Kommission für Gleichstellung beim Rat der Gemeinden und Regionen Europas (RGRE), zu: Sie war bezüglich des Titels für den Vortrag zunächst skeptisch, fand ihn sehr ambitioniert und bot dem Büro der Gleichstellungsbeauftragten an, eine etwas schlichtere Alternative vorzuschlagen. Allerdings gab es keine gute Alternative, denn: Der Titel ist genau das, worum es geht: die Europäische Charta als kollektives Commitment und Messlatte für gemeinsame europäische Werte.

Dieses Kollektiv besteht aus Kommunen und Landkreisen aus mehr als 30 europäischen Ländern, deren Vertreter\*innen sich im RGRE zusammengeschlossen haben. Hierbei ist ein Europa gemeint, das weit über die Grenzen der EU hinausragt, es sind

Kommunen aus Ländern wie etwa der Türkei, der Ukraine oder Israel beteiligt. Es ist also eher die geografische Dimension des Europarats. Dieser Zusammenschluss hat eine hauptamtliche Struktur mit einem Büro in Brüssel, wird aber hauptsächlich von Ehrenamtlichen getragen.

Die Charta wurde vom RGRE und dessen Kommission für Gleichstellung entwickelt. Die Anfänge liegen bereits in den 1980er Jahren, als der RGRE 1983 zu einer europäischen Konferenz von Mandatsträger\*innen in Pisa, Italien, einlud. Der Fokus lag auf der besonderen Rolle, die Kommunen und Regionen im Prozess der europäischen Entwicklung und insbesondere in der Umsetzung von Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit einnehmen konnten und sollten.

Dr. Schöning-Kalender betonte, dass der besondere Wert des Kollektivs aus zwei Quellen gespeist wird: Zum einen ist die Tatsache, dass hier nationale Grenzen und nationale Politik nachrangig sind. Zum anderen repräsentiert dieser Zusammenschluss die Ebene, die die Menschen am Ort ihres täglichen Lebens vertritt, in den Kommunen, Landkreisen und Regionen. Das eröffnet die Möglichkeit zur Ergänzung und zum Korrektiv nationaler Politik gleichermaßen.

**Mit der Charta hat sich das Kollektiv einer Politik auf lokaler Ebene verpflichtet, die die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene nachhaltig fördert und umsetzt.**

Die wesentlichen Grundsätze sind in Teil I der Charta formuliert, darunter die Gleichstellung von Frauen und Männern als Grundrecht, die ausgewogene Teilhabe und Vertretung von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen als Voraussetzung einer demokratischen Gesellschaft und die Beseitigung von Geschlechterstereotypen als grundlegende Bedeutung für die Gleichstellung von Frauen und Männern.

Dr. Schöning-Kalender betonte, dass die Unterzeichnung der Charta das Bekenntnis zu den gemeinsamen demokratischen Werten dokumentiert, aber erst die konkrete Umsetzung manifestiert es auch. Dabei ist die Messlatte nicht, dass jeder Artikel der Charta in allen Facetten umgesetzt werden muss. Vielmehr muss sich das Handeln der unterzeichnenden Kommune an den Grundsätzen der Charta messen lassen.

Die Aktualisierung der Charta ändert nichts an den Grundsätzen und damit auch nichts an der Messlatte. Sie eröffnet aber Chancen und bietet eine Plattform für die Bearbeitung zeitgemäßer Themen, die zum Teil auf den Nägeln brennen und 2006 noch gar nicht existierten oder im Fokus standen. Dazu zählen die Wirkungen und Folgen der Digitalisierung, die Veränderung in der Arbeitswelt und nicht zuletzt die Gewalt gegen Frauen in der Öffentlichkeit, insbesondere die Cybergewalt.

Dr. Schöning-Kalender drückte abschließend ihre Dankbarkeit aus, dass die Stadt Mannheim wohl als eine der ersten Kommunen in Deutschland die aktualisierte Charta mit Beschluss des Gemeinderats gezeichnet und sich damit zum kollektiven Commitment bekannt hat. Heute haben 2017 Kommunen und Regionen in 36 Ländern die Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern unterzeichnet. Dr. Schöning-Kalender schloss ihre Rede mit dem Wunsch, dass nach dieser Konferenz weitere Charta-Kommunen in Deutschland hinzukommen.

# Die Europäische Charta- kollektives Commitment und Messlatte für gemeinsame demokratische Werte

**2017 KOMMUNEN & Vertreter:innen AM EUROPA**

**RAT für GLEICHSTELLUNG**  
Ländl getragen, im Wesentlichen von Ehrenamt

**Art. 3 des StBstf** fördert die Gleichberechtigung

es ist uns Wichtig!

In Eigenverantwortung der Kommunen

eine CHANCE für Weiterentwicklung und WACHSTUM

**DIE GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN und MÄNNERN ist ein GRUNDRECHT**

**AKTIONS-PLANE**  
Keiner wird benachteiligt

**PROZESS der ERARBEITUNG und Weiterentwicklung**  
Kommunen sind unterschiedlich

**„Intersektional“**  
Rufen um Begriffe

**Gemeinsame Demokratische WERTE**

1. Unterzeichnung  
2. Umsetzung  
3. Manifestation

**Wer ist das KOLLEKTIV? Wer KOMMITTET?**  
ALLE, denen Gleichstellung wichtig ist!

**Danke für IHREN BEITRAG!**

**Büro für GLEICHSTELLUNG ...**  
und an die anderen UNTERSTÜTZENDEN

**AKTIVE EINBINDUNG VON FRAUEN**

Ich hoffe, dass noch viel mehr Kommunen hinzukommen und die CHARTA unterschreiben

Parteilichkeit  
Charta  
Beitrag  
Organisieren  
Wer führt? Wikipedia

**STADTMANNHEIM**

**European Charter for Equality**

# Die Relevanz der Charta für eine zukunftsorientierte, kommunale Politik



Dr. Angelika Poth-Mögele



Prof. Dr. Ulrike Lembke



Prof. Dr. Sylvia Schraut



Dr. Claudia Schöning-Kalender

In der Podiumsdiskussion mit Dr. Angelika Poth-Mögele, Generalsekretärin der Fraktion der Grünen im europäischen Ausschuss der Regionen (AdR), Brüssel, Prof. Dr. Ulrike Lembke, freie Rechtswissenschaftlerin & Expertin für rechtliche Geschlechterstudien und Richterin am Verfassungsgerichtshof Berlin und Dr. Claudia Schöning-Kalender, Sprecherin des Gleichstellungsausschusses des RGRE auf europäischer Ebene (CEMR) und Stadträtin Stadt Mannheim ging es um die Relevanz der Charta für eine zukunftsorientierte, kommunale Politik. Die Diskussion wurde moderiert von Prof. Dr. Sylvia Schraut, Historikerin und ehrenamtliche Vorsitzende des Charta-Beirates der Stadt Mannheim.



**Es wurden die folgenden Fragen diskutiert:**

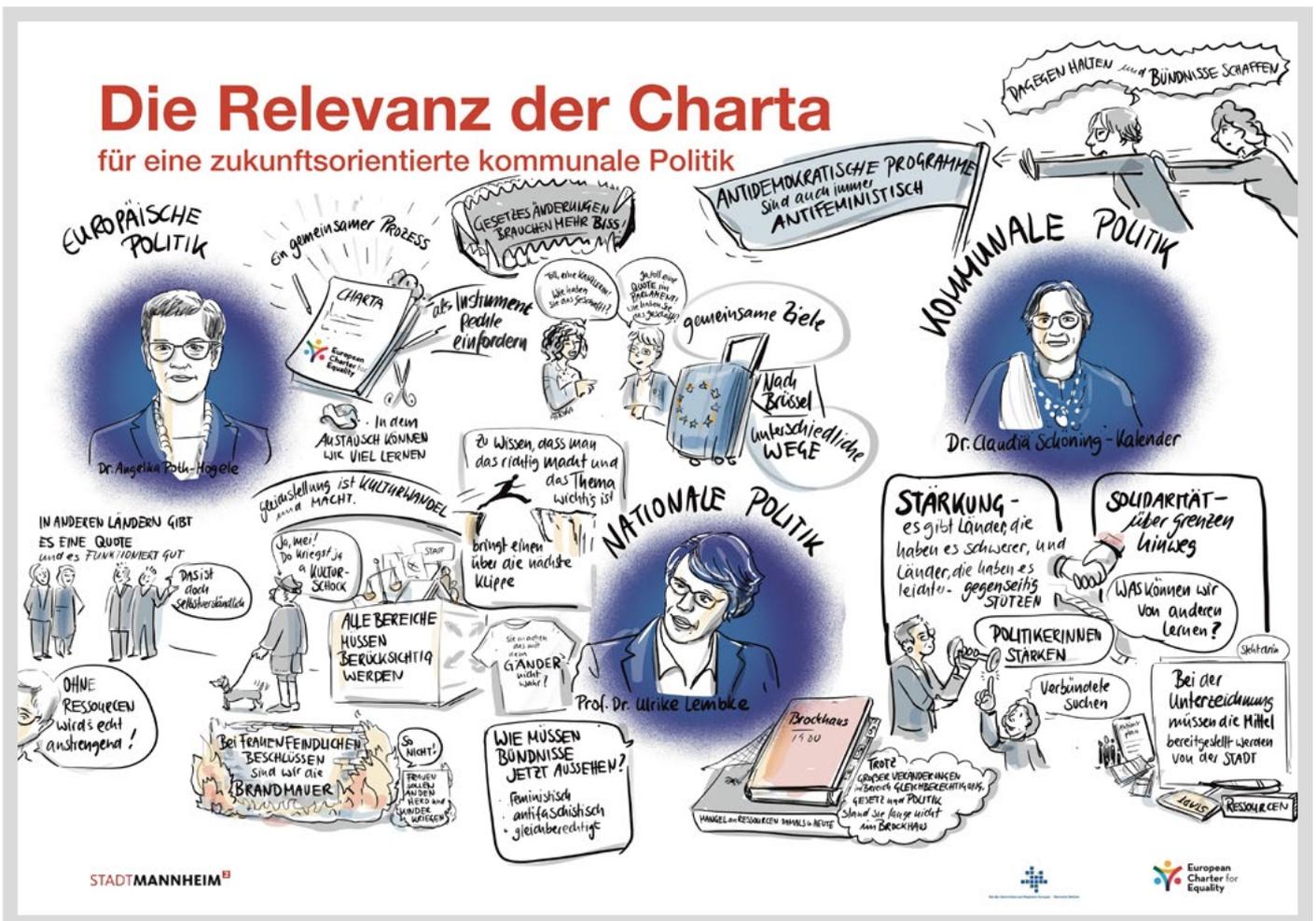
Welche Chancen ergeben sich für eine kommunale Gleichstellungspolitik von ihrer Einbindung in die EU-Charta-Prozesse?

Kann der europäische Ansatz dazu beitragen, etwaige nationale Hindernisse zu überwinden?

Wie gehen wir mit den „Dunkelfeldern“ um, wenn beispielsweise nationale Wege gleichstellungspolitisch fortschrittlicher erscheinen als europäisch abgestimmte oder gibt es solche „Dunkelfelder“ gar nicht?

**Kernergebnisse der Diskussion:**

- Die europäischen Länder verbindet gemeinsame Gesichtspunkte und Referenzpunkte innerhalb der europäischen Gemeinschaft. Im Diskurs ergibt sich sofort eine Basis für inhaltlichen Austausch und die Chance der Öffnung von Perspektiven.
- Anstöße von europäischer Ebene sind oftmals Richtungsgeben für einzelne Länder.
- EU hat auch eine Relevanz im Hinblick auf Frauen: EU-Kommissarin von der Leyen ist populäres Role Model
- Wenn Länder auf nationaler Ebene bei Themen/ Entscheidung feststecken, kann die europäische Sichtweise/Beteiligung hilfreich sein
- Bündnisse stärken, um zielgerichtet gegen Antifeminismus Position zu beziehen



# Impressionen aus der Abendveranstaltung



Christiane Horsch, Präsidentin der Deutschen Sektion des RGRE



Thorsten Riehle, Bürgermeister Dezernat II



Die Abendveranstaltung fand in den Katakomben im Mannheimer Barockschloss in der Universität Mannheimstatt.

Die Gäste wurden um 19:00 Uhr von Bürgermeister Thorsten Riehle begrüßt. Anschließend sprach die Präsidentin der Deutschen Sektion des RGRE, Christiane Horsch Dankworte. Nach dem gemeinsamen Abendessen gab es Musik-Comedy von Anna Krämer (Die Schönen Mannheims). Die Veranstaltung endete um 22:00 Uhr.



Anna Krämer, Die Schönen Mannheims

# Strukturen auf nationaler Ebene für eine erfolgreiche Arbeit mit der Charta



Lina Furch



Katrin Brüninghold



Franziska Rauchut

## Vortragende:

- Lina Furch, stellvertretende Generalsekretärin der deutschen Sektion des RGRE
- Katrin Brüninghold, Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Hattingen und Sprecherin der BAG
- Franziska Rauchut, Co-Leiterin Wissen, Beratung und Innovation der BSG

RGRE, BAG, BSG? In diesem Vortrag stellten Lina Furch, Katrin Brüninghold und Franziska Rauchut verschiedene nationale Strukturen für die Arbeit mit der europäischen Gleichstellungscharta vor.

Die Europäische Charta für Geschlechtergleichheit ist ein bedeutendes Instrument, da sie eine klare Positionierung für Geschlechtergleichheit ermöglicht, die lokale Arbeit durch den Gleichstellungsaktionsplan strukturiert, die Gleichstellungsarbeit transparent macht und als übergreifende Aufgabe etabliert. Die Charta koordiniert Verantwortlichkeiten, ermöglicht nationale und internationale Vergleichbarkeit und Zusammenarbeit und ist ein effektives Mittel für die Öffentlichkeitsarbeit.

Die Charta, die 2006 vom Rat der Gemeinden und Regionen Europas (RGRE) ins Leben gerufen und 2022 um 9 neue Artikel erweitert wurde, dient als etablierter Rahmen für die strategische Gleichstellungspolitik auf kommunaler Ebene. Der RGRE, eine europaweite Organisation lokaler und regionaler Behörden, die seit 1955 als eingetragener Verein besteht, vertritt etwa 800 deutsche Städte, Gemeinden und Landkreise. Sein Ziel ist es, die europäische Einheit durch Partnerschaften zu fördern und die lokale Ebene in den politischen Prozessen in Brüssel zu unterstützen.

Die deutsche Sektion des RGRE engagiert sich für die Förderung der Europäischen Charta für Geschlechtergleichheit auf lokaler Ebene. Dies geschieht durch politische Arbeit im Gleichstellungsausschuss des RGRE auf europäischer Ebene (CEMR) und durch die Verbreitung von Informationen an seine Mitglieder. Sie fungiert auch als Anlaufstelle für die Unterzeichnung der Charta und organisiert in Kooperation mit einer Mitgliedsgemeinde nationale Konferenzen zur Umsetzung der Charta. Darüber hinaus arbeitet der RGRE mit der BAG und der Bundesstiftung im Beratungsprozess der Charta zusammen.

Die Bundes-Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (BAG) setzt sich als bundesweite Interessengemeinschaft für die Belange kommunaler Frauen- und Gleichstellungsbeauftragter ein. Mit einem breiten Angebot an Vernetzungsmöglichkeiten, Dialogforen zur Frauen- und Gleichstellungspolitik, Wissenstransfer und Austausch bewährter Praktiken, tritt die BAG für eine verstärkte Geschlechtergerechtigkeit ein und nimmt Stellung zu politischen Initiativen und Ereignissen im Bereich der Gleichstellung.

Im Rahmen ihrer Arbeit zur Europäischen Gleichstellungscharta stellt die BAG Arbeitshilfen und Informationen bereit, wie beispielsweise einen Leitfaden zur

Erstellung von Aktionsplänen zur Gleichstellung von Frauen und Männern. Auch mit Workshops fördert die BAG die Beteiligungsprozesse und Strategien zur Gleichstellungsarbeit.

Die Bundesstiftung für Gleichstellung (BSG) bündelt Informationen und Gleichstellungswissen, fördert den öffentlichen Diskurs zu gleichstellungspolitischen Themen und entwickelt neue Ansätze zur Erreichung von Gleichstellung. Sie vernetzt Akteure aus Regierung, Zivilgesellschaft, Wissenschaft und Wirtschaft und stärkt die praktische Umsetzung von Gleichstellung vor Ort. Die Stiftung bietet zudem Beratungsdienste zur Charta an.

Für weitere Informationen oder Rückmeldungen stehen der RGRE, die Bundes-Arbeitsgemeinschaft oder die Bundesstiftung für Gleichstellung zur Verfügung.

## Strukturen auf nationaler Ebene für eine erfolgreiche Arbeit mit der Charta: RGRE, BAG und BSG stellen sich vor

**Die Bundesstiftung Gleichstellung soll:**  
 Informationen bereitstellen  
 Gleichstellungswissen bündeln  
 Forschungslücken erkennen

**2006 auf den Weg gebracht**  
 Sich **STÄRKEN** während **KONGRESSEN** zum Wohle und Förderung der Thematik

**neue Artikel ergänzt**  
 Austausch  
 Herausforderungen & Ziele

**Zusammenarbeiten**

**Lina Furch**  
 Stellv. General Secretary  
 Rat der Frauenunion  
 in Regionen Europas

**Kathrin Brüninghold**  
 Bundesstiftung für Gleichstellung  
 www.bsg-stiftung.de

**Franziska Rauscher**  
 Co-Leitung Wissen, Beratung  
 & Fortbildung & Kommunikation

**VERNETZUNG**  
**WISSENSTRANSFER**  
**Lobby-Arbeit für Gleichstellung**  
**PROFESSIONALISIERUNG**  
 Öffentlichkeitsarbeit

Stellung nehmen zu politischen Entscheidungen

**Indikatoren Set zur europäischen Charta**

Film "Mitmädchen lohnt sich"

European Charter for Equality

STADTMANNHEIM

# Die Relevanz der Europäischen Charta für die Arbeit in den Kommunen



In ihrer Rede betonte Zahra Deilami, die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Mannheim, die Bedeutung der Europäischen Charta für die Arbeit in den Kommunen und berichtete über die Erfahrungen mit der Charta in Mannheim. Sie reflektierte die vorangegangenen Veranstaltungen auf der Konferenz und fasste zusammen, dass sich all diese mit der Außenperspektive beschäftigt hätten. Nun jedoch wolle sie einen anderen Blickwinkel präsentieren und noch einmal der Frage nach Sinn und Zweck der Charta für die Gleichstellungsarbeit vor Ort aus der Innenperspektive nachgehen.

Zahra Deilami berichtete, dass die Stadt Mannheim bereits 2011 die Charta unterschrieben hat, aber erst 2018, als die Politik die verpflichtenden Rahmenbedingungen ernst nahm, den ersten Gleichstellungsaktionsplan auf den Weg bringen konnte. Die Charta fordert eine Ursachenbekämpfung und messbare, konkrete Schritte, weshalb für alle Projekte individuell Indikatoren festgelegt und die Beteiligten zur Berichterstattung verpflichtet wurden. Der spätere große Erfolg des Mannheimer Gleichstellungsaktionsplans zeigt, dass eine erfolgreiche Gleichstellungspolitik und -arbeit Ressourcen braucht.

**„Innerhalb der Kommunen, Gemeinden oder Landkreise sind es wir, die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, die versuchen, im Rahmen ihrer Gleichstellungsaktionspläne dem Geist dieser besonderen Charta Leben einzuhauchen.“**

Sie betonte auch, dass die beschriebenen Rollen in der Charta einen nuancierten Blick schaffen und die Selbstwahrnehmung schärfen. In Mannheim wurde zunächst mit einem Chancengleichheitsplan für die Verwaltung eine fundierte Basis geschaffen, bevor ein entsprechender Plan für die Stadtgesellschaft entwickelt wurde. Im Entwicklungsprozess des Gleichstellungsaktionsplans wurde eine aktive Moderationsrolle übernommen, um eine Kooperationslandschaft innerhalb der Stadtgesellschaft für das Thema Gleichstellung zu mobilisieren. Somit schaffte die Charta mehr Bewusstsein für die strukturelle Arbeit und die Beteiligungskultur. Aus diesem Grund wurde in Mannheim ein Charta-Beirat eingerichtet, der aus verschiedenen Vertreter\*innen aus Wissenschaft, Wirtschaft, Politik, Verwaltung und Gewerkschaften

zusammengesetzt ist. Der Charta-Beirat ermöglicht einen multidisziplinären Denk- und Reflexionsraum – so dient er als Denk- und Ideenfabrik, betreibt Lobbyarbeit für die Realisierung des Gleichstellungsaktionsplans und gibt Impulse für die personelle und konzeptionelle Gestaltung der Expert\*innenteams.

Zahra Deilami erklärte weiter, dass die Charta es jedem Mitglied vor Ort überlässt, welchem Schwerpunkt zu folgen ist. In Mannheim wurde der Schwerpunkt „Erwerbstätigkeit und Gleichstellung“ ausgewählt. Es wurden acht Wirkungsfelder identifiziert, in denen Projekte entwickelt und durchgeführt werden sollten. Die Umsetzung der Charta in Form von konkreten Projektskizzen hat gegenüber einem „traditionellen“ Plan drei wesentliche Vorteile: einen höheren Anteil von

internen und externen Kooperationen, eine Steigerung der Umsetzungschancen und die Ausschöpfung von projektbezogenen Finanzierungsmöglichkeiten.

Zusammenfassend betonte Deilami in ihrer Rede, dass die Umsetzung der Charta ein Gewinn war und ist. Die Charta verstärkt und erweitert die Kooperationslandschaft, vergrößert die Sichtbarkeit und Wirksamkeit, führt zu Synergieeffekten und ermöglicht erheblich mehr Beteiligung. Und schließlich konzentriert die Charta die Arbeit auf ein Thema in allen bzw. vielen Dimensionen.

# Die Relevanz der Europäischen Charta für die Arbeit in den Kommunen

Ein Vortrag von:  Zahra Deilami

**Sind Frauen tatsächlich GLEICHGESTELLT?** **NEIN**

**WIRKUNGSFELDER Schaffen**  
BRÜCKEN bauen  
Weg von der Inselpolitik

**Erwerbstätigkeit & Gleichstellung**

- Beteiligung in Entscheidungsgremien
- Frauen in Führungspositionen
- hochqualifizierte Migrantinnen

**DEN EIGENEN WEG GEHEN dürfen, schafft MACHBARKEIT**

Kooperationen | Finanzierungsmöglichkeiten  
Umsetzungschancen

**Einrichtung von EXPERTINNENTEAMS**

- 2 Beiratsformate
- 16 Projekte umgesetzt
- 9 Wirkungsfelder
- 55 Kooperationspartner

**Projekt-katalog Umsetzung der CHARTA** mehr Sichtbarkeit

**ZUSAMMENARBEIT mit mehr BEGEGUNGEN braucht mehr RESSOURCEN**

**Geist einhauchen in die CHARTA**

Perspektive nach innen und außen  
2011 umgeschrieben  
Wir wollen das wirklich umsetzen!  
Wie wir das Geld dafür aufreiben, wissen wir noch nicht

Die Stadt ist Vorbild  
Quartiersentwicklungsplan  
Arbeitsgruppen  
Think Tank  
Gleichstellungsbeauftragte  
Steuerungs-Kreis  
IHK  
Gewerkschaften  
Charta Beirat multidisziplinär  
Wissenschaft  
Wirtschaft  
Verwaltung  
Politik  
Hilfs-beauftragte

**STADTMANNHEIM**

European Charter for Equality

Experimentieren aus verschiedenen Fachbereichen

# Workshop 1

## Charta for Beginners – Die Arbeit mit der Charta für Beitrittskommunen

### Moderation:

- **Roswitha Bocklage**  
Leiterin  
Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung, Stadt Wuppertal
- **Katrin Brüninghold**  
Gleichstellungsbeauftragte und Sprecherin  
Stadt Hattingen, Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen (BAG)
- **Franziska Rauchut**  
Co-Leitung  
Bereich Wissen, Beratung und Innovation der Bundesstiftung Gleichstellung (BSG)

### Kurzbeschreibung

- Identifizierung von kommunalen Werten, Schwerpunkten, Stakeholder\*innen und ersten Schritten für Beitrittskommunen:
- Wofür schlägt mein Herz? Was ist mir nicht so wichtig?
- Wer sind meine Verbündeten und Gegner\*innen?
- Womit fange ich an? Was habe ich, was brauche ich noch?
- Was ist mir wichtig? Was bringen andere ein?

### Ziel

Der erste Workshop „Charta for Beginners – Die Arbeit mit der Charta für Beitrittskommunen“ widmete sich dem Kontext der Europäischen Gleichstellungs-Charta und der Entwicklung von Aktionsplänen mit Leitgedanken und Zielen. Zudem stand die strategische Ausrichtung für die Gleichstellungsarbeit vor Ort im Fokus.

### Kernaussagen

- Die Teilnehmer\*innen setzten sich für die gleichberechtigte Teilhabe der Geschlechter ein, zu der auch eine Anerkennung und Sichtbarkeit von Frauen in unserer Sprache gehört.
- Neben strategischen Überlegungen wurden Verbündete in verschiedenen Bereichen identifiziert, während finanzielle Einschränkungen und Ignoranz als Hindernisse genannt wurden.
- Die Diskussion um Gender Mainstreaming, intersektionale Perspektiven und strategische Überlegungen zur Evaluation und Öffentlichkeitsarbeit stand im Fokus. Netzwerke innerhalb und außerhalb der Verwaltung sind wichtig.



### 5. Wer kann die Umsetzung der europäischen Charta für die Gleichstellung beeinflussen?

- Zu jeder geplanten Maßnahme analysieren:
- Schlüsselakteur\*innen: Entscheidungsträger\*innen, Steuerungsgruppen
  - Bezugsakteur\*innen: Interessierte oder beratende Akteur\*innen
  - Zielgruppen
  - Kritiker\*innen



Was habe ich, w  
brauche ich noc

## Workshop 1 (Fortsetzung)

Im ersten Workshop wurde auf den Kontext der Europäischen Gleichstellungcharta und die Entwicklung von Aktionsplänen mit Leitgedanken und Zielen eingegangen. Zudem stand die strategische Ausrichtung für die Gleichstellungsarbeit vor Ort im Fokus. Nach einem inhaltlichen Vortrag von Katrin Brüninghold, Franziska Rauchut und Roswitha Bocklage konnten im Workshop anhand der folgenden Leitfragen zahlreiche Beispiele gesammelt und Erfahrungen geteilt werden:

1. Wofür schlägt mein Herz?  
Was ist mir nicht so wichtig?
2. Wer sind meine Verbündeten und Gegner\*innen?
3. Womit fange ich an?  
Was habe ich, was brauche ich noch?
4. Was ist mir wichtig? Was bringen andere ein?

Die gemeinsame Beantwortung dieser Fragen ermöglichte strategische Überlegungen zu Beginn des Beteiligungsprozesses von Beitrittskommunen und bildete damit einen ersten Schritt für die Umsetzung bzw. den Beitritt zur Charta. Sie ermöglichen in einfachen Schritten eine Priorisierung von Themen, den Überblick über vorhandene Konzepte und die Entscheidung über den Beteiligungsprozess.

Schnell stellte sich heraus: den Teilnehmerinnen lagen insbesondere die gleichberechtigte Partizipation der Geschlechter, ihre Anerkennung und Sichtbarkeit in unserer Sprache, intersektionaler Feminismus sowie der Kampf gegen Altersarmut und Gewalt gegen Frauen am Herzen. Eine Entscheidung, was ihnen nicht so wichtig ist, fiel jedoch schwer und ist deshalb nicht gelungen.

Die Verbündeten sind an vielfältigen Stellen zu finden: sowohl bei der Verwaltungsspitze, den Amtsleitungen und den Kolleg\*innen, als auch bei der Fraueninfrastruktur, Frauenorganisationen, Parteien und





## Workshop 2

# Charta for Advanced – Die Arbeit mit der Charta für Mitgliedskommunen

### Moderation:

- **Gabriele Wenner**  
Leiterin  
Frauenreferat der Stadt Frankfurt am Main
- **Sira Eberlin**  
Projektmitarbeiterin  
Gleichstellungsbeauftragte und Sprecherin  
Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler  
Frauenbüros & Gleichstellungsstellen (BAG)

## Kurzbeschreibung

- Austausch zwischen Mitgliedskommunen
- Was ist meine wichtigste Frage für heute?
- Was war im Prozess bisher hilfreich?
- Welche Fallstricke gab/gibt es?
- Welche Angebote zur Unterstützung gibt es?
- Was nehmen wir mit nach Hause?

## Ziel

Der zweite Workshop drehte sich hauptsächlich um den Austausch zwischen den Beteiligten. Gemeinsam wurde herausgearbeitet, welche Strukturen, Personen, Beschlüsse o. ä. besonders hilfreich für die bisherigen Aktionspläne waren. Auch Fallstricke konnten benannt werden anhand der Erfahrungen, die in die Diskussion eingebracht wurden. Zum Abschluss wurden weitere Angebote zur Unterstützung und Vernetzung vorgestellt.

## Kernaussagen

- Es muss der richtige Zeitpunkt und der politische Wille vorhanden sein, die Charta zu unterzeichnen und umzusetzen. Die Charta ist keine Richtlinie mit rechtlichen Konsequenzen. Man kann losgehen und sie individuell umsetzen. Ziel ist die Erarbeitung lokaler Aktionspläne.
- Die Umsetzung der Charta und die Erarbeitung von Aktionsplänen sind fortlaufende, agile Prozesse und eine städtische Gemeinschafts-Aufgabe. Sie ist nicht dogmatisch.
- Beteiligungsprozesse können ein entscheidender Faktor sein und sollten strategisch gut ausgerichtet sein.
- Vernetzung ist sehr erwünscht und nötig.
- Auch eine nach Kategorien differenzierende Datenbank mit Aktionsplänen wurde als Wunsch geäußert.

Im zweiten Workshop hatten Vertreter\*innen von Mitgliedskommunen die Gelegenheit, ihre Erfahrungen zur Arbeit mit der Charta miteinander zu teilen und Tipps über den Umgang mit Fallstricken und Herausforderungen weiterzugeben. Die Diskussion wurde moderiert von Gabriele Wenner, Leiterin des Frauenreferats der Stadt Frankfurt am Main, und Sira Eberlin von der Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros & Gleichstellungsstellen (BAG).

Gleich zu Beginn stellte sich bereits eine große Herausforderung insbesondere für kleine Kommunen heraus: mangelnde finanzielle und personelle Ressourcen, die die Handlungs- und Planungsmöglichkeiten deutlich einschränken. So ist nach Unterzeichnung der Charta häufig erforderlich, zusätzliche Stellen aufzubauen, um die anfallende Arbeit angemessen zu erledigen. Welche Ressourcen sind allerdings überhaupt nötig und welche kostengünstigen, gut umsetzbaren Maßnahmen gibt es für die Umsetzung der Charta auf lokaler Ebene? →

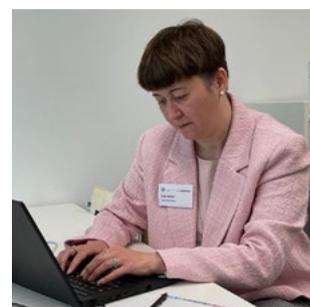


## Workshop 2 (Fortsetzung)

Schnell wurde klar, dass es hierzu keine Allround-Lösung gibt. Die jeweilige lokale und kommunale Situation erfordert eine sehr individuelle Herangehensweise und es sollte genau abgeschätzt und definiert werden, was die entsprechenden Gleichstellungsbeauftragten anbieten und leisten können. Bevor neues Personal gesucht wird, sollte zudem überlegt werden: Wie lassen sich die vorhandenen Ressourcen abteilungs- und stadtübergreifend nutzen? Hier könnte die Stadt dann die Federführung innehaben und Zuarbeiten verhandeln, um personelle Lücken zu füllen. Eine weitere mögliche Lösung ist, personelle Ressourcen auch ehrenamtlich abzudecken und mit unterschiedlichen Institutionen zu kooperieren. So werden Projekte in der Charta-Arbeit der Stadt Mannheim beispielsweise in erster Linie durch

Fachkräfte der Gleichstellung abgearbeitet – das heißt: Gleichstellungsbeauftragte der regionalen Unternehmen unterstützen die Umsetzung der Charta auf lokaler Ebene. Dabei können Beteiligungsprozesse ein entscheidender Faktor sein – diese sollten jedoch strategisch gut ausgerichtet sein.

Fehlende Ressourcen können im Vorfeld der Charta-Arbeit auch zu Hemmungen führen, die Charta überhaupt zu unterschreiben. Denn: Wie soll die anfallende Arbeit umgesetzt werden, wenn keine Ressourcen zur Verfügung stehen? Hier gilt es sich vor Augen zu führen, dass die Charta keine Richtlinie mit rechtlichen Konsequenzen ist und deshalb dogmatisch zu verfolgen wäre. Vielmehr zeigt die Charta auf, welche Lücken es in der kommunalen Arbeit gibt, und lädt zur Erarbeitung von lokalen Aktionsplänen ein. Dabei ist die Umsetzung der Charta ein fortlaufender, agiler Prozess und eine städtische Gemeinschaftsaufgabe. Zudem können inhaltliche Schwerpunkte in der Arbeit gesetzt werden – so priorisierte die Stadt Düsseldorf beispielsweise für den Einstieg die Sparte Sport, da dieser oft eine Männerdominanz aufweist. Der nächste Themenschwerpunkt könnte dann Gewalt gegen Frauen sein.



Besonders wichtig für die Arbeit mit der Charta ist auch der Hinweis, dass die Charta Aufgabe einer Kommune ist, nicht ihrer jeweiligen Gleichstellungsbeauftragten. Denn: Die Kommune ist Unterzeichnerin der Charta und zeigt damit ihre Absicht, die Charta auch umzusetzen. Es müssen allerdings der richtige Zeitpunkt und der politische Willen vorhanden sein.

Die Teilnehmer\*innen des Workshops schlugen daher eine thematisch kategorisierte Datenbank von Aktionsplänen vor, in der die Pläne mit den jeweils aufgewendeten finanziellen Ressourcen verknüpft sind. Diese Datenbank sollte auch die Größe der Kommunen berücksichtigen und damit über die bloße Sammlung von Aktionsplänen beim RGRE hinausgehen. Ziel dessen wäre, die erforderlichen finanziellen Ressourcen zur Arbeit mit der Charta besser einzuschätzen; beispielsweise heruntergebrochen auf die Kosten pro Einwohner\*in. Diese Standardisierung könnte besonders die Genehmigung einer Finanzierung bzw. deren Zustimmung durch die Politik erleichtern. Das Aufsetzen einer solchen Statistik könnte sich in der Umsetzung zwar schwierig gestalten, allerdings sagte Gabriele Wenner zu, den Vorschlag mit den BAG-Sprecherinnen zu besprechen bzw. mit zur Bundesstiftung Gleichstellung (BSG) zu nehmen.

Abschließend wurde der Wunsch nach Vernetzung zwischen den Mitgliedskommunen geäußert. Allerdings sei es erforderlich, hierfür einen passenden Rahmen zu gestalten. So merkte Zahra Deilami, die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Mannheim, an: Netzwerk-Veranstaltungen hierzu sollten wegen der teilweise knappen zeitlichen Ressourcen idealerweise hybrid angeboten werden.

Eine andere Teilnehmerin stellte fest, dass der gerade stattfindende Workshop sehr gut demonstrieren würde, wie wichtig und produktiv persönliche Treffen seien. Alle waren sich zudem einig darüber, dass regionale Angebote hilfreich wären.

Für den Bereich Informationen und Hilfsangebote wurde weiterhin vorgeschlagen, ein E-Learning anzubieten. So könnten Inhalte nach individuellem Stand in der Charta-Arbeit abgerufen werden.

---

### Best Practices & Ressourcen:

- Beteiligungsverfahren Stadt Wuppertal
- Material zur Umsetzung der Charta:  
[Bundesstiftung Gleichstellung Rat der Gemeinden und Regionen Europas \(RGRE\) Arbeitshilfe zur Umsetzung der Europäischen Gleichstellungscharta \(BAG\) Handreichung: Indikatoren zur Europäischen Gleichstellungscharta \(BAG\) Studie „Wirkung der europäischen Charta für die Gleichstellung“ \(BAG\)](#)
- Verschiedene Workshops der BAG in Planung für 2024–2025, beispielsweise  
Digitalisierung, LSBTIQ, Stalking, Antifeminismus  
Denkraum europäische Gleichstellungscharta – Gleichstellung braucht Strategien  
Wie kann ich in ländlichen Räumen mit der Charta arbeiten?  
Wie erstelle ich einen Gleichstellungsaktionsplan?



# Workshop 3

## Cybergewalt und Gewalt gegen weibliche Abgeordnete

### Moderation:

- **Annelies Coessens**  
Referentin für Gender, Diversität und Migration  
CEMR, Brüssel
- **Anne Herr**  
Netzwerkbetreuung, fachliche Beratung  
Präventionsnetzwerk NRW „Sicher im Dienst“
- **Hülya Duran**  
Polizeikommissarin  
Präventionsnetzwerk NRW „Sicher im Dienst“
- **Jennifer Yeboah**  
Referentin Abteilung Gleichstellung  
Stadt Mannheim

### Kurzbeschreibung

- Was ist die Position aus der Charta hierzu?
- Welche Strukturen sind hierfür in der Kommune bereits vorhanden?
- Welche Strukturen sind zwingend/zusätzlich notwendig?

### Ziel

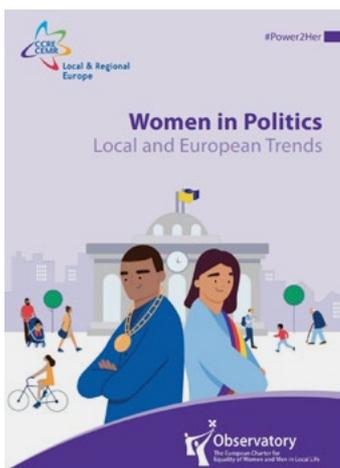
- Vorstellung des aktuellen Standes der Studie aus Brüssel zum Thema Gewalt gegen Frauen in der Politik (Annelies Coessens, Referentin Gender, Diversität und Migration, CEMR Brüssel)
- Lösungsansätze zum Umgang mit Bedrohungen im Amt (Präventionsnetzwerk NRW „Sicher im Dienst“ (Anne Herr)
- Austausch über Best Practice Beispiele, um Mandatsträgerinnen und Mitarbeiterinnen in Kommunen vor Cybergewalt zu schützen.
- Herausarbeiten, welche Strukturen, Angebote etc. für den Schutz von Mandatsträgerinnen und Mitarbeiterinnen in Kommunen besonders hilfreich sind.

### Kernaussagen

- Kommunen sollten sich in der Verantwortung sehen, Mandatsträgerinnen bei (Cyber-)Gewalt zu unterstützen.
- Die Untersuchung geschlechtsspezifischer Gewalt bedarf einer intensiveren Bedarfserhebung.
- Obwohl viele Unterstützungseinrichtungen und Handlungsleitlinien im Bereich Cyber(-Gewalt) für Betroffene existieren, sind diese häufig unbekannt.
- Der Schutz von Mitarbeitenden in der Verwaltung und von Mandatsträgerinnen erfordert personelle und finanzielle Ressourcen.
- Es ist essenziell, ein gemeinsames Verständnis von Gewalt zu entwickeln und zu verdeutlichen, wo Gewalt beginnt. Dies sollte auch öffentlich, etwa durch Kampagnen, stärker kommuniziert werden.



Im dritten Workshop hatten die Teilnehmer\*innen die Möglichkeit, die aktuelle Studie aus Brüssel zum Thema Gewalt gegen Frauen in der Politik kennenzulernen. Zusätzlich wurde ihnen das Präventionsnetzwerk NRW „Sicher im Dienst“ von Anne Herr und Hülya Duran vorgestellt. Die anschließende Diskussion wurde von Jennifer Yeboah, Referentin der Abteilung Gleichstellung in der Stadt Mannheim, moderiert.



Den Anfang machte Annelies Coessens, Referentin Gender, Diversität und Migration, (CEMR Brüssel), indem sie die aktuellen Studiener-

gebnisse vorstellte. Die Studie „Women in Politics. Local and European Trends“ aus dem Jahr 2019 fokussiert sich auf die Repräsentation von Frauen in der Politik in Europa. In vorläufigen Ergebnissen wurde festgestellt, dass 32 % der Befragten eine Form von Gewalt erlebt haben. Dabei ist psychische Gewalt weit verbreitet – viele Frauen in der Politik erfahren Gewalt durch Mitarbeiter\*innen. Doch auch Online-Gewalt ist ein weit verbreitetes Problem. So berichteten insgesamt 67 % der Betroffenen von Online-Belästigungen. Die erlebte Cyber-Gewalt bleibt nicht ohne Folgen: 32 % der Betroffenen in der Studie zogen sich aufgrund der Gewalterfahrungen von sozialen Medien zurück. Es bleibt also nach wie vor wichtig, die Thematik Gewalt gegen Frauen zu diskutieren, und dabei auch Cybergewalt nicht außer Acht zu lassen, denn: Geschlechtsspezifische Gewalt hindert Frauen daran, politische Ämter zu übernehmen. →

## Workshop 3 (Fortsetzung)



Eine Konsequenz laut Annelies Coessens sollte sein, Online-Plattformen finanziell zur Verantwortung zu ziehen, da sie durch das Zulassen von Cyber-Gewalt Schäden für die Demokratie verursachen können. Weiterhin müsse die Zusammenarbeit zwischen allen kommunalen Verwaltungsebenen verbessert und effektive – auch präventive – Maßnahmen gegen Gewalt etabliert werden. Ein Beispiel hierfür ist



Täter\*innenarbeit in Form von Anti-Aggressivitätstrainings. Insgesamt ist es notwendig, dass die

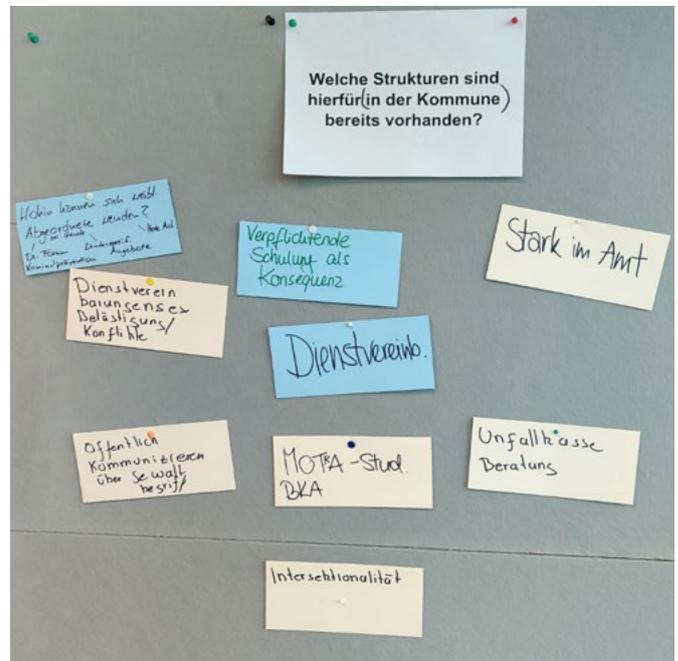
Gesellschaft Betroffene besser schützt und ihnen das Gefühl gibt, nicht allein zu sein.

Insbesondere die konsequente Umsetzung von Maßnahmen zur Gleichstellung führt dazu, dass auch der Schutz vor Gewalt effektiver vorangetrieben werden kann, so Anne Herr. Eine Möglichkeit zum Schutz von Mitarbeitenden in Behörden besteht beispielsweise im Präventionsnetzwerk „Sicher im

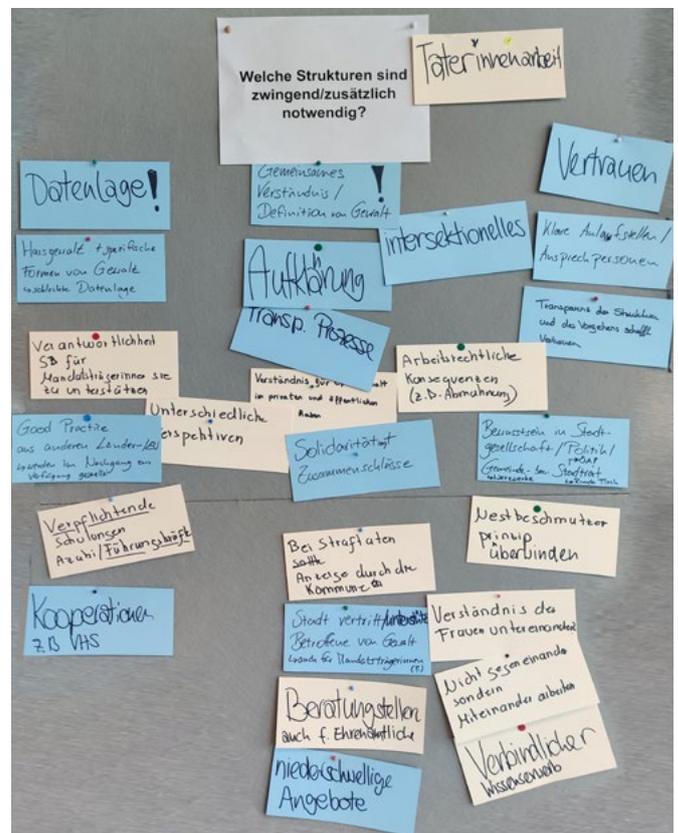
Dienst“. Dabei handelt es sich um ein großes Netzwerk aus Behörden, Institutionen, Verbänden und Organisationen aus allen Bereichen des öffentlichen Dienstes. Es gibt insgesamt vier Erfolgsfaktoren, die für den Schutz von Mitarbeitenden wichtig sind: 1. Handlungssicherheit schaffen, 2. Werteorientierung vorleben, 3. Organisationskultur schaffen, 4. Netzwerke nutzen. Handlungssicherheit kann dadurch geschaffen werden, dass Mitarbeitende beispielsweise durch entsprechende Trainings für den Umgang mit Bedrohungssituationen qualifiziert werden. Es ist außerdem entscheidend, dass die Anlaufstellen für den Bedarfsfall bekannt sind, beispielsweise Behörden, die Polizei, die Unfallversicherung und Zivilunterstützungsstellen.

Der zweite Erfolgsfaktor hingegen richtet sich an die Kommunen: So können sie für mehr Transparenz und eine bessere Ausstattung der Büroräume sorgen, um ihre Werteorientierung vorzuleben. Der dritte Punkt betrifft Organisationen und ihre interne Haltung zum Umgang mit Gewalt. So können beispielsweise Lehrer\*innen nur schwer über Gewalt in ihren Klassen sprechen, wenn sie mit dem Vorwurf rechnen müssen, ihre Klasse nicht im Griff zu haben. Insgesamt braucht es für einen guten Gewaltschutz eine entsprechende Organisationskultur, verschiedene Akteur\*innen sowie finanzielle und personelle Ressourcen. Als abschließenden Erfolgsfaktor nannte Anne Herr das Nutzen von Netzwerken, denn: Probleme, die eine Kommune hat, haben auch viele andere Kommunen. Durch den Austausch von kommunalen Erfahrungsberichten können alle profitieren.

In der abschließenden Diskussion stellte sich heraus, dass auch der individuelle Austausch von Betroffenen relevant ist, um sich untereinander verstärkt zu unterstützen. Hier ist es besonders wichtig, Intersektionalität zu berücksichtigen. Leider spiegelt sich die Erfassung von geschlechtsspezifischer und auch queerfeindlicher Gewalt oft nicht deutlich in den Statistiken wider. Daher ist es notwendig, verbesserte Erhebungsinstrumente einzusetzen und das Bewusstsein für Gewalt gegen verschiedene betroffene Gruppen stärker in die institutionellen Strukturen (bspw. bei der Polizei) zu integrieren. Eine Teilnehmerin schlug vor, dass Beschäftigte beispielsweise bei der Abfrage von Arbeitssicherheit auch über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz befragt werden sollten, und ermöglicht werden sollte, stattfindende Belästigung auch als Arbeitsunfall zu melden.



Generell ist es bei Gewaltvorfällen innerhalb des Dienstes wichtig, dass der Arbeitgeber gegen den Vorfall Anzeige erstattet und dies nicht durch den betroffenen Menschen als Privatperson erfolgt. Bei Mandatsträger\*innen ist dies jedoch nicht möglich, da diese nicht in einem klassischen Angestelltenverhältnis stehen. So kommt Kommunen und ihren Gleichstellungsbeauftragten eine besondere Verantwortung zu, Mandatsträger\*innen verstärkt vor Gewalt zu schützen und Unterstützung anzubieten.



### Best Practices & Ressourcen:

- Studie: **Women in Politics. Local and European Trends**
- Beratungsstellen und Netzwerke: Sicher im Dienst, Hate Aid, Deutsches Forum Kriminalprävention, Stark im Amt, Beratung bei der Unfallkasse
- **Leitfaden der Antidiskriminierungsstelle gegen sexuelle Belästigung**
- Verpflichtende Schulungen für Azubildende und Führungskräfte beispielsweise zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz
- Dienstvereinbarungen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und Diskriminierung (bspw. Stadt Frankfurt)

# Workshop 4

## Sexuelle und reproduktive Gesundheit und damit verbundene Rechte

### Moderation:

- **Judith Greif**  
(krankheitsbedingte Absage)  
Stadträtin Landeshauptstadt München,  
Mitglied der Stadtratskommission zur  
Gleichstellung von Frauen
- **Dr. Claudia Schöning-Kalender**  
Sprecherin des Gleichstellungsausschusses  
des RGRE auf europäischer Ebene (CEMR)  
und Stadträtin Stadt Mannheim
- **Lisa Eisele**  
Sozialpädagogin (B.A.)  
Pro Familia Mannheim
- **Prof. Dr. Sylvia Schraut**  
Historikerin und ehrenamtliche Vorsitzende  
Charta-Beirat Stadt Mannheim

### Kurzbeschreibung

- Welche Erfahrungen gibt es hierzu in Ihrer Kommune?
- Welche Strukturen/Ansätze sind hierfür in ihrer Kommune bereits vorhanden?
- Welche Strukturen sind zwingend/zusätzlich notwendig? (Arbeitsaufträge an die eigene Kommune)

### Ziel

Fachlicher Input mit zwei Impulsen und Austausch

- Impuls 1: Kampagne zu sexueller Gesundheit im Kontext von sexueller Gewalt der Landeshauptstadt München „Hilfen bei sexualisierter Gewalt – Leitlinie der Stadt München“
- Impuls 2: Pro Familia Programm Sexuelle Bildung

### Kernaussagen

- Ohne Geld geht es nicht, nachhaltige Finanzierung ist nötig
- Andere Ämter, die thematisch betroffen sind, als Verbündete gewinnen: Gesundheit und Bildung
- EU-Charta, Gewaltschutzgesetz und Istanbul-Konvention sind Argumentationshilfen für Präventionsmaßnahmen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt
- Kommunikationsmittel stärken, um bestehende Strukturen bekannt zu machen durch zielgruppenrechte Kampagnen



Dieser Workshop befasste sich mit dem Thema sexuelle und reproduktive Gesundheit und damit verbundene Rechte. Es wurden insbesondere die Leitlinie der Stadt München zu Hilfen bei sexualisierter Gewalt vorgestellt, sowie ein Angebot für sexuelle Bildung von Pro Familia Mannheim. Der Workshop wurde moderiert von Dr. Claudia Schöning-Kalender (Sprecherin des Gleichstellungsausschusses des RGR auf europäischer Ebene (CEMR) und Stadträtin der Stadt Mannheim) und Prof. Dr. Sylvia Schraut (Historikerin und ehrenamtliche Vorsitzende des Charta-Beirates der Stadt Mannheim).

Aufgrund von krankheitsbedingter Abwesenheit wurde der inhaltliche Impuls von Judith Greif, Stadträtin Landeshauptstadt München und Mitglied der Stadtratskommission zur Gleichstellung von Frauen, verlesen. Anzumerken ist, dass in München nicht nur die Gleichstellungsbeauftragte mit dem Thema Hilfe bei sexualisierter Gewalt zuständig ist, sondern auch das städtische Gesundheitsreferat. Eine Bestandsaufnahme des Referats im Jahr 2021 zeigte, dass es Verbesserungsbedarf bei der Möglichkeit der Spurensicherung und Dokumentation für Opfer von sexualisierter Gewalt gibt. So müsste die Hilfe rund um die Uhr in den städtischen Kliniken möglich sein und das Personal für die Tätigkeit entsprechend geschult werden, um Spuren professionell zu sichern und eine Strafanzeige auch zu einem späteren Zeitpunkt zu ermöglichen. →

## Workshop 4 (Fortsetzung)

Seitdem führten verschiedene Stadtratsbeschlüsse zur Verbesserung und einer Durchführung einer Aufklärungskampagne des Gesundheitsreferats mit großem Medienecho. Im Einzelnen wurde angestrebt und erreicht:

1. eine Zusammenführung von Arbeitshilfen und Richtlinien für die Kliniken und Praxen, die an der Versorgung beteiligt sind,
2. die Bereitstellung von standardisierten Kits für die Spurensicherung,
3. Information und Schulungen von Fachkräften, die an der Versorgung beteiligt sind,
4. verstärkte Öffentlichkeitsarbeit durch das Gesundheitsreferat,
5. ein Pilot-Projekt zum Aufbau einer proaktiven Beratung nach sexualisierter Gewalt, analog zum Münchener Unterstützungs-Modell gegen häusliche Gewalt (MUM).

Proaktive Beratung bedeutet, dass Frauen, die Opfer von häuslicher Gewalt geworden sind, nicht mehr von sich aus initiativ werden müssen, um sich Hilfe zu holen und den Unterstützungsprozess einzuleiten. Stattdessen werden sie – proaktiv – von den Beratungsstellen kontaktiert. Dazu werden ihre Kontaktdaten am Einsatzort durch die Polizei erhoben und eine Einwilligung zur Weitergabe der Daten eingeholt.

Ziel der Kampagne soll es sein, vor allem Opfer sexualisierter Gewalt, aber auch die breite Bevölkerung über die Notwendigkeit und Möglichkeiten einer professionellen Dokumentation der Delikte sowie über die verschiedenen Angebote psychosozialer Hilfen zu informieren. Zu diesem Zweck soll das Gesundheitsreferat einen Leitfaden entwickeln, der sowohl digital als auch analog zur Verfügung steht.

Weiterhin sind zielgruppengerechte Kampagnen und Kommunikationsmittel erforderlich, um auch bspw. junge Menschen oder Fachkräfte adäquat zu informieren. Beispielsweise sind QR-Code auf Bierdeckel und im Nahverkehr, Plakat-Aktionen und Fachinformationen mit Anlaufstellen für pädagogisches Personal an Kindertagesstätten und Schulen eine gute Möglichkeit, um dies zu bewerkstelligen. Diese Mittel sind oft kostengünstig umsetzbar. Das im Rahmen von Schulungen aufgebaute Wissen muss anschließend strukturiert verankert werden, damit es bei etwaigem Personalwechsel nicht verloren geht.

Im zweiten Teil des Workshops stellte Lisa Eisele, Sozialpädagogin bei Pro Familia Mannheim, das Angebot von Pro Familia für sexuelle Bildung vor. Dieses umfasst u. a. sexualpädagogische Workshops für Schulklassen und Jugendgruppen aus dem außerschulischen Bereich, ab der Altersklasse Grundschule. Hier soll über die eigene Sexualität und damit verbundene Rechte aufgeklärt werden. Oft erfolgen diese Workshops auf Anfrage von Jugendgruppen oder Schulsozialarbeiter\*innen. Dabei ist sexuelle Bildung nicht nur Gewaltschutz, sondern auch Befähigung zur eigenständigen Sexualität von Kindern und Jugendlichen.

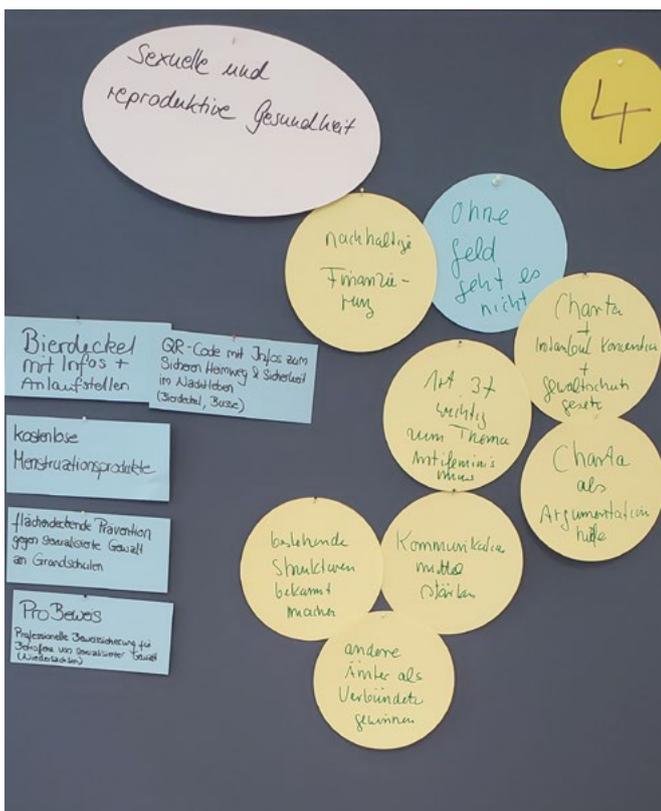
Die Workshops finden häufig nach Geschlechtern getrennt als offenes Gespräch statt, bei dem Antworten auf die Frage „Wir wünschen uns Antworten auf...“ schriftlich gesammelt werden (siehe Foto). Insbesondere wird dabei oft von Gewalt berichtet, die nicht als solche wahrgenommen wird – deshalb ist Prävention und sexuelle Bildung besonders wichtig. Einige Einrichtungen in der Kinder- und Jugendarbeit sind auch gesetzlich zur Prävention verpflichtet (§45 Abs.2 Nr. 4 SGB VIII): sobald sie eine bestehende Betriebserlaubnis haben oder zukünftig erhalten wollen, muss ein Gewaltschutzkonzept entwickelt werden. In diesem Rahmen müssen auch präventive Maßnahmen getroffen und Mitarbeiter\*innen fortgebildet werden.

In der Praxis stoßen Personalfortbildungen jedoch auch auf das Problem, dass es nicht genügend personelle Ressourcen, Fachberatungsstellen und finanzielle Mittel für Präventions-Workshops gibt. Weiterhin muss die Finanzierung oft jedes Jahr neu

beantragt werden, wodurch eine nachhaltige Finanzierung nicht sichergestellt werden kann. Alle Teilnehmer\*innen waren sich einig darüber: „Ohne Geld geht es nicht.“ Es wurde vorgeschlagen, sich bei der Beantragung von Fortbildungen auf die EU-Charta, das Gewaltschutzgesetz und die Istanbul-Konvention zu beziehen, um die Bedeutsamkeit dieser Präventionsmaßnahmen argumentativ zu untermauern.

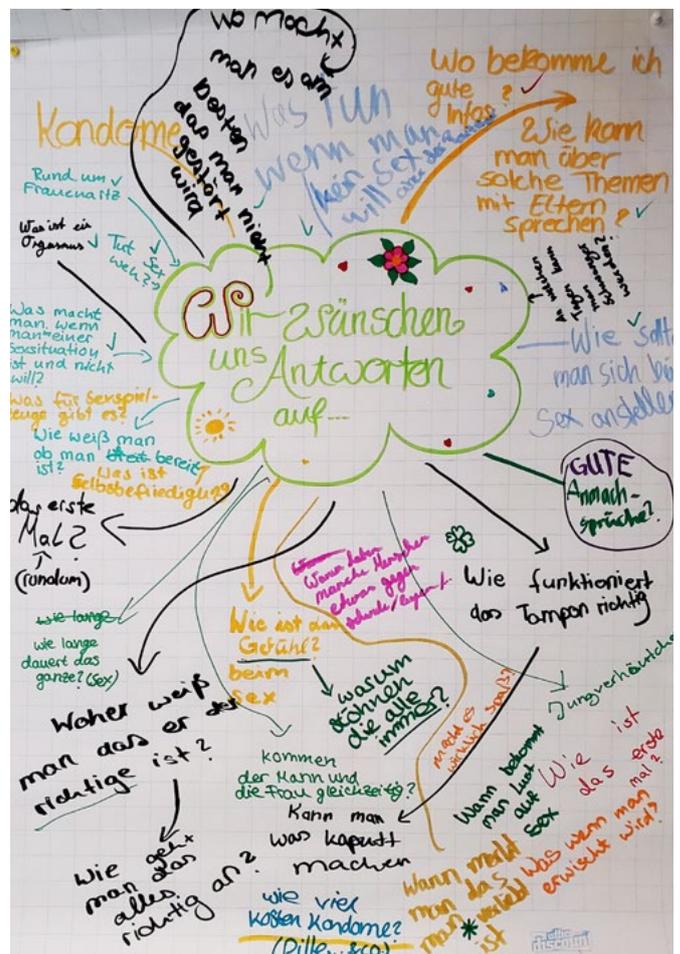
Zusammenfassend hielt Prof. Dr. Sylvia Schraut die Diskussionsergebnisse wie folgt fest:

1. Verständnis für Präventionsarbeit wecken
2. Habe ich/gibt es einen Überblick über Organisationen, die Präventionsarbeit leisten?
3. Entsprechende Fragen sind an die Fachbereiche Bildung und Gesundheit zu richten.
4. Wie werden die Präventionen finanziert?
5. Wie kann eine nachhaltige Finanzierung geschaffen werden?



### Best Practices & Ressourcen:

- Aktion Sicherer Heimweg Osnabrück
- Gewaltambulanz Heidelberg
- Pro Beweis Niedersachsen
- Plakat-Aktion Nachtsam Mannheim
- Kampagne Erste Hilfe nach Vergewaltigung München
- Theaterpädagogische Präventionsarbeit
- Kostenlose Menstruationsartikel in staatlichen Schulen und Jugendeinrichtungen z. B. in Wuppertal, Heidelberg



# Workshop 5

## Klimawandel und das Recht auf eine gesunde Umwelt

### Moderation:

- **Judith Geiser**  
Leitung  
Geschäftsstelle Local Green Deal Mannheim
- **Johanna Kunzendorff**  
Managerin für das Aktionsfeld  
Ambitionierte Klimaziele  
Geschäftsstelle Local Green Deal Mannheim

### Kurzbeschreibung

- Welche Herausforderungen gibt es in den Aktionsfeldern für die Gleichstellung?
- Was könnte oder sollte sich (strukturell) verbessern?
- Kennen Sie ein Best Practice Projekt, das hier Modell sein könnte?

### Ziel

Die Europäische Union hat sich mit dem Aktionsprogramm des Europäischen Grünen Deals ambitionierte Ziele im Klima-, Natur- und Umweltschutz gesteckt, um damit Europa zum ersten „klimaneutralen“ Kontinent zu machen. Zur konkreten Umsetzung sind Städte und Gemeinde in besonderer Weise gefragt, denn hier leben die Menschen, die Klima-, Natur- und Umweltschutz maßgeblich mitgestalten und durch ihre Mitwirkung die notwendigen Veränderungen realisieren können. Die Stadt Mannheim stellt sich als Pilotstadt für die Umsetzung der europäischen Klimaziele mit dem „Local Green Deal“ an die Spitze dieser europäischen Bewegung und will zukünftig in diesem Kontext die Interessen von Frauen verstärkt unterstützen.

In den acht Aktionsfeldern des Local Green Deal (Klimaziele, Energie, Wirtschaft, Bauen, Mobilität, Ernährung, Biodiversität, Saubere Umwelt) sollen im Laufe des Workshops bestehende Herausforderungen für die Gleichstellung identifiziert, konkrete Maßnahmvorschläge gesammelt und Informationen zu Leuchtturmprojekten ausgetauscht werden.

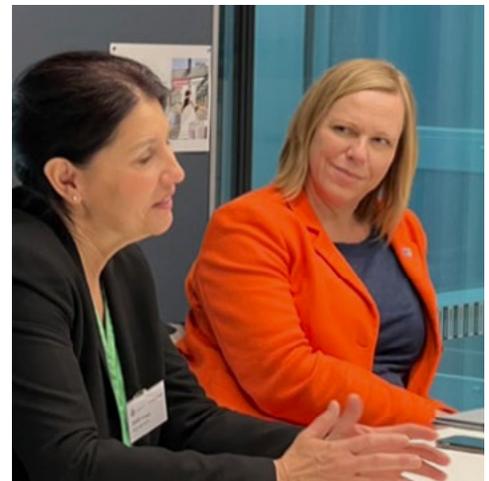
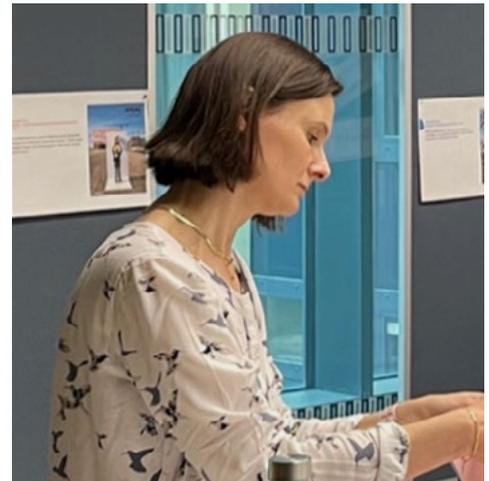
## Kernaussagen

Strukturelle Ebene:

- Für die Verbindung der Themenkomplexe von Klima und Gender muss ein Bewusstsein geschaffen werden. Stadt- und Mobilitätsplanung muss divers besetzt werden, um die Genderperspektive in die Planung einzubringen.
- In MINT-Berufen sind Frauen unterrepräsentiert, daher ist eine Aktivierung von Mädchen und Frauen für MINT-Berufe im Bereich Klima erforderlich. Dies ist nicht allein für die Genderperspektive in diesem Bereich wichtig, sondern auch für die Frauen, da sie dann ein Wissensmonopol in Fragen der Nachhaltigkeit hätten.

Verbindung Klima und Gender:

- Mobilität ist ein Kernthema der Debatte um eine Genderperspektive (sowohl die Infrastruktur als auch Sicherheitsfragen und Schulwegplanung).
- Klimabeeinträchtigungen führen zu einer höheren Belastung für Frauen (beispielsweise Feinstaub, Mikroplastik oder Hitzewellen).





Das Projekt Umweltlotsinnen der Stadt Mannheim ist ein gemeinsames Projekt der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Mannheim sowie der AWO als Projektträgerin mit Unterstützung des Local Green Deals, des Jobcenters und der Klimaschutzagentur Mannheim. Damit sollen gezielt Communities mit Migrationsgeschichte für den Umwelt- und Klimaschutz gewonnen werden, da diese über gängige Beratungs- und Informationsangebote kaum aktiviert werden können. Dies liegt unter anderem an sprachlichen Barrieren sowie an der Form der Angebote (bspw. Flyer), die die Zielgruppe nicht erreichen. Im Rahmen des Projekts nehmen qualifizierte bilinguale (arbeitslose) Frauen an Fortbildungen teil und erwerben so Softskills und Kompetenzen im Bereich Umwelt- und Klimaschutz. So können Frauen aus prekären Arbeitsverhältnissen Zugang zum regulären Arbeitsmarkt finden. Aufgabe der Umweltlotsinnen ist es, als Botschafterinnen zur Aktivierung der eigenen Community für den Klima- und Umweltschutz zu agieren und für sie passende Umwelt-Initiativen zu entwickeln. Diese können in Verbindung zu stadtteilbezogenen Entwicklungsideen umgesetzt werden. Das Projekt kann so dazu beitragen, die Lebensqualität und das Selbstwirksamkeitsgefühl für alle Einwohner\*innen zu verbessern.

Es werden gezielt Frauen ausgesucht, um stereotype Rollenbilder aufzulösen, da in dem Thema Umwelt auch gesellschaftliche Rechte mittransportiert werden. Weiterhin sind Frauen in MINT-Berufen und damit in beruflichen Tätigkeitsfeldern des Klimaschutzes stark unterrepräsentiert, obwohl sie durch Klimabeeinträchtigungen (beispielsweise Feinstaub, Mikroplastik oder Hitzewellen) stärker belastet werden als Männer. Auch in der Alltagsgestaltung sind Frauen stärker von Mobilitätsfragen betroffen, da sie häufiger die

Kinderbetreuung übernehmen. Somit muss beim Mobilitätsverhalten von Frauen auch immer die Kindermobilität mitgedacht werden – sei es beim Ausbau vom ÖPNV oder des Radwegenetzes. Denn: Häufig sind Fahrradwege zu schmal für Lastenräder und Kinderwagen, und Bahnhaltstellen nicht immer barrierefrei. Insgesamt ist es notwendig, ein Bewusstsein für die Verbindung der Themenkomplexe von Klima und Gender zu schaffen und die Mobilitätsplanung mit unterschiedlichen Geschlechtern zu besetzen, um die unterschiedlichen Perspektiven einzubringen.

---

#### **Best Practices & Ressourcen:**

- Stadt Mannheim Local Green Deal
- Umweltlotsinnen Stadt Mannheim
- Klimabeirat Stadt Magdeburg (besonders wichtig: Besetzung auch mit Personen, die die Genderperspektive einbringen können)
- Reparaturcafé Landkreis Neunkirchen
- Klimatraining Stadt Münster

# Impressionen zum Tagungsabschluss

Wir bedanken uns beim RGRE für das Vertrauen und die Möglichkeit, die Stadt Mannheim als Kooperationspartnerin und gastgebende Kommune für die 5. Nationale Charta-Konferenz einzubinden.

Allen Teilnehmenden danken wir für ihr zahlreiches Kommen, die vielfältigen Impulse und den offenen und konstruktiven Austausch während dieser beiden Tage. Im Besonderen danken wir allen aktiven Mitwirkenden für Ihr Engagement und ihre Beiträge, die zu einem erfolgreichen Gelingen dieser Charta-Konferenz beigetragen haben.

Ein persönliches und sehr herzliches Dankeschön an Karen Kühne vom RGRE und Dr. Claudia Schöning-Kalender, Sprecherin des Gleichstellungsausschusses des RGRE auf europäischer Ebene (CEMR) für ihre versierte, verlässliche und jederzeit gutgelaunte Unterstützung bei der inhaltlichen und organisatorischen Planung und Umsetzung der Charta-Konferenz sowie unserem gesamten Team des Gleichstellungsbereiches in Mannheim.

Herzliche Grüße



Zahra Deilami  
Gleichstellungsbeauftragte



Isabella Fambach  
Fachreferentin Umsetzung der Europäischen Charta  
für die Gleichstellung von Frauen und Männern



v.l.n.r: Frauke Hess, Moderatorin und Sandra Schulze, Graphic Recording



v.l.n.r: Prof. Dr. Sylvia Schraut, Dr. Angelika Poth-Mögele, Franziska Rauchut, Katrin Brüninghold, Dr. Claudia Schöning-Kalender



v.l.n.r: Corinna Schneider, Annelies Coessens, Gabriele Wenner, Anne Herr, Judith Geiser, Johanna Kunzendorff, Franziska Rauchut, Roswitha Bocklage, Katrin Brüninghold, Nora Bretsch, Ayla Helten, Jennifer Yeboah



v.l.n.r: Nora Bretsch, Jennifer Yeboah, Isabella Fambach, Dr. Gwendolin Schneider, Corinna Schneider, Zahra Deilami, Ayla Helten, Monika Mieczkowska

# Teilnehmende

<b>Saba Afeworki</b>	Referentin Europäische Gleichstellungscharta	Stadt Frankfurt am Main	Workshop 3
<b>Dr. Doreen Allerkamp</b>	Gleichstellungsbeauftragte	Stadt Lorsch	Workshop 3
<b>Petra Bechtel</b>	Charta-Beirat Stadt Mannheim	Jobcenter Mannheim	
<b>Heike Becker</b>		BG Handel und Warenlogistik	Workshop 4
<b>Leonie Behn-Salzman</b>	Referentin Europäische Gleichstellungscharta	Landkreis Marburg-Biedenkopf	Workshop 3
<b>Martina Bergmann</b>	Koordination Krefelder Netzwerk gegen Häusliche Gewalt	Stadt Krefeld	Workshop 1
<b>Roswitha Bocklage</b>	Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung	Stadt Wuppertal	Referentin Workshop 1
<b>Nora Bretsch</b>	Fachreferentin Gewalt gegen Frauen und Prostitution	Stadt Mannheim	Workshop 3
<b>Sabine Brinkmann</b>	Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming	Landschaftsverband Rheinland	Workshop 3
<b>Katrin Brüninghold</b>	Gleichstellungsbeauftragte und Sprecherin Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen (BAG)	Stadt Hattingen	Referentin Vortrag und Workshop 1
<b>Dagmar Brunzel</b>	Charta-Beirat Stadt Mannheim	Arbeitsagentur Mannheim	
<b>Annelies Coessens</b>	Referentin für Gender, Diversität und Migration	Europäischer RGRE (CEMR)	Referentin Workshop 3
<b>Zahra Deilami</b>	Gleichstellungsbeauftragte	Stadt Mannheim	Veranstalterin Referentin Vortrag
<b>Anna Barbara Dell</b>	Charta-Beirat Stadt Mannheim	Bezirksfrauenrat Rhein-Neckar	Workshop 2
<b>Lena Dunio-Özkan</b>	Gleichstellungsbeauftragte	Stadt Speyer	Workshop 1
<b>Hülya Duran</b>	Polizeikommissarin	Präventionsnetzwerk NRW „Sicher im Dienst“	Referentin Workshop 3
<b>Sira Eberlin</b>	Projektmitarbeiterin	BAG kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen	Referentin Workshop 2
<b>Lisa Eisele</b>	Sozialpädagogin	Pro Familia Mannheim	Referentin Workshop 4
<b>Nalan Erol</b>	Gemeinderatsfraktion LI.PAR.Tie.	Stadt Mannheim	
<b>Isabella Fambach</b>	Fachreferentin Umsetzung Europäische Gleichstellungscharta	Stadt Mannheim	Konferenz Planung und Umsetzung
<b>Maresa Feldmann</b>	Gleichstellungsbeauftragte	Stadt Dortmund	Workshop 1
<b>Lorena Foges</b>	Leiterin Gleichstellung & Familie	Stadt Kaufbeuren	Workshop 1
<b>Michelle Fowinkel</b>	Frauenbeauftragte	Stadt Nürnberg	Workshop 3
<b>Isabella Fuhrmann</b>	Gemeinderatskandidatin	DIE LINKE Mannheim	
<b>Lina Furch</b>	Stellvertretende Generalsekretärin und Geschäftsstellenleitung	RGRE Deutsche Sektion	Referentin Vortrag
<b>Judith Geiser</b>	Geschäftsstelle Local Green Deal Mannheim	Stadt Mannheim	Referentin Workshop 5
<b>Katja Gisbertz</b>	Gleichstellungsbeauftragte	Stadt Neuss	Workshop 1

<b>Nora Gröbel</b>	Sachbearbeiterin für sozialen Arbeitsschutz und Schutz besonderer Personengruppen	Landesdirektion Sachsen	Workshop 4
<b>Dirk Grunert</b>		Stadt Mannheim	
<b>Raphaela Haring</b>	Charta-Beirat Stadt Mannheim	MVV Energie AG	Workshop 5
<b>Patricia Heller</b>	Gleichstellungsbeauftragte	Stadt Osnabrück	Workshop 2
<b>Ayla Helten</b>	Fachreferentin Umsetzung Istanbul Konvention	Stadt Mannheim	Workshop 2
<b>Anne Herr</b>	Netzwerkbetreuung und Fachberatung	Präventionsnetzwerk NRW „Sicher im Dienst“	Referentin Workshop 3
<b>Sabine Herrmann</b>	Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte	Stadt Mülheim an der Ruhr	Workshop 3
<b>Frauke Hess</b>	Moderatorin		Moderation
<b>Stefanie Heß</b>	Gemeinderatsfraktion Bündnis 90/Die GRÜNEN	Stadt Mannheim	
<b>Christiane Horsch</b>	Präsidentin	RGRE Deutsche Sektion	
<b>Johannah Illgner</b>	Charta-Beirat Stadt Mannheim	Plan-W Kommunikationsagentur	Workshop 3
<b>Konstanze Karl</b>	Praktikantin	Plan-W Kommunikationsagentur	Workshop 3
<b>Alexandra G. Keim</b>	Gleichstellungsbeauftragte	Landratsamt Karlsruhe	Workshop 1
<b>Simone Klinge</b>	Projektleitung Europäische Charta	Hansestadt Lübeck	Workshop 2
<b>Melanie Köhler-Brunke</b>	Fachbereich Internationales, Europa und Protokoll	Stadt Mannheim	Organisation Abendveranstaltung
<b>Luzie Kollinger</b>	Koordination Gleichstellung	Universitätsstadt Tübingen	Workshop 2
<b>Adina Krauß</b>	Koordinatorin zur Umsetzung der Istanbul Konvention	Stadt Kaiserslautern	Workshop 1
<b>Thomas Kreuz</b>	Beratungsstelle für die regionalen ESF-Arbeitskreise	Landkreistag Baden-Württemberg	
<b>Jutta Kühl</b>	Referentin für Öffentlichkeitsarbeit in der Abteilung Gleichstellung	Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung	Workshop 2
<b>Karen Kühne</b>	Referentin Europa und Internationales	RGRE Deutsche Sektion	Konferenz Planung und Umsetzung
<b>Johanna Kunzendorff</b>	Managerin für das Aktionsfeld Ambitionierte Klimaziele	Stadt Mannheim	Referentin Workshop 5
<b>Clemenz Lammerskitten</b>	Präsidiumsmitglied	RGRE Deutsche Sektion	
<b>Prof. Dr. Ulrike Lembke</b>	Rechtswissenschaftlerin und Verfassungsrichterin	Berlin	Referentin Vortrag
<b>Maike Liebetanz</b>	Fachreferentin für geschlechtsspezifische Gewalt und interne Gleichstellung	Stadt Wuppertal	Workshop 4

## Teilnehmende (Fortsetzung)

<b>Monika Mieczkowska</b>	Fachreferentin Umsetzung Chancengleichheitsgesetz	Stadt Mannheim	
<b>Ida Neumann</b>		Landeshauptstadt Saarbrücken	
<b>Heike Neurohr-Kleer</b>	Frauenbeauftragte	Landkreis Neunkirchen	Workshop 5
<b>Tamara Niemes</b>	Gleichstellungsbeauftragte	Stadt Ludwigshafen	Workshop 2
<b>Jasmine Olbort</b>	Gleichstellungsbeauftragte	Stadt Worms	Workshop 3
<b>Elke Paul</b>		BG Handel und Warenlogistik	Workshop 4
<b>Dr. Angelika Poth-Mögele</b>	Generalsekretärin	Fraktion der Grünen im europäischen Ausschuss der Regionen (AdR), Brüssel	Workshop 5
<b>Prof. Dr. Diana Pretzell</b>	Erste Bürgermeisterin	Stadt Mannheim	Begrüßung
<b>Sabine Raecher</b>	Gleichstellungsbeauftragte	Rhein-Kreis Neuss	Workshop 4
<b>Franziska Rauchut</b>	Co-Leitung Wissen, Beratung und Innovation	Bundesstiftung Gleichstellung (BSG)	Referentin Vortrag und Workshop 1
<b>Simone Rothermel</b>	Gleichstellungsbeauftragte	Stadt Neustadt	Workshop 3
<b>Elke Sasse</b>	Gleichstellungsbeauftragte	Hansestadt Lübeck	Workshop 5
<b>Günther Schartz</b>	Präsidiumsmitglied	RGRE / Deutsche Sektion	
<b>Cathérine Lisa Schleicher</b>	Fachbereich Internationales, Europa und Protokoll	Stadt Mannheim	
<b>Susann Schmidt</b>	Charta-Beirat Stadt Mannheim	SAP SE	
<b>Dr. Christoph Schnaudigel</b>	Erster Vizepräsident	RGRE Deutsche Sektion	Begrüßung
<b>Ann Kristin Schneider</b>	Gleichstellungsbeauftragte	Stadt Osnabrück	Workshop 4
<b>Corinna Schneider</b>	Leiterin Kontaktstelle Frau und Beruf	Stadt Mannheim	Workshop 4
<b>Dr. Lisa Juliane Schneider</b>	Frauenbeauftragte	Landeshauptstadt Saarbrücken	Workshop 1
<b>Dr. Gwendolin Schneider</b>	Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte	Stadt Mannheim	Workshop 5
<b>Dr. Claudia Schöning-Kalender</b>	Sprecherin GB-Ausschuss CEMR und GR SPD-Fraktion	Stadt Mannheim	Referentin Vortrag und Workshop 3, Podiumsdiskussion
<b>Prof. Dr. Sylvia Schraut</b>	Charta-Beirat Stadt Mannheim	Stadt Mannheim	Podiumsdiskussion, Referentin Workshop 3
<b>Jenny Schulz</b>	Referentin Europäische Gleichstellungscharta	Landeshauptstadt Magdeburg	Workshop 5
<b>Jitka Sklenářová</b>	Beauftragte für Chancengleichheit	Stadt Esslingen	Workshop 1
<b>Dr. Caroline Smout</b>	Leitung Teilhabegerechtigkeit am Arbeitsmarkt	Stadt Heidelberg	
<b>Dörthe Sondermann</b>	Assistenz	RGRE Deutsche Sektion	
<b>Norbert Spinrath</b>	Präsidiumsmitglied	RGRE Deutsche Sektion	
<b>Marie Sprute</b>	Gleichstellungsbeauftragte	Stadt Flensburg	Workshop 2
<b>Friedhilde Stein</b>	Charta-Beirat Stadt Mannheim	Arbeitsagentur Mannheim	

<b>Dr. Isabella Toscano</b>	Koordinatorin Europäische Gleichstellungscharta	Landeshauptstadt München	Workshop 2
<b>Dr. Sunita Vimal</b>	Präsidiumsmitglied	RGRE Deutsche Sektion	
<b>Elke Voigt</b>	Bbeauftragte für Gleichstellung und für die Belange von Menschen mit Behinderung	Landkreis Dahme-Spreewald	Workshop 2
<b>Julia von Hayn</b>	Beratung, Gender Budgeting	Stadt Münster	Workshop 5
<b>Franziska Weber</b>	Fraktionsmitglied Voit-Partei Köln-Wilfart	Stadt Köln	Workshop 3
<b>Gabriele Wenner</b>	Leiterin Frauenreferat	Stadt Frankfurt am Main	Referentin Workshop 2
<b>Barbara Wolf</b>	Gleichstellungsbeauftragte und Sprecherin BAG	Stadt Essen	Workshop 1
<b>Jennifer Yeboah</b>	Referentin Abteilung Gleichstellung	Stadt Mannheim	Referentin Workshop 3
<b>Uwe Zimmermann</b>	Stellv. Hauptgeschäftsführer	RGRE Deutsche Sektion	



**Stadt Mannheim**

FB Demokratie und Strategie  
Abteilung Gleichstellung  
Rathaus E 5 | 68159 Mannheim  
Tel. +49 (0) 621 / 293 9352  
Fax +49 (0) 621 / 293 9532  
[www.mannheim.de](http://www.mannheim.de)

**Redaktionsteam**

Zahra Deilami  
Isabella Fambach

Noah Fleischer  
Geneviève Chaumont



Rat der Gemeinden und Regionen Europas  
Deutsche Sektion



European  
Charter for  
Equality

STADT MANNHEIM <sup>2</sup>