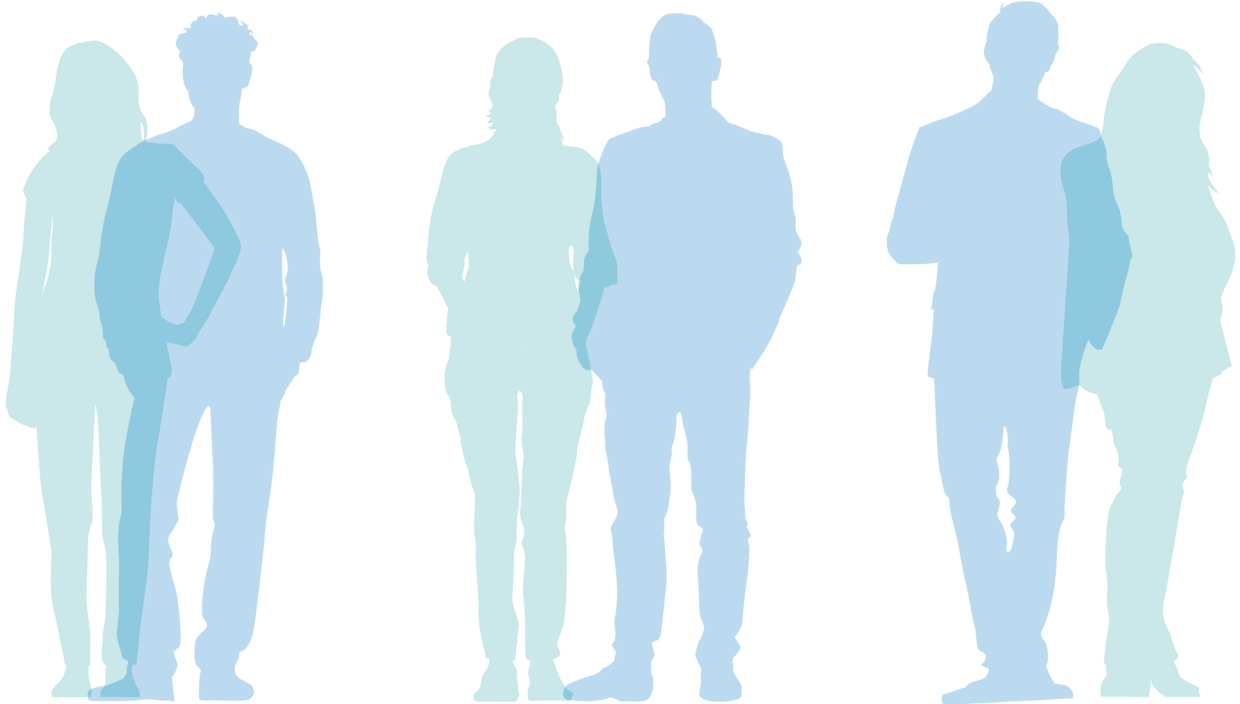


# Erster Aktionsplan der Stadt Pforzheim



**2022-2024**



EUROPÄISCHE CHARTA  
ZUR GLEICHSTELLUNG  
VON FRAUEN  
UND MÄNNERN





# Inhaltsverzeichnis

<b>Grußwort</b> .....	<b>4</b>
<b>Vorwort</b> .....	<b>5</b>
<b>Die Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene</b> .....	<b>6</b>
<b>Charta-Beitritt, Erarbeitung und Verabschiedung des Pforzheimer Gleichstellungsaktionsplans</b> .....	<b>6</b>
<b>Rechtliche Grundlagen und Begriffserklärungen</b> .....	<b>9</b>
<b>Anlage 01: Maßnahmenkatalog zur Umsetzung der Istanbul-Konvention</b> .....	<b>14</b>
Handlungsfeld 01: Prävention Geschlechtsspezifischer Gewalt .....	17
Handlungsfeld 02: Häusliche Gewalt.....	24
Handlungsfeld 03: Sexualisierte Gewalt.....	29
Handlungsfeld 04: Sexuelle Diskriminierung am Arbeitsplatz.....	33
Handlungsfeld 05: Digitale Gewalt.....	37
Handlungsfeld 06: Weibliche Genitalverstümmelung / FGM.....	40
Handlungsfeld 07: Prostitution und Menschenhandel zum Zweck der sexuellen Ausbeutung .	45
Handlungsfeld 08: Zwangsverheiratung.....	49
Handlungsfeld 09: Struktur und Koordination.....	53
<b>Anlage 02: Maßnahmenkatalog im Bereich des Chancengleichheitsplans</b> .....	<b>58</b>
Handlungsfeld 01: Stellenbesetzung und Auswahlverfahren.....	61
Handlungsfeld 02: Ausbildung .....	65
Handlungsfeld 03: Fort- und Weiterbildung.....	67
Handlungsfeld 04: Vereinbarkeit von Familie und Beruf / Arbeitsbedingungen .....	71
Handlungsfeld 05: Schutz der Persönlichkeitsrechte am Arbeitsplatz .....	75
Handlungsfeld 06 Koordination.....	77
<b>Anlage 03: Maßnahmenkatalog der Zielvereinbarung des audit berufundfamilie</b> .....	<b>80</b>
<b>Literaturverzeichnis</b> .....	<b>98</b>

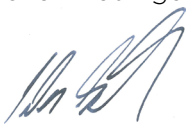
# Grußwort

Sehr geehrte Damen und Herren,  
liebe Bürgerinnen und Bürger,

die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein Grundrecht. Von der konsequenten Umsetzung dieses Grundrechts profitieren alle Mitglieder einer (Stadt-)Gesellschaft gleichermaßen. Dies ist vielfach belegt und dennoch: Vermeintlich Sicheres gerät unter Druck oder muss neu verhandelt und ggf. durchgesetzt werden. Faktische Gleichstellung ist nicht selbstverständlich. Neben rechtlichen Vorgaben ist ein gemeinsames, engagiertes Eintreten auf allen Ebenen staatlichen und zivilgesellschaftlichen Handelns erforderlich. In Anbetracht dessen hat der Gemeinderat der Stadt Pforzheim im November 2017 mit großer Mehrheit der Unterzeichnung der „Europäischen Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“ zugestimmt. Am 30. November 2018 ist die Stadt Pforzheim der Charta im Rahmen eines Festakts beigetreten. Die Charta beinhaltet das öffentliche Bekenntnis zu dem Grundrecht auf Gleichstellung von Frauen und Männern sowie zur Einbeziehung der Geschlechterperspektive in alle kommunalen Aktivitäten. Damit die Charta unmittelbare Wirkung in der Stadt Pforzheim entfalten kann, haben wir uns als unterzeichnende Kommune verpflichtet, einen Aktionsplan mit konkreten Zielen, Maßnahmen und Zeitrahmen aufzustellen. Dieser „Erste Pforzheimer Gleichstellungsaktionsplan“ liegt Ihnen nun vor; wir formulieren darin ein weitreichendes Rahmenprogramm für die städtische Gleichstellungspolitik.

Der Aktionsplan wurde von der Leitstelle zur Gleichstellung von Frauen und Männern gemeinsam mit vielen internen und externen Akteurinnen und Akteuren erarbeitet. Er enthält vielfältige Maßnahmen in den Handlungsfeldern der Stadt sowohl in ihrer Rolle als Arbeitgeberin als auch in ihrer Rolle als Dienstleistungserbringerin. In einem Schwerpunkt widmet er sich dem Thema „Gewalt gegen Frauen und im Geschlechterverhältnis“ – rechtliche Grundlage hierfür ist das Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt (kurz: Istanbul Konvention), das seit dem 1. Februar 2018 in Deutschland geltendes Recht ist. Für die kommunale Ebene geht es dabei vor allem um Prävention, Schutz und Unterstützung. Verwaltungsmäßig definieren wir Maßnahmen für mehr Chancengleichheit und eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Bei allen Maßnahmen haben wir im Blick, dass verschiedene Diskriminierungsformen nicht einzeln für sich wirken, sondern sich gegenseitig beeinflussen und so auch neue Formen der Diskriminierung entstehen können. Hier schauen wir genauer hin. Durch bereits bestehende sowie eigens entwickelte Indikatoren zur Zielerreichung werden wir bei der Evaluation des Aktionsplanes überprüfen, ob und wie die Maßnahmen umgesetzt wurden.

Ich bedanke mich bei all denjenigen innerhalb und außerhalb der Stadtverwaltung und unserer städtischen Eigenbetriebe, die mit ihrem Engagement zur Erstellung des Ersten Pforzheimer Gleichstellungsaktionsplans beigetragen haben. Ich freue mich, wenn Sie die Umsetzung unseres Aktionsplans mit Interesse verfolgen und ggf. aktiv begleiten. Ihr Engagement trägt dazu bei, dass die Stadt Pforzheim ihre Gleichstellungspolitik strategisch und an den gesellschaftlichen Bedingungen ausrichtet und weiterhin erfolgreich befördert.



Peter Boch  
Oberbürgermeister

# Vorwort

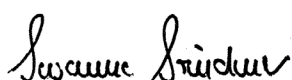
Liebe Leserinnen und Leser,

vor Ihnen liegt der „Erste Pforzheimer Gleichstellungaktionsplan“ zur Umsetzung der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene. Die Europäische Charta wendet sich an die Lokal- und Regionalregierungen Europas und lädt sie ein, die Charta zu unterzeichnen, sich formell und öffentlich zum Grundsatz der Gleichstellung von Frauen und Männern zu bekennen und die in der Charta niedergelegten Verpflichtungen innerhalb ihres Hoheitsgebiets umzusetzen.

Die Gleichberechtigung von Frauen und Männern ist im Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland in Artikel 3 verankert. Auch die Charta der Grundrechte der Europäischen Union formuliert in Artikel 23 die Gleichberechtigung von Frauen und Männern, ebenso das Übereinkommen der Vereinten Nationen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau, die sogenannte CEDAW-Konvention. Doch Gleichberechtigung nach dem Gesetz bedeutet nicht immer auch tatsächliche Gleichstellung und gleiche Teilhabe an Macht, Einfluss und Ressourcen. Die europäische Gleichstellungscharta nimmt konkreten Bezug zu Bereichen, in denen nachweislich, sei es bewusst oder unbewusst, geschlechtsbedingte Ungleichbehandlungen stattfinden und in denen die soziale Ungleichheit von Frauen und Männern fortgeschrieben wird. „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“, „Geschlechterspezifische Gewalt“, „Stereotype Rollenbilder“, „Entgeltungleichheit“, „Elternzeit“, „Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen“ stehen hierfür beispielhaft.

„Für die Stadt Pforzheim ist die Verwirklichung des Verfassungsgebotes der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und die Beseitigung bestehender Nachteile eine selbstverständliche und wichtige Aufgabe“. Mit dieser Feststellung aus der Präambel des Chancengleichheitsplans der Stadt Pforzheim wird zugleich deutlich, dass es Aufgabe aller städtischen Beschäftigten und Dienststellen ist, die Arbeit der Leitstelle zur Gleichstellung von Frauen und Männern zu unterstützen und das eigene Verwaltungshandeln kritisch auf die Einhaltung des Gleichheitsgebotes hin zu überprüfen sowie durch geeignete Maßnahmen im eigenen Wirkungsbereich Benachteiligungen von Frauen systematisch abzubauen.

Der Erste Pforzheimer Gleichstellungsaktionsplan ist ein wertvolles Instrument auf diesem Weg. Er setzt für die kommenden drei Jahre den strategischen Rahmen für die Gleichstellungsarbeit in Pforzheim. Er wird fortgeschrieben, erweitert, evaluiert und öffentlich begleitet. Bewusst hat sich die Stadt Pforzheim dafür entschieden sich beim ersten Aktionsplan auf wenige thematische Schwerpunkte zu konzentrieren um diese verstärkt voranzubringen. Dies bedeutet jedoch zugleich, dass neben der Umsetzung der Maßnahmen aus dem Aktionsplan zur europäischen Gleichstellungscharta weitere Projekte und Vorhaben zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern umgesetzt werden, die teilweise auch aufgrund neuer Förderstrukturen und kurzfristiger Förderprogramme nicht in einem langfristig angelegten Maßnahmenkatalog gefasst werden können.



Susanne Brückner  
Gleichstellungsbeauftragte

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

Im Jahr 2006 veröffentlichte der Rat der Gemeinden und Regionen Europas (RGRE) die „Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“. Gerade die kommunale Ebene ist ein wesentlicher Ort, wo Demokratie am direktesten erfahren sowie Daseinsvorsorge gewährleistet und der städtischen Gesellschaft wegweisende Impulse verliehen werden können. Inhaltlich widmet sich die Charta grundlegenden Ausführungen zur Gleichstellung (dazu gehören beispielsweise die Feststellung des Grundrechts der Gleichstellung von Frauen und Männern, die Bekämpfung von Diskriminierungen, die Einbeziehung der Geschlechterperspektive, die Verankerung von Gender Mainstreaming). Anschließend sind 30 Artikel zu deren Umsetzung formuliert. Diese erstrecken sich auf kommunalpolitisch relevante Bereiche wie Bildung, Gesundheit, Soziales, Kultur, Mobilität, Wirtschaft, Sicherheit. Einige dieser aufgeführten Bereiche besitzen in Deutschland aufgrund von Bundes- oder Landeszuständigkeiten lediglich teilweise kommunale Relevanz (z. B. Schulwesen, Menschenrechte). Die Regularien der europäischen Charta sind so gestaltet, dass diesen Besonderheiten der Mitgliedsstaaten Rechnung getragen wird. Des Weiteren bleiben Anzahl und Auswahl der gemäß dieser Charta relevanten Themen den einzelnen Kommunen überlassen.

## Charta-Beitritt, Erarbeitung und Verabschiedung des Ersten Pforzheimer Gleichstellungsaktionsplans

### **Festakt anlässlich der Unterzeichnung der Europäischen Gleichstellungscharta**

Am Freitag, 30.11.2018 unterzeichnete Oberbürgermeister Peter Boch im Reuchlinhaus die Charta im Rahmen eines Festakts. Unter dem Motto „ChancenGLEICH in Pforzheims Zukunft“ begrüßte Oberbürgermeister Boch mehr als 100 Gäste aus Politik, Verwaltung und Stadtgesellschaft. Mit der Unterzeichnung der Charta verpflichtet sich die Stadt Pforzheim freiwillig, ihre Anstrengungen für die Gleichstellung von Frau und Mann voranzutreiben sowie Diskriminierung und Benachteiligung nachhaltig zu bekämpfen. „Die Gleichstellung von Mann und Frau ist Grundrecht und es ist unsere Aufgabe, als Stadt dafür Sorge zu tragen, dass unsere Bürgerinnen und Bürger dieses demokratische Grundrecht in Ihrem Alltag ausüben können“ so der Oberbürgermeister. „Deshalb ist es für mich als Oberbürgermeister auch eine Selbstverständlichkeit die Europäische Charta für die Gleichstellung von Mann und Frau auf lokaler Ebene zu unterzeichnen.“ In seinem Grußwort würdigte der am 20. November neu in das Amt des Präsidenten des Rats der Gemeinden und Regionen Europas (RGRE Sektion Deutschland) gewählte Oberbürgermeister der Stadt Karlsruhe, Dr. Frank Mentrup, das Engagement der Stadt Pforzheim in Sachen Gleichstellung von Frauen und Männern und gratulierte zur Unterzeichnung der Europäischen Gleichstellungscharta. Zugleich unterstrich er die Verpflichtung, welche die Stadt Pforzheim hiermit eingeht und verwies darauf, dass es nun für Pforzheim gelte, die Charta mit Leben zu füllen und konkrete Maßnahmen zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit zu entwickeln und diese in einem Aktionsplan festzulegen.

## Vorbereitende und einführende Maßnahmen

### **Einführungsabend für die Politik am 21.02.2019**

Eingeladen waren die Mitglieder des Gemeinderats, des Jugendgemeinderats, der Ortschaftsräte und des Internationalen Beirats sowie Ortsvorsteherinnen und Ortsvorsteher der fünf Ortsteile. Ziel war es in dieser ersten Phase Interesse an der Europäischen Gleichstellungscharta zu wecken, künftige Mitwirkung anzuregen und Lust auf das Vorhaben zu machen. Konkret ging

es in einem ersten Schritt darum, politisch Verantwortlichen Rahmen, Hintergründe und Zielsetzungen der Europäischen Gleichstellungcharta näherzubringen und über die beiden Charta-Themen „Demokratische Verantwortung“ und Politische Rolle“ miteinander ins Gespräch zu kommen. Im zweiten Schritt wurden ausgewählte Handlungsfelder der Europäischen Charta aufgezeigt, zu denen sich die Teilnehmenden im weiteren Verlauf in kleinen Gruppen austauschten.

### **Fortbildung „Gender und Diversity ist ein Erfolgsfaktor!“ am 22.02.2019**

Am Freitag, 22. Februar 2019, fand ein Workshop mit Bezug zur Europäischen Gleichstellungcharta für Beschäftigte der Stadt Pforzheim und deren Eigenbetrieben sowie für externe Teilnehmende statt, bei dem verdeutlicht wurde, dass alle immer Teil der Geschlechterverhältnisse sind und ihren speziellen Hintergrund mitbringen. In der Diskussion um ein gemeinsames Verständnis zum Thema „Gender und Diversity“ ging es darum Unterschiede wahrzunehmen und sie als eine wichtige Komponente zu begreifen. Im Austausch zu konkreten Themen und in der Erarbeitung von konkreten Schritten wurde eine gemeinsame Basis gelegt, wie das Thema konstruktiv besprochen und angepackt werden kann. Unterschiedliche Betätigungsfelder innerhalb und außerhalb der Verwaltung wurden sichtbar gemacht und erste strategische Ansätze wurden entwickelt.

### **Workshop „Gleichstellung in der Verwaltung“ am 09.05.2019**

25 Führungskräfte und Nachwuchsführungskräfte nahmen die Gelegenheit wahr, sich bei einem zweistündigen Workshop mit dem Thema Gleichstellung und mit der Europäischen Gleichstellungcharta auseinanderzusetzen. Referentin war die Gleichstellungsbeauftragte Susanne Brückner, die den Workshop in Zusammenarbeit mit dem Personal- und Organisationsamt durchführte. Neben einem theoretischen Input zu den Rechtsgrundlagen und zur Gleichstellung als kommunale Aufgabe mit internen und externen Themen und Fragestellungen, wurde die Europäische Gleichstellungcharta als gleichstellungspolitische Strategie vorgestellt und mit Beispielen hinterlegt. Anschließend setzten sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in Kleingruppen mit jeweils einem der insgesamt 30 Artikel der Charta auseinander.

### **Führungskräfteworkshop „Gender und Diversity“ am 18.10.2019**

Nach der Begrüßung durch Oberbürgermeister Peter Boch und einer theoretischen Einführung durch Referentin Zita Küng ging die Gleichstellungsbeauftragte Susanne Brückner auf die „Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“ und auf deren Umsetzungsstand in der Stadt Pforzheim und innerhalb der Stadtverwaltung ein. Anschließend arbeiteten die Führungskräfte der Stadt Pforzheim gemeinsam an der Frage, wie sie gezielt bei der Umsetzung der Europäischen Gleichstellungcharta mitwirken können. Hierbei wurde insbesondere auf die Rolle der Stadt als Dienstleistungserbringerin und auf die Rolle der Stadt als Arbeitgeberin fokussiert.

## Der partizipative Erstellungsprozess des Aktionsplans

### **Einführungsabend und Thementag am 14./15.02.2021**

Am Freitag, 14.2.2020, fand ein Einführungsabend mit dem Titel „Die Istanbul-Konvention und ihre Umsetzung auf kommunaler Ebene“ statt. Nach der Begrüßung durch Bürgermeisterin Sibylle Schüssler und einem Grußwort von Bärbl Mielich, Staatssekretärin im Ministerium für Soziales und Integration Baden-Württemberg, gab es eine thematische Einführung durch Susanne Brückner, Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Pforzheim. Die Hauptrednerin des Abends, Dagmar Freudenberg, Staatsanwältin i.R. und Referentin Opferschutz, erläuterte in ihrem Vortrag „Die Istanbul-Konvention auf kommunaler Ebene - was bedeutet das?“ die Anknüpfungspunkte der Europäischen Gleichstellungcharta zur Istanbul-Konvention. Im Weiteren

informierte sie über Inhalte der Konvention, Schwerpunkte auf kommunaler Ebene und ging auf die Zielgruppen sowie Kosten ein. Der Abend diente vor allem der Informationsgewinnung und Vernetzung. Er bot darüber hinaus Raum für Austausch und Diskussion.

Im Anschluss an den Einführungsabend fand am Samstag, 15.2.2020, der ganztägige Thementag „Kein Raum für Gewalt im Geschlechterverhältnis“ statt mit dem Ziel, die ersten Schritte zur Erstellung des Pforzheimer Gleichstellungsaktionsplans festzulegen. Zu Beginn des Tages informierte Katharina Wulf, Geschäftsführerin des Landesverbands Frauenberatung Schleswig-Holstein e.V., über die Umsetzungsstrategien zur Istanbul-Konvention in Schleswig-Holstein. Anschließend erfolgten konkrete Schritte zur Erarbeitung des ersten Pforzheimer Gleichstellungsaktionsplans indem gemeinsam an verschiedenen Thementischen Ziele formuliert, Ideen generiert, Maßnahmen und Lösungen entwickelt, und im Sinne einer Roadmap die nächsten Schritte geplant und festgelegt wurden.

### **Führungskräfteworkshop am 29.10.2021**

Nach einer Corona bedingten Unterbrechung wurde der Prozess zur Erstellung des ersten Pforzheimer Gleichstellungsaktionsplans in einem Führungskräfteworkshop wieder aufgenommen. In einem kurzen Rückblick und nach Informationen zum Stand der Ausarbeitung des ersten Pforzheimer Gleichstellungsaktionsplans, folgte die Vorstellung der Handlungsfelder sowie die Sammlung von relevanten Themen und Projekten in den städtischen Ämtern und Eigenbetrieben und im jeweiligen Verantwortungsbereich der Führungskräfte. Anschließend ging es um die Definition von Maßnahmen, die Eingang in den Aktionsplan finden sollten in den drei priorisierten Handlungsfeldern: Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt; Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf; Chancengleichheit von Frauen und Männern bei der Stadt Pforzheim.

### **Digitaler Workshop zur Erstellung des ersten Pforzheimer Aktionsplans am 24.02.2022**

Am 24.02.2022 fand ein mehrstündiger digitaler, moderierter Workshop für die Politik sowie für Fachkräfte aus der Zivilgesellschaft und aus der Verwaltung statt. Nach einem Rückblick auf die Aktivitäten zum Pforzheimer Gleichstellungsaktionsplan und auf die Ergebnisse des Workshops mit den Dezernaten und Ämtern der Stadtverwaltung wurden die dort erarbeiteten Vorschläge mit den entsprechenden Handlungsfeldern und Maßnahmen vorgestellt um sodann in thematisch zugeordneten Breakout-Rooms Anregungen der Teilnehmenden zu den Themen und Handlungsfeldern zu sammeln und dem Verwaltungsvorschlag weitere Maßnahmen hinzuzufügen.

# Rechtliche Grundlagen und Begriffsklärungen

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

Am 30. November 2018 unterzeichnete der Oberbürgermeister der Stadt Pforzheim die „Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“.<sup>1</sup> Die in der Europäischen Charta verabschiedeten und formulierten gleichstellungspolitischen Grundsätze gelten für alle kommunalpolitischen Handlungsfelder. Dazu gehört auch das für die Gleichstellung von Frauen zentrale Thema geschlechtsspezifische Gewalt sowie der in Artikel 23 niedergeschriebene Menschenhandel.

Artikel 22 der Europäischen Charta definiert die Verantwortung der unterzeichnenden Kommunen folgendermaßen:

### Artikel 22 – Geschlechterspezifische Gewalt<sup>2</sup>

(1) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt, dass geschlechterspezifische Gewalt, der vor allem Frauen zum Opfer fallen, eine Verletzung grundlegender Menschenrechte darstellt und gegen die Würde und körperliche und emotionale Integrität von Menschen verstößt.

(2) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt, dass sich geschlechterspezifische Gewalt auf der Täterseite aus der Vorstellung von der Überlegenheit eines Geschlechts über das andere im Rahmen eines ungleichen Machtverhältnisses ergibt.

(3) Daher verpflichtet sich die/der Unterzeichner/in, Politiken und Aktionen gegen geschlechterspezifische Gewalt ins Leben zu rufen und zu intensivieren, zu denen auch die folgenden zählen:

- Bereitstellung oder Unterstützung von spezifischen Hilfsstrukturen für Opfer;
- Bereitstellung öffentlicher Informationen über im Gebiet vorhandene Hilfseinrichtungen in allen lokalen Hauptsprachen;
- Sicherstellen, dass professionelle MitarbeiterInnen für das Erkennen und die Unterstützung von Opfern ausgebildet sind;
- Sicherstellen, dass die entsprechenden Dienste, d.h. Polizei, Gesundheits- und Wohnungsbehörden, effizient koordiniert sind;
- Förderung von Bewusstseinsbildungskampagnen und Informationsprogrammen für potenzielle und tatsächliche Opfer und Täter.

Artikel 23 formuliert die Verantwortung der Kommunen wie folgt:

### Artikel 23 – Menschenhandel

(1) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt, dass das Verbrechen des Menschenhandels, dem vor allem Frauen und Mädchen zum Opfer fallen, eine Verletzung grundlegender Menschenrechte darstellt und gegen die Würde und körperliche und emotionale Integrität von Menschen verstößt.

(2) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner verpflichtet sich, Politiken und Aktionen zur Verhinderung des Menschenhandels einzurichten und zu verstärken, zu denen auch die folgenden zählen:

- Informations- und Bewusstseinsbildungskampagnen;
- Ausbildungsprogramme für professionelle MitarbeiterInnen, deren Aufgabe das Erkennen und die Unterstützung von Opfern ist;
- Maßnahmen zur Bekämpfung der Nachfrage;
- entsprechende Maßnahmen zur Unterstützung von Opfern einschließlich des Zugangs zu medizinischer Behandlung, angemessenem und sicherem Wohnraum und Übersetzungsdiensten.

<sup>1</sup> Vorlage Q 1231

<sup>2</sup> In der Charta heißt es in Art. 22 „Geschlechterspezifische Gewalt“. Außerhalb von direkten Zitaten des Artikels wird im Aktionsplan der geläufigere Begriff „Geschlechtsspezifische Gewalt“ verwendet.

## **Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt (Istanbul-Konvention)**

Am 1. Februar 2018 ist das „Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt“, die sogenannte Istanbul-Konvention, in Deutschland in Kraft getreten. Der Europarat hatte 2011 die Konvention zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt als völkerrechtlichen Vertrag ausgefertigt, der 2014 in Kraft trat. Der Grundsatz der Konvention in Art. 1a lautet: „Zweck dieses Übereinkommens ist es, Frauen vor allen Formen von Gewalt zu schützen und Gewalt gegen Frauen und häusliche Gewalt zu verhüten, zu verfolgen und zu beseitigen.“ Die Istanbul-Konvention gilt als Bundesgesetz, das Landesrecht vorgeht, und zugleich als völkerrechtlicher Vertrag, der für alle staatlichen Stellen im Sinne einer Ausstrahlungswirkung bei der Auslegung und Anwendung innerstaatlichen Rechts inklusive der Grundrechte zu beachten ist. Die Verpflichtungen der Istanbul-Konvention gelten nicht nur auf allen staatlichen Ebenen, sondern auch für alle staatlichen Stellen wie Behörden, Gesetzgebung und Gerichte.

In Deutschland fallen wesentliche Aufgaben der Gewaltprävention, des Gewaltschutzes und der Unterstützung von gewaltbetroffenen Frauen in die Zuständigkeit der Länder oder werden von diesen im Rahmen kommunaler Gleichstellungsarbeit als eine Pflichtaufgabe an die Kommunen delegiert.<sup>3</sup> Mit der Inkraftsetzung werden umfassende und koordinierte Maßnahmen bzgl. Prävention, Schutz und Beendigung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt sowie deren Strafverfolgung rechtsverbindlich. Die Unterzeichnerstaaten verpflichten sich, offensiv gegen alle Formen von Gewalt im Rahmen einer ganzheitlichen Gewaltschutzstrategie vorzugehen. Darüber hinaus sieht die Konvention die Sammlung statistischer Daten, systematische Forschung und die Überwachung der Einhaltung des Übereinkommens vor. Bürgerinnen und Bürger können sich bei Klagen vor Gericht auf die Istanbul-Konvention stützen.<sup>4</sup>

### **Geschlechtsspezifische Gewalt – Definition nach der Istanbul Konvention**

Der Istanbul Konvention liegt ein umfassendes Verständnis von Gewalt zugrunde, das alle Handlungen geschlechtsspezifischer Gewalt einschließt, die zu körperlichen, sexuellen, psychischen oder wirtschaftlichen Schäden oder Leiden bei Frauen führen. Geschlechtsspezifische Gewalt wird in Artikel 3 als Menschenrechtsverletzung und als eine Form der Diskriminierung von Frauen definiert, wobei unter dem Begriff Frauen auch Mädchen unter 18 Jahren mit eingeschlossen werden. Der Begriff Geschlecht wird im Sinne von Gender, also nicht nur biologisch, sondern auch bezogen auf die sozial konstruierte Dimension von Geschlecht als die gesellschaftlich geprägten Rollen, Verhaltensweisen und zugeschriebenen Merkmale definiert.<sup>5</sup> Geschlechtsspezifische Gewalt wird nicht ausschließlich, jedoch zum überwiegenden Teil von Männern ausgeübt. Auch Männer werden Opfer geschlechtsspezifischer Gewalt, sie sind jedoch deutlich seltener und nicht strukturell betroffen. Geschlechtsspezifische Gewalt wird nicht ausschließlich, aber zum überwiegenden Teil von Männern gegenüber Frauen, nichtbinären Menschen und auch gegenüber anderen Männern ausgeübt. Das bedeutet, dass demnach auch Frauen Täterinnen sein können.

---

<sup>3</sup> Vgl. Handreichung des Deutschen Städtetags (2021): Umsetzung der Istanbul-Konvention für die kommunale Praxis, S. 5

<sup>4</sup> Von den 47 Mitgliedsstaaten des Europarats sind derzeit 34 Länder Vertragsstaaten der Istanbul-Konvention, darunter auch Deutschland. Elf Länder des Europarats haben die Konvention unterzeichnet aber (noch) nicht ratifiziert, darunter die EU-Mitgliedstaaten Lettland, Litauen, Tschechien, Slowakei, Ungarn und Bulgarien. Russland und Aserbaidschan haben die Konvention weder unterzeichnet noch ratifiziert, die Türkei hat am 22. März 2021 die Konvention mit Wirkung zum 1. Juli gekündigt.

<sup>5</sup> Rabe, H.; Leisering, B. (2018): Die Istanbul-Konvention. Neue Impulse für die Bekämpfung von geschlechtsspezifischer Gewalt. Deutsches Institut für Menschenrechte

## **Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene: Die Stadt in ihrer Rolle als Arbeitgeberin**

Die europäische Charta misst der Stadt als Arbeitgeberin besondere Bedeutung zu indem sie in Artikel 11 „Rolle als Arbeitgeber“ das Recht auf Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Aspekten der Beschäftigung sowie die damit einhergehende Verpflichtung der Arbeitgeberin diese aktiv zu befördern und Benachteiligung und Diskriminierung vorzubeugen, fest-schreibt. Hervorzuheben ist - auch mit Blick auf die Umsetzung der Istanbul-Konvention - das Recht auf Würde und Sicherheit am Arbeitsplatz und der Schutz der Persönlichkeitsrechte.

### Artikel 11 – Rolle als Arbeitgeber

(1) In der Rolle als Arbeitgeber anerkennt die/der Unterzeichner/in das Recht auf Gleichstellung von Frauen und Männern betreffend alle Aspekte der Beschäftigung einschließlich Arbeitsorgani-sation und Arbeitsbedingungen.

(2) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt das Recht auf das Vereinen von Beruf, gesellschaftlichem Leben und Privatsphäre sowie das Recht auf Würde und Sicherheit am Arbeitsplatz.

(3) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner verpflichtet sich, alle zumutbaren Maßnahmen ein-schließlich gesetzlich zulässiger positiver Unterstützungsmaßnahmen zu treffen, um die oben erwähnten Rechte zu unterstützen.

(4) Die in Punkt (3) erwähnten Maßnahmen umfassen folgende Schritte:

(a) Prüfung der relevanten Politiken und Verfahren im Hinblick auf die Beschäftigung innerhalb der eigenen Organisation sowie Entwicklung und Umsetzung der die Beschäftigung betreffen- den Abschnitte im Gleichstellungsaktionsplan, um Ungleichheiten innerhalb eines zumutbaren Zeitraums zu beseitigen, wobei unter anderem folgende Punkte zu berücksichtigen sind:

- gleiche Bezahlung einschließlich gleicher Bezahlung für gleiche Arbeit;
- Vorkehrungen für die Prüfung von Lohn-, Gehalts- und Pensionssystemen;
- Maßnahmen zur Sicherstellung fairer und transparenter Beförderungs- und Karrierechan- cen;
- Maßnahmen zur Sicherstellung einer ausgewogenen Vertretung von Frauen und Männern auf allen Ebenen, insbesondere zur Beseitigung von Unausgewogenheiten auf der Füh- rungsebene;
- Maßnahmen zur Beseitigung geschlechterspezifischer Aufteilungen von Berufsfeldern und zur Förderung von Personen, die sich für nichttraditionelle Berufe entscheiden;
- Maßnahmen zur Sicherstellung fairer Einstellungsverfahren;
- Maßnahmen zur Sicherstellung angemessener, gesunder und sicherer Arbeitsbedingungen;
- Verfahren zur Konsultation von MitarbeiterInnen und ihrer Gewerkschaften, wodurch eine ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern in allen Konsultations- oder Verhand- lungsgremien sichergestellt werden soll;

(b) Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz durch Klarstellung, dass solche Verhaltensweisen nicht akzeptabel sind, durch die Unterstützung von Opfern, die Einführung und Umsetzung transparenter Strategien für den Umgang mit Tätern sowie die Schärfung eines entsprechenden Problembewusstseins;

(c) Aufbau eines Beschäftigtenstabs auf allen Organisationsebenen, der die soziale, wirtschaftliche und kulturelle Vielfalt der lokalen Bevölkerung widerspiegelt;

(d) Unterstützung der MitarbeiterInnen bei der Vereinbarkeit von Beruf, gesellschaftlichem Leben und Familie durch:

- Einführung von Politiken, die wenn möglich eine Anpassung der Arbeitszeit sowie Regelun- gen für die Betreuung von Familienmitgliedern von MitarbeiterInnen vorsehen;
- Ermutigung männlicher Mitarbeiter, ihre Karenzmöglichkeiten auszuschöpfen.

## **Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg (Chancengleichheitsgesetz - ChancenG)**

Das Chancengleichheitsgesetz des Landes Baden Württemberg trat im Februar 2016 in Kraft. Die Neufassung des Gesetzes enthält die erforderlichen Instrumentarien, um den Anteil von Frauen in Bereichen, in denen sie bisher noch unterrepräsentiert sind, weiter zu erhöhen, mehr Frauen in Führungsverantwortung zu bringen und die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf zu verbessern. Bei der Erreichung dieser Ziele war das frühere Chancengleichheitsgesetz an seine Grenzen gestoßen. Trotz einiger Erfolge erreichen nach wie vor zu wenige Frauen im öffentlichen Dienst leitende Funktionen. Auch in Gremien sind Frauen immer noch in der Minderheit. Das Chancengleichheitsgesetz soll hier zu Verbesserungen führen. Relevant für die kommunale Ebene sind die in Abschnitt 4 festgehaltenen „Regelungen für Gemeinden, Stadt- und Landkreise sowie sonstige Körperschaften und Anstalten“. Sie umfassen die §§ 24-27. Daneben gelten die Regelungen aus Abschnitt 1 - Allgemeine Bestimmungen und Abschnitt 6 - Übergangs- und Schlussvorschriften.

In § 24 Abschnitt 4 ist die Verantwortung der Kommunen wie folgt festgeschrieben:

### § 24 Kommunale Gleichstellungspolitik

Die Verwirklichung des Verfassungsgebots der Gleichberechtigung von Frauen und Männern ist auch eine kommunale Aufgabe. Die Gemeinden sowie Stadt- und Landkreise wirken auf die Chancengleichheit und Gleichstellung von Frauen in allen kommunalen Bereichen, insbesondere in Beruf, öffentlichem Leben, Bildung und Ausbildung, Familie, sowie in den Bereichen der sozialen Sicherheit hin. Sie stellen durch geeignete Maßnahmen sicher, dass Frauen gefördert und gestärkt werden und Chancengleichheit als durchgängiges Leitprinzip in allen kommunalen Aufgabenbereichen berücksichtigt sowie inhaltlich und fachlich begleitet wird.

In § 27 Abschnitt 4 wird für den Geltungsbereich des ChancenG auf der kommunalen Ebene festgehalten, dass interne Chancengleichheitspläne in eigener Verantwortung zu erstellen sind.

### § 27 Chancengleichheitspläne

(1) Die Gemeinden mit mehr als 8 000 Einwohnerinnen und Einwohnern sowie Stadt- und Landkreise sollen Chancengleichheitspläne erstellen.

(2) Der Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg soll einen Chancengleichheitsplan erstellen.

(3) Für die Zweckverbände, den Kommunalen Versorgungsverband Baden-Württemberg, die Gemeindeprüfungsanstalt Baden-Württemberg, die Datenzentrale Baden-Württemberg, die Nachbarschaftsverbände, die Regionalverbände und den Verband Region Stuttgart gilt, soweit sie 50 und mehr Personen beschäftigen, Absatz 1 entsprechend.

(4) Die vorstehend bezeichneten Stellen regeln in eigener Verantwortung die Erstellung der Chancengleichheitspläne und das Verfahren.

Die Stadt Pforzheim hat auf Grundlage des Artikels 3 des Grundgesetzes für die Bundesrepublik Deutschland in Verbindung mit § 27 Absatz 1 des Gesetzes zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden Württemberg in der jeweils geltenden Fassung die Dienstvereinbarung<sup>6</sup> „Chancengleichheitsplan für die Stadt Pforzheim und deren Eigenbetriebe“ geschlossen. Sie trat zum 01.02.2019 in Kraft. Es handelt sich hierbei um einen Rahmenplan, der mit geeigneten Maßnahmen hinterlegt werden muss. Diese stehen auch im Zusammenhang mit den Maßgaben aus Artikel 11 der europäischen Charta.

<sup>6</sup> Der aktuell gültige Chancengleichheitsplan der Stadt Pforzheim kann auf der Microsite der Stadt Pforzheim zur europäischen Gleichstellungscharta eingesehen werden unter: <https://www.pforzheim.de/europaeische-gleichstellungscharta/aktionsplan-in-pforzheim.html>



ANLAGE 01  
**Maßnahmenkatalog**

ZUR UMSETZUNG DER  
**Istanbul-Konvention**



HANDLUNGSFELD 01

**Prävention**

**geschlechtsspezifischer  
Gewalt**

# Handlungsbedarf und Ziele

Unter geschlechtsspezifischer Gewalt werden Gewaltformen zusammengefasst, die sich gegen eine Person aufgrund ihres (biologischen oder sozialen) Geschlechts richten. Frauen sind hiervon überproportional häufig betroffen. So wurden in Deutschland im Jahr 2020 laut der polizeilichen Kriminalstatistik rund 148.000 Menschen Opfer von Partnerschaftsgewalt; 80 Prozent der Opfer waren weiblich.<sup>7</sup> Die Dunkelfeldziffer dürfte um einiges höher liegen, da nicht alle Taten zur Anzeige gebracht werden. Gewalt gegen Frauen ist Ausdruck eines Machtungleichgewichts zwischen den Geschlechtern und wird durch patriarchale Strukturen und geschlechtsspezifische Rollenstereotype ermöglicht.<sup>8</sup> Seit 1993 ist geschlechtsspezifische Gewalt als Menschenrechtsverletzung anerkannt.<sup>9</sup>

Um geschlechtsspezifischer Gewalt langfristig und in der Breite entgegenzutreten, ist Präventionsarbeit essenziell. Prävention kann und muss dabei auf verschiedenen Ebenen ansetzen. Folgende Ziele werden durch die nachstehend beschriebenen Maßnahmen verfolgt:

- **Sensibilisierung der gesamten Stadtgesellschaft** durch Information über Ursachen, Formen und Auswirkungen von geschlechtsspezifischer Gewalt (primäre Prävention). (Maßnahmen J, K)
- **Abbau von Geschlechterstereotypen** als Teil der Ursachenbekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt (primäre Prävention). (Maßnahmen C, H)
- **Bereitstellung und Bekanntmachungen von Informationen** über das Beratungs- und Unterstützungssystem sowohl bei Betroffenen als auch im sozialen Umfeld (sekundäre Prävention). (Maßnahmen A, B, D, I)
- **Verhaltensänderung von Täter\*innen** zur Beendigung von gewalttätigem Verhalten durch Täter\*innenprogramme (tertiäre Prävention). (Maßnahme E, F, G)

## Maßnahmen

### A) Fortsetzung Projekt „Luisa ist hier!“

Das Projekt „Luisa ist hier!“<sup>10</sup> wird fortgeführt und auf die Großveranstaltungen ausgedehnt. Das Projekt leistet einen Beitrag zum sicheren Feiern und Weggehen in Pforzheim. Im Rahmen des Projekts werden Pforzheimer Gastronomiebetriebe sowie Fachkräfte und ehrenamtliche Helfer\*innen beim DRK Kreisverband Pforzheim-Enzkreis e.V. geschult. Das Thekenpersonal der Gastronomiebetriebe und die Einsatzkräfte beim DRK sind dadurch in der Lage Menschen, die sich beim Ausgehen bedroht, unsicher oder unwohl fühlen, diskret und schnell zu helfen. Ggf. kann das Projekt in Zukunft durch die landesweite Kampagne „nachtsam“ ergänzt werden.

<b>Zielgruppe</b>	Gastronomiebetriebe; Feiernde / Ausgehende
<b>Verantwortlichkeit</b>	Gleichstellungsbeauftragte Stadt Pforzheim

<sup>7</sup> Vgl. Bundeskriminalamt: „Partnerschaftsgewalt, Kriminalstatistische Auswertung Berichtsjahr 2020“, Wiesbaden: 2021.

<sup>8</sup> Vgl. Präambel des „Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt“, Istanbul: 2011.

<sup>9</sup> Vgl. Vereinte Nationen: „Erklärung über die Beseitigung der Gewalt gegen Frauen“ (Resolution 48/104).

<sup>10</sup> Siehe auch [www.pforzheim.de/luisa](http://www.pforzheim.de/luisa)

<b>Beteiligung</b>	Pro familia Pforzheim
<b>Zeitraumen</b>	2022/2023
<b>Ressourcen</b>	Einnahmen aus der Caritativen Parkuhr (2020 + 2021), Fördergelder Verein Sicheres Pforzheim – Sicherer Enzkreis, Zuschuss Zonta Club Pforzheim

## B) Prävention Pforzheimer Hochschule

Bei der Begrüßung der Erstsemester an der Pforzheimer Hochschule werden Informationen zur Prävention geschlechtsspezifischer Gewalt gegeben. Auf lokale sowie überregionale Hilfs- und Unterstützungsangebote wird aufmerksam gemacht. Die Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule laden zur Information auf ihrer Plattform ein und informieren über die ganze Studienzeit hinweg über aktuelle Aktionen und stehen den Student\*innen als Ansprechpartnerinnen zur Verfügung.

<b>Zielgruppe</b>	Studierende
<b>Verantwortlichkeit</b>	Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule Pforzheim
<b>Beteiligung</b>	Gleichstellungsbeauftragte Stadt Pforzheim
<b>Zeitraumen</b>	Fortlaufend ab 2022 ff.
<b>Ressourcen</b>	Personelle, zeitliche

## C) Prüfung von Konzepten zur Prävention von Gewalt in intimen Teenagerbeziehungen

In der Schulsozialarbeit werden bereits verschiedene Maßnahmen zur Gewaltprävention und zur Gewaltvermeidung angewandt. Inwieweit präventive Angebote speziell zur Prävention von Gewalt in intimen Teenagerbeziehungen entwickelt und umgesetzt werden und / oder in bestehenden Angebote integriert werden können, wird im Rahmen einer Prüfung existierender Konzepte auch im Hinblick auf Fortbildungsbedarfe geprüft.

<b>Zielgruppe</b>	Fachkräfte, Schülerinnen und Schüler
<b>Verantwortlichkeit</b>	Jugend- und Sozialamt Stadt Pforzheim, Schulsozialarbeit
<b>Beteiligung</b>	Gleichstellungsbeauftragte Stadt Pforzheim
<b>Zeitraumen</b>	2023/2024
<b>Ressourcen</b>	Personelle

## D) Referent\*innen-Übersicht

Es wird eine Übersicht über Referent\*innen, die zum Thema Prävention geschlechtsspezifischer Gewalt arbeiten, erstellt. Diese soll als Arbeitshilfe in der Schulsozialarbeit Verwendung finden.

<b>Zielgruppe</b>	Fachkräfte
<b>Verantwortlichkeit</b>	Schulsozialarbeit Stadt Pforzheim
<b>Beteiligung</b>	-
<b>Zeitraumen</b>	2023
<b>Ressourcen</b>	Personelle, zeitliche

### E) Training contra Gewalt im sozialen Nahraum (TcG) - Gruppenmaßnahme

Durch die Gruppenmaßnahme sollen unter fachkundiger Begleitung zielführende Verhaltensänderungen bei den einzelnen Teilnehmern erreicht werden. Das Training wird durch die pädagogische Leitung begleitet und lebt vom gegenseitigen Austausch.

<b>Zielgruppe</b>	Männer
<b>Verantwortlichkeit</b>	Bezirksverein für soziale Rechtsplege
<b>Beteiligung</b>	-
<b>Zeitraumen</b>	22 wöchentliche Gruppensitzungen zu je drei Stunden und mindestens drei vorbereitende Sitzungen im 1:1-Setting
<b>Ressourcen</b>	Eine hauptamtliche Kraft (Vollzeit), eine Honorarkraft

### F) Beratung 1:1 bei Gewalt im sozialen Nahraum (im Rahmen der Klärungs- und Konflikthilfe)

Bei Sitzungen im 1:1-Setting sollen die Klient\*innen zur Selbstreflexion angeregt werden und es werden Hilfestellungen zur Verhaltensänderung gegeben.

<b>Zielgruppe</b>	Männer, die nicht in die Zielgruppe des TcG fallen; Frauen
<b>Verantwortlichkeit</b>	Bezirksverein für soziale Rechtsplege
<b>Beteiligung</b>	-
<b>Zeitraumen</b>	Unbestimmt, individuell unterschiedlich
<b>Ressourcen</b>	Eine hauptamtliche Kraft (Vollzeit)

### G) Kognitives Einzeltraining (individuell zugeschnitten auf Gewalt im sozialen Nahraum)

Bei Sitzungen im 1:1-Setting wird von allgemeinen Themen immer wieder der Bogen zum eigenen Leben und Erleben der Jugendlichen und Heranwachsenden geschlagen. Durch das Einzeltraining sollen - individuell angepasst - die Problemlösungsfähigkeiten, Interpretation sozialer Situationen sowie die Gefühlswahrnehmung und -kontrolle gestärkt werden.

<b>Zielgruppe</b>	Jugendliche und Heranwachsende
<b>Verantwortlichkeit</b>	Bezirksverein für soziale Rechtsplege
<b>Beteiligung</b>	-
<b>Zeitraumen</b>	20 Sitzungen im 1:1-Setting; bei Bedarf kann bis auf 40 Sitzungen aufgestockt werden
<b>Ressourcen</b>	Eine hauptamtliche Kraft (Vollzeit), bei Bedarf mehrere Honorarkräfte

### H) Angebote zur Selbststärkung / Selbstbehauptung für unterschiedliche Zielgruppen

Präventive und inklusive Angebote für Frauen mit und ohne Behinderung, unterschiedlichen Alters, unterschiedlicher sexueller Orientierung und unterschiedlicher sexueller Identität zur Selbststärkung und Selbstbehauptung werden geschaffen. Hierfür werden bestehende Bedarfe abgeklärt um passgenaue Angebote machen zu können. Angebote können hierbei in Form von Workshops, Vorträgen, Wendo- und Selbstverteidigungskursen, Kreativprojekten, Kampagnen, etc. erfolgen. Angebote des Interkulturellen Mädchenbildungszentrums, der Einrichtungen der

Behindertenhilfe u.a.m. wie Wendo-Kurse, Müttergruppe, Theatergruppe, etc. sollen fortgeführt und soweit möglich gefördert werden.

<b>Zielgruppe</b>	Mädchen und Frauen mit und ohne Behinderung, unterschiedlichen Alters, unterschiedlicher sexueller Identität und unterschiedlicher sexueller Orientierung
<b>Verantwortlichkeit</b>	Diverse freie Träger (in der Umsetzung)
<b>Beteiligung</b>	Netzwerkpartner*innen und entsprechende kommunale Stellen wie Inklusionsbeauftragter, Gleichstellungsbeauftragte u.a.m.
<b>Zeitraumen</b>	2022 bis Ende 2024
<b>Ressourcen</b>	Caritative Parkuhr; ggf. Mittel aus der KKP u.a.m.

### I) Einrichtung von Fokusgruppen/Fachforen zur Prävention von Gewalt an Frauen mit Behinderung

Ausgehend von den Ergebnissen eines Beteiligungsworkshops zum Thema Gewalt an Frauen mit Behinderung vom August 2022 werden Fokusgruppen unter Beteiligung von Betroffenen-Gruppen, Vertreter\*innen aus Verbänden und Fachkräften eingerichtet, aus deren Mitte heraus vor allem präventive Maßnahmen entwickelt werden.

<b>Zielgruppe</b>	Frauen mit Behinderung
<b>Verantwortlichkeit</b>	AG Gleichstellung und Inklusion
<b>Beteiligung</b>	Lokale Netzwerke, Institutionen und Organisationen, Interessenvertretungen, Vertreter*innen aus Politik und Zivilgesellschaft
<b>Zeitraumen</b>	Ab Ende 2022
<b>Ressourcen</b>	Mittel der Caritativen Parkuhr sowie Mittel der Gleichstellungsbeauftragten und der Inklusionsbeauftragten Stadt Pforzheim und Enzkreis

### J) Informationsangebote zu Gewaltformen

Durch Informationsangebote (Social-Media-Kampagnen, Webseite, Flyer, etc.) zu den verschiedenen Formen von Gewalt wird die Stadtgesellschaft sensibilisiert.

<b>Zielgruppe</b>	Stadtgesellschaft
<b>Verantwortlichkeit</b>	Anti-Gewalt-Netzwerke
<b>Beteiligung</b>	Gleichstellungsbeauftragte, Netzwerkpartner*innen
<b>Zeitraumen</b>	Fortlaufend ab 2022 ff.
<b>Ressourcen</b>	Personelle, zeitliche, finanzielle

### K) Gründung „Aktionsbündnis 25. November“

In Pforzheim und dem Enzkreis gab es in den vergangenen Jahren zunehmend Aktionen und Veranstaltungen rund um den Internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen am 25. November. Es wird ein Aktionsbündnis gegründet mit dem Ziel, Akteur\*innen miteinander zu vernetzen, Vorhaben im Vorfeld abzustimmen und durch eine gemeinsame Öffentlichkeitsarbeit eine noch

höhere Aufmerksamkeit für das Thema Gewalt gegen Frauen und im Geschlechterverhältnis zu erreichen.

<b>Zielgruppe</b>	Zivilgesellschaft und ggf. Fachkräfte
<b>Verantwortlichkeit</b>	Gleichstellungsbeauftragte Stadt Pforzheim, Gleichstellungsbeauftragte Enzkreis
<b>Beteiligung</b>	Mitglieder des Aktionsbündnisses
<b>Zeitraumen</b>	Fortlaufend ab 2022 ff.
<b>Ressourcen</b>	Personelle, zeitliche, ggf. finanzielle

### L) Bestandsaufnahme zur Umsetzung der Istanbul Konvention in Pforzheim

Begleitet durch das Tübinger Forschungsinstitut tifs e.V. wird eine Bestandsaufnahme zur Umsetzung der Istanbul Konvention in Pforzheim durchgeführt. Die Ergebnisse der Untersuchung sollen bestehende Lücken aufzeigen und so einen bedarfsgerechten Ausbau des Schutz- und Unterstützungssystems ermöglichen. Die Bestandsaufnahme zur Umsetzung der Istanbul Konvention in Pforzheim wird in einer Broschüre veröffentlicht und Vertreter\*innen aus Politik und Verwaltung, Fachkräften und der interessierten Öffentlichkeit zugänglich gemacht.

<b>Zielgruppe</b>	Vertreter*innen aus Politik und Verwaltung, allgemeine und spezialisierte Hilfsdienste, stadtinterne Ansprechpersonen, interessierte Öffentlichkeit
<b>Verantwortlichkeit</b>	Gleichstellungsbeauftragte Stadt Pforzheim
<b>Beteiligung</b>	tifs e.V.
<b>Zeitraumen</b>	2022/2023
<b>Ressourcen</b>	Personelle, zeitliche, finanzielle

### M) Einbau von Glastüren in der Tiefgarage des Rathauses

Um das subjektive Sicherheitsempfinden in der Tiefgarage des Rathauses zu erhöhen, sollen die Zugangstüren mit Glasausschnitten versehen werden.

<b>Zielgruppe</b>	Stadtgesellschaft, Gäste und Besucher*innen der Stadt
<b>Verantwortlichkeit</b>	Grünflächen- und Tiefbauamt Stadt Pforzheim
<b>Beteiligung</b>	-
<b>Zeitraumen</b>	2023
<b>Ressourcen</b>	Personelle, zeitliche, finanzielle

### N) Beleuchtung um den Hauptbahnhof

Verbesserung des subjektiven Sicherheitsempfindens im Bereich der Unterführungen rund um den Hauptbahnhof durch hellere Beleuchtung und ansprechende Gestaltung.

<b>Zielgruppe</b>	Stadtgesellschaft, Gäste und Besucher*innen der Stadt
<b>Verantwortlichkeit</b>	Planungsamt Stadt Pforzheim

<b>Beteiligung</b>	Grünflächen- und Tiefbauamt Stadt Pforzheim
<b>Zeitraumen</b>	2023 ff.
<b>Ressourcen</b>	Personelle, zeitliche, finanzielle

### **O) Vortrag zum Thema Kriminalprävention im Städtebau**

Die Gestaltung und Organisation des baulichen und infrastrukturellen Lebensumfelds eines Menschen kann erheblichen Einfluss auf sein subjektives Sicherheitsempfinden und die tatsächliche Kriminalitätslage vor Ort haben. Das Dezernat II und die Gleichstellungsbeauftragte gehen der Thematik in einer gemeinsamen Veranstaltung nach.

<b>Zielgruppe</b>	Baugesellschaften, Investierende, Architekten, Stadtplaner*innen
<b>Verantwortlichkeit</b>	Dezernat II und Gleichstellungsbeauftragte Stadt Pforzheim
<b>Beteiligung</b>	-
<b>Zeitraumen</b>	2023
<b>Ressourcen</b>	Personelle, zeitliche, finanzielle



HANDLUNGSFELD 02

**Häusliche**

**Gewalt**

# Handlungsbedarf und Ziele

Das Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt (kurz: Istanbul-Konvention) definiert häusliche Gewalt als alle Handlungen körperlicher, sexueller, psychischer oder wirtschaftlicher Gewalt, die innerhalb der Familie oder des Haushalts oder zwischen früheren oder derzeitigen (Ehe-) Partner\*innen vorkommen.

In Pforzheim finden Betroffene häuslicher Gewalt beim Frauenhaus und den verschiedenen Fachberatungsstellen Schutz und Unterstützung. Allerdings können bestehende Bedarfe derzeit nicht gedeckt werden; so sind bspw. weder Frauenhausplätze in ausreichender Zahl vorhanden, noch kann ein barrierefreier Zugang angeboten werden. Die Istanbul-Konvention sieht einen Familienplatz (= 2,59 Frauenhausbetten) pro 10.000 Einwohner\*innen vor. Das Frauenhaus – das Anlaufstelle für Frauen sowohl aus Pforzheim als auch dem Enzkreis ist – verfügt derzeit über lediglich 26 Betten. Die Verpflichtung aus der Istanbul-Konvention wird somit nicht einmal zu einem Drittel erfüllt. Weiterhin hat sich gezeigt, von Gewalt betroffene Frauen finden erst zu spät den Weg ins lokale Hilfesystem und sind mit der Orientierung in der komplexen Hilfestruktur überfordert. Hier bedarf es einer besseren Begleitung. Folgende Ziele werden daher durch die nachstehend beschriebenen Maßnahmen verfolgt:

- **Bereitstellung eines adäquaten Schutz- und Unterstützungssystems** für Betroffene Häuslicher Gewalt. (Maßnahmen D, E)
- **Vereinfachung des Zugangs zum Hilfesystem**, sodass Betroffene von häuslicher Gewalt schnelle und passende Unterstützung erhalten. (Maßnahmen A, B, C)
- **Sensibilisierung** für das Thema Häusliche Gewalt, um einen Beitrag zur Prävention zu leisten. (Maßnahme F)
- Schaffung einer **Nulltoleranz-Haltung bei Gewalt gegen Kinder**. (Maßnahme G)

## Maßnahmen

### A) Schulungen

Für Polizei, Gerichte und Fachkräfte werden Fortbildungen zum Umgang mit Betroffenen Häuslicher Gewalt angeboten.

<b>Zielgruppe</b>	Polizei, Gerichte, Fachkräfte
<b>Verantwortlichkeit</b>	Fachkräfte aus Opferhilfeeinrichtungen, Frauenhaus, Fachstelle Häusliche Gewalt
<b>Beteiligung</b>	Ggf. Fachkräfte aus dem Gesundheitsbereich
<b>Zeitraumen</b>	Fortlaufend
<b>Ressourcen</b>	Personelle, zeitliche und ggf. finanzielle (Honorare, Sachkosten)

## B) Lotsin@PF

Das Projekt Lotsin@PF wird etabliert und fortgeführt. Das Projekt optimiert den Zugang für Betroffene zum spezialisierten Hilfesystem und den allgemeinen Hilfsdiensten: Eine „Lotsin“ begleitet von Gewalt betroffene Frauen auf ihrem Weg innerhalb des Hilfesystems, bspw. zur Rechtsantragsstelle, zum Jobcenter, zur Anwaltschaft, zu Ärzt\*innen oder ggf. zu Fachstellen außerhalb Pforzheims.

<b>Zielgruppe</b>	Betroffene Häuslicher und sexualisierter Gewalt aus Pforzheim
<b>Verantwortlichkeit</b>	Diakonie Pforzheim als Projektträger
<b>Beteiligung</b>	Gleichstellungsbeauftragte Stadt Pforzheim
<b>Zeitraumen</b>	2022 - 2024
<b>Ressourcen</b>	Fördermittel des Ministeriums für Soziales und Integration Baden-Württemberg

## C) Lotsin@PF - Ergänzungsmodul JA

In Ergänzung zum Projekt Lotsin@PF bietet die Diakonie Pforzheim im Auftrag des Jugend- und Sozialamtes von Häuslicher Gewalt betroffenen Frauen und ihren Kindern zusätzliche schnelle Unterstützung um eine Gefährdung der Kinder abzuwenden. Der Schwerpunkt liegt auf der Bedarfsklärung für die Kinder und gegebenenfalls Überleitung zu weiteren Jugendhilfeleistungen.

<b>Zielgruppe</b>	Von Häuslicher Gewalt betroffene Frauen u. Kinder
<b>Verantwortlichkeit</b>	Jugend- und Sozialamt, Soziale Dienste Stadt Pforzheim
<b>Beteiligung</b>	Diakonie Pforzheim
<b>Zeitraumen</b>	Ab 2022
<b>Ressourcen</b>	Ambulante Hilfe zur Erziehung gem. § 27 SGB VIII

## D) Frauenhaus

Das Frauenhaus wird so finanziert und ausgebaut, dass eine Versorgung gemäß der Vorgaben der Istanbul Konvention (Schlüssel: 1 Familienplatz (=2,59 Frauenhausbetten à 10.000 Einwohner\*innen) gewährleistet ist. Das beinhaltet auch einen barrierefreien und kostenfreien Zugang für alle Schutzsuchenden. Hierfür ist eine konzeptionelle Weiterentwicklung erforderlich, die innovative Ansätze und Best Practices ebenso berücksichtigt wie neue Fördermöglichkeiten durch den Bund und das Land Baden-Württemberg. (Haushaltsvorbehalt; Beschlussfassung durch den Gemeinderat erforderlich).

<b>Zielgruppe</b>	Von Gewalt betroffene Frauen und ggf. mitbetroffene Kinder
<b>Verantwortlichkeit</b>	Ökumenisches Frauenhaus Pforzheim und Fachstelle gegen häusliche Gewalt Pforzheim / Enzkreis gGmbH
<b>Beteiligung</b>	Stadt Pforzheim und Landratsamt Enzkreis
<b>Zeitraumen</b>	2024
<b>Ressourcen</b>	Personelle und finanzielle

### E) Fachberatungsstellen

Die Fachberatungsstellen (Fachstelle Häusliche Gewalt; Beratungsstelle für Kinder, Jugendliche und deren Familien) werden bedarfsgerecht finanziert (Haushaltsvorbehalt; Beschlussfassung durch den Gemeinderat erforderlich).

<b>Zielgruppe</b>	Betroffene Häuslicher Gewalt und geschlechtsspezifischer Gewalt
<b>Verantwortlichkeit</b>	Ökumenisches Frauenhaus Pforzheim und Fachstelle gegen häusliche Gewalt Pforzheim / Enzkreis gGmbH
<b>Beteiligung</b>	Stadt Pforzheim und Landratsamt Enzkreis
<b>Zeitraumen</b>	Fortlaufend
<b>Ressourcen</b>	Fördermittel des Ministeriums für Soziales und Integration Baden-Württemberg (VwV)

### F) Projekt und Kampagne „Hast du das auch gehört?“

Handlungsoptionen für das private Umfeld bei Häuslicher Gewalt werden bekannt gemacht. Dazu wird etwa die Kampagne „Hast du das auch gehört?“ zur Sensibilisierung der Nachbarschaft weitergeführt.

<b>Zielgruppe</b>	Stadtbevölkerung
<b>Verantwortlichkeit</b>	Gleichstellungsbeauftragte Stadt Pforzheim
<b>Beteiligung</b>	Gleichstellungsbeauftragte Enzkreis
<b>Zeitraumen</b>	Ab 2021, wiederholend
<b>Ressourcen</b>	Personelle, zeitliche, finanzielle. Budgets der beiden Gleichstellungsbeauftragten

### G) Schutzkonzept KiTas

Es liegt ein differenziertes Gewaltschutzkonzept zur präventiven und reaktiven pädagogischen Arbeit in den städtischen Kitas vor. Mindestens einmal jährlich findet ein Konzeptionstag zum Thema Kindeswohl und Kinderschutz in jedem Team statt. Eine interne und externe Beratungsmöglichkeit steht jederzeit zur Verfügung.

<b>Zielgruppe</b>	Die in den städtischen Kitas betreuten Kinder und deren Familien
<b>Verantwortlichkeit</b>	Amt für städtische Kindertageseinrichtungen Stadt Pforzheim
<b>Beteiligung</b>	-
<b>Zeitraumen</b>	fertiggestellt
<b>Ressourcen</b>	-

HANDLUNGSFELD 03

**Sexualisierte**

**Gewalt**

# Handlungsbedarf und Ziele

Unter sexualisierter Gewalt wird jegliche Form von Gewalt verstanden, die sich in sexuellen Übergriffen ausdrückt. Sexuelle Handlungen werden dabei zur Ausübung von Macht und Gewalt benutzt. Formen sexualisierter Gewalt können von anzüglichen Bemerkungen bis hin zur Ausübung massiver körperlicher Gewalt wie Vergewaltigung reichen. Sexualisierte Gewalt ist in Deutschland weit verbreitet. So erleben zwei Drittel aller Frauen in ihrem Leben sexuelle Belästigung und jede siebte Frau wird Opfer schwerer – strafrechtlich relevanter – sexualisierter Gewalt.<sup>11</sup> In Pforzheim wurden im Jahr 2021 28 Personen Opfer einer Vergewaltigung, sexueller Nötigung oder sexueller Übergriffe in besonders schwerem Fall.<sup>12</sup> Die Dunkelziffer dürfte jedoch noch weitaus höher liegen.

In Pforzheim gibt es einige Unterstützungsangebote für Opfer sexualisierter Gewalt. So bietet die Fachberatungsstelle Lilith e.V. für Kinder und Jugendliche, die sexualisierte Gewalt erlebt haben, Beratung und Unterstützung. Für erwachsene Opfer sexualisierter Gewalt hingegen gibt es bislang kein spezialisiertes Beratungsangebot seitens der Beratungsstellen in Pforzheim.

Seit 2017 gibt es in Pforzheim im Helios-Klinikum das Angebot der „Medizinischen Soforthilfe nach Vergewaltigung“. Hier erhalten Opfer einer Vergewaltigung medizinische Versorgung und können nach Wunsch eine vertrauliche Spurensicherung in Anspruch nehmen. Zur Aufrechterhaltung des Angebots bedarf es jedoch der kontinuierlichen Schulung des medizinischen Fachpersonals. Weiterhin muss das Angebot in Fachkreisen und in der Pforzheimer Stadtgesellschaft bekannt(er) werden, sodass Multiplikator\*innen gezielt weiterverweisen und Betroffene im Akutfall wissen, wohin sie sich wenden können.

Folgende Ziele werden daher durch die unten beschriebenen Maßnahmen verfolgt:

- **Bereitstellung eines Beratungs- und Unterstützungsangebots** für alle Betroffenen sexualisierter Gewalt - unabhängig von Alter, Geschlecht oder Behinderung (Maßnahmen A, B)
- **Qualitätssicherung und Bekanntmachung der medizinischen Soforthilfe nach Vergewaltigung**, sodass Opfer einer Vergewaltigung in Pforzheim adäquate medizinische Versorgung erhalten (Maßnahmen C, D)
- **Sensibilisierung** der Stadtgesellschaft für verschiedene Formen sexualisierter Gewalt, um einen Beitrag zur Prävention zu leisten (Maßnahme E)

## Maßnahmen

### **A) Beratungsangebot für erwachsene Betroffene von sexualisierter Gewalt**

Es wird ein Beratungsangebot für erwachsene Menschen, die von sexualisierter Gewalt betroffen sind, geschaffen. Dieses Angebot ist inklusiv und barrierefrei. Das Angebot wird von den

<sup>11</sup> Vgl. Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung der Universität Bielefeld im Auftrag des BMFSFJ : „Lebenssituation, Sicherheit und Gesundheit von Frauen in Deutschland“, Bielefeld: 2003.

<sup>12</sup> Vgl. Polizeiliche Kriminalstatistik.

verschiedenen bestehenden Pforzheimer Fachberatungsstellen gemeinsam umgesetzt (Beratungsstelle für Ehe-, Familien- und Lebensfragen; AIDS-Hilfe Pforzheim e.V.; Lilith e.V.; Ökumenisches Frauenhaus Pforzheim und Fachstelle gegen häusliche Gewalt Pforzheim / Enzkreis gGmbH; pro familia Pforzheim e.V., Lebenshilfe Pforzheim Enzkreis e.V.).

<b>Zielgruppe</b>	Erwachsene Betroffene sexualisierter Gewalt
<b>Verantwortlichkeit</b>	AG Beratungsstellen gegen sexualisierte Gewalt
<b>Beteiligung</b>	Gleichstellungsbeauftragte und Inklusionsbeauftragte Stadt Pforzheim und Enzkreis (beratend)
<b>Zeitraumen</b>	Ab 2024
<b>Ressourcen</b>	Personelle, zeitliche, finanzielle (Personalkosten, Sachkosten)

### **B) Beratungsangebot Kinder und Jugendliche**

Das bestehende Angebot für Kinder und Jugendliche, die von sexualisierter Gewalt betroffen sind, der Fachberatungsstelle Lilith e.V. wird erhalten und bedarfsgerecht finanziert.

<b>Zielgruppe</b>	Kinder und Jugendliche, die von sexualisierter Gewalt betroffen sind, Kontaktpersonen, Fachkräfte
<b>Verantwortlichkeit</b>	Lilith e.V.
<b>Beteiligung</b>	-
<b>Zeitraumen</b>	Fortlaufend
<b>Ressourcen</b>	Personelle, zeitliche, finanzielle

### **C) Bekanntmachung und Fortsetzung „Medizinische Soforthilfe nach Vergewaltigung“**

Die „Medizinische Soforthilfe nach Vergewaltigung“ am Helios-Klinikum wird fortgeführt. Das Angebot wird durch gezielte Kampagnen- und Öffentlichkeitsarbeit weiter bekannt gemacht. Hierfür wird der vorhandene Informationsflyer aktualisiert und neu aufgelegt. Eine Social Media Kampagne wird erstellt und über die Social Media Kanäle der Stadt Pforzheim und des Enzkreises lanciert.

<b>Zielgruppe</b>	Betroffene nach einer Vergewaltigung, Fachkräfte, Multiplikator*innen, allgemeine Öffentlichkeit
<b>Verantwortlichkeit</b>	Helios-Klinikum, Gleichstellungsbeauftragte Stadt Pforzheim (Projektverantwortliche)
<b>Beteiligung</b>	AG gegen sexuelle Gewalt; AG Prävention von sexueller Gewalt; Social Media Teams Stadt Pforzheim und Enzkreis
<b>Zeitraumen</b>	Seit 2017 fortlaufend
<b>Ressourcen</b>	Personelle, zeitliche, finanzielle

## **D) Schulung von Ärzt\*innen im Rahmen des Angebots „Medizinische Soforthilfe nach Vergewaltigung“**

Jede Vergewaltigung ist ein medizinischer Notfall. Im Krankenhaus erhalten Betroffene Hilfe. Neben der medizinischen Soforthilfe besteht am Helios Klinikum Pforzheim die Möglichkeit einer sogenannten „vertraulichen Spurensicherung“ ohne sofortige Anzeigenerstattung. Um das Angebot aufrechtzuerhalten wird das medizinische Personal der Frauenklinik am Helios Klinikum regelmäßig geschult.

<b>Zielgruppe</b>	Ärzt*innen am Helios Klinikum und interessierte Ärzt*innen des Siloah St. Trudpert Krankenhauses
<b>Verantwortlichkeit</b>	Projektverantwortliche Oberärztin am Helios-Klinikum
<b>Beteiligung</b>	Beamt*innen aus dem Bereich der Kriminaltechnik
<b>Zeitrahmen</b>	Seit 2017 fortlaufend nach Bedarf
<b>Ressourcen</b>	Personelle, zeitliche

## **E) Anti-Catcall-Initiative**

Pforzheim und Enzkreis beteiligen sich an der bundesweiten „Anti-Catcall“-Initiative und begehen im Jahr 2023 den ersten „Anti-Catcall“-Aktionstag. Der Aktionstag soll die Sensibilität für das Thema Catcalling (sexuell anzügliches Rufen, Reden, Pfeifen oder sonstige Laute im öffentlichen Raum / sexuelle Belästigung) erhöhen und Zivilcourage stärken.

<b>Zielgruppe</b>	Stadtgesellschaft
<b>Verantwortlichkeit</b>	Gleichstellungsbeauftragte Stadt Pforzheim und Enzkreis
<b>Beteiligung</b>	Frauenbündnis Pforzheim Enzkreis, Hochschule Pforzheim, sjr Betriebs GmbH
<b>Zeitrahmen</b>	Ab 2022 fortlaufend
<b>Ressourcen</b>	Personelle, zeitliche

HANDLUNGSFELD 04

**Sexuelle  
Diskriminierung  
am Arbeitsplatz**

# Handlungsbedarf und Ziele

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist jedes sexualisierte Verhalten, das von der betroffenen Person nicht erwünscht ist. Dazu zählen sowohl verbale und physische Belästigungen, wie sexualisierte Sprüche oder unerwünschte Berührungen, als auch non-verbale Formen wie anzügliche Blicke oder das Zeigen pornografischer Bilder.

Jede elfte erwerbstätige Person war in Deutschland in den letzten drei Jahren von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betroffen, wobei Frauen deutlich häufiger betroffen sind als Männer.<sup>13</sup>

Zwar schützt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) Beschäftigte vor Diskriminierung und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und verpflichtet Arbeitgebende dazu, ein sicheres Arbeitsumfeld frei von Belästigungen zu schaffen. Aber dennoch kennen viele Betroffene ihre Rechte nicht. Gleichzeitig fehlt es in vielen Betrieben und Unternehmen an geeigneten Maßnahmen zur Prävention von sexueller Belästigung.

Der Stadt Pforzheim kommt in diesem Handlungsfeld eine Doppelrolle zu. So ist sie einerseits selbst Arbeitgeberin für rund 2.800 Beschäftigte. Andererseits kann sie als Dienstleistungserbringerin auch Betriebe und Unternehmen in Pforzheim dabei unterstützen, für Beschäftigte ein sicheres Arbeitsumfeld zu schaffen.

Folgende Ziele werden daher – sowohl für die Stadt Pforzheim als Arbeitgeberin als auch für möglichst viele Pforzheimer Unternehmen und Betriebe – durch die unten beschriebenen Maßnahmen verfolgt:

- **Bereitstellung eines Unterstützungsangebots** für Betroffene von sexueller Diskriminierung, Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz (Maßnahmen A, B)
- **Schaffung einer Null-Toleranz-Kultur** bei sexueller Diskriminierung am Arbeitsplatz durch gelungene Informationspolitik und eine klare Führungshaltung
- **Förderung von Handlungssicherheit bei Arbeitnehmer\*innen**, sodass sie bei Vorfällen sexueller Diskriminierung mögliche Ansprechpersonen, Stellen und Verhaltensmöglichkeiten kennen

## Maßnahmen

**Verwaltungsinterne Maßnahmen: Siehe Anlage Maßnahmen zum Chancengleichheitsplan**

### **A) Angebot sePia - Prävention von Diskriminierung und sexueller Belästigung Qualifizierung und Beratung zur betrieblichen Maßnahmenentwicklung**

Das Angebot „sePia“ von pro familia Pforzheim e.V. zur Qualifizierung und Beratung zur betrieblichen Maßnahmenentwicklung zur Prävention sexueller Belästigung am Arbeitsplatz wird möglichst vielen Pforzheimer Unternehmen und Organisationen angeboten und soll von dort auch in Anspruch genommen werden.

<sup>13</sup> Vgl. Dr. Monika Schröttle, Ksenia Meshkova und Clara Lehmann, im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS): „Studie ‚Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz – Lösungsstrategien und Maßnahmen zur Intervention‘“, 2019.

<b>Zielgruppe</b>	Unternehmen und Organisationen
<b>Verantwortlichkeit</b>	pro familia Pforzheim e.V.
<b>Beteiligung</b>	-
<b>Zeitraumen</b>	Ab 2019 fortlaufend
<b>Ressourcen</b>	Personelle, zeitliche, finanzielle. Nach Ablauf der Projektförderung Inanspruchnahme gegen entsprechende Honorarzählung.

### **B) Digitale Plattform zum Thema sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz mit lokalem Bezug**

Für die Stadt Pforzheim, den Enzkreis und den Kreis Calw wird eine spezielle Seite auf der Homepage der Stadt Pforzheim angelegt, mit Informationen für unterschiedliche Zielgruppen sowie Hinweisen zu lokalen Ansprechpersonen. Durch entsprechende Öffentlichkeitarbeit wird die Plattform bekannt gemacht.

<b>Zielgruppe</b>	Von sexueller Belästigung betroffene Personen, Personalverantwortliche sowie Mitglieder von Personal- und Betriebsräten in Unternehmen, Organisationen und Institutionen
<b>Verantwortlichkeit</b>	pro familia Pforzheim e.V., Gleichstellungsbeauftragte Stadt Pforzheim
<b>Beteiligung</b>	Netzwerk gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz Pforzheim - Enzkreis - Kreis Calw
<b>Zeitraumen</b>	Ab 2022 fortlaufend
<b>Ressourcen</b>	Personelle, zeitliche, ggf. finanzielle



HANDLUNGSFELD 05

**Digitale  
Gewalt**

# Handlungsbedarf und Ziele

Digitale Gewalt ist ein Oberbegriff für Gewaltformen, die sich technischer Hilfsmittel und digitaler Medien (Handy, Apps, Internetanwendungen, Mails etc.) bedienen und für Gewalt, die im digitalen Raum, z.B. auf Online-Portalen oder in sozialen Medien stattfindet. Digitale Gewalt funktioniert nicht getrennt von „analoger Gewalt“, sondern stellt meist eine Ergänzung oder Verstärkung von Gewaltverhältnissen und -dynamiken dar.

In Deutschland ist die Datenlage zum Thema (geschlechtsspezifische) digitale Gewalt bislang äußerst limitiert. Es scheinen jedoch insbesondere junge Frauen von digitaler Gewalt betroffen zu sein.<sup>14</sup> Bei der Umfrage des Welt-Mädchenbericht im Jahr 2020 gaben in Deutschland 70 Prozent der Befragten (Mädchen und junge Frauen zwischen 15 und 24 Jahren) an, digitale Gewalt und Belästigung in sozialen Medien erlebt zu haben.<sup>15</sup>

In Pforzheim setzen sich bereits einzelne Akteur\*innen und Institutionen mit dem Thema auseinander. Es fehlt jedoch bislang an Vernetzung. Auch braucht es an vielen Stellen tiefergehendes Wissen und Kenntnisse sowohl in Bezug auf die Unterstützung Betroffener als auch auf mögliche präventive Ansätze.

Folgende Ziele werden daher durch die unten beschriebenen Maßnahmen verfolgt:

- **Aufklärung und Bewusstsein schaffen** für das Phänomen durch Aufklärung in verschiedenen Bereichen und auf verschiedenen Ebenen (Maßnahmen A, B)
- **Inanspruchnahme schneller Hilfe** ermöglichen durch die Schaffung geeigneter Anlaufstellen
- **Prävention** von digitaler Gewalt durch die Vermittlung von technischem Wissen und digitalen Fertigkeiten (Maßnahmen A, B, C, D)
- **Weiterbildung und Vernetzung** von Fachkräften, um bestmögliche Unterstützung bieten zu können (Maßnahmen B, E, F)

## Maßnahmen

### A) Medienbildung an der Pforzheimer Hochschule

Das Gleichstellungsteam der Hochschule Pforzheim macht hochschulintern auf die Problemstellung aufmerksam und lädt Speakerinnen zu dem Themenfeld ein. Das Gleichstellungsteam steht nach Fortbildung zum Thema Stalking für Mitarbeiter\*innen und Studierende als Ansprechpartnerin zur Verfügung.

<b>Zielgruppe</b>	Studierende, Mitarbeiter*innen der Hochschule
<b>Verantwortlichkeit</b>	Gleichstellungsteam Hochschule Pforzheim
<b>Beteiligung</b>	-
<b>Zeitraumen</b>	Fortlaufend
<b>Ressourcen</b>	Personelle, zeitliche

<sup>14</sup> Vgl. FRA: European Union Agency for Fundamental Rights (Hg.): „Gewalt gegen Frauen: eine EU-weite Erhebung. Ergebnisse auf einen Blick“, Wien: 2014.

<sup>15</sup> Vgl. Plan International: Welt-Mädchenbericht: „Free to be online? Erfahrungen von Mädchen und jungen Frauen mit digitaler Gewalt“, Woking: 2020.

## B) Medienbildung Jugend- und Sozialamt

Für verschiedene Zielgruppen (tbd) werden passende Angebote zur Medienbildung geschaffen.

<b>Zielgruppe</b>	Fachkräfte, Eltern
<b>Verantwortlichkeit</b>	Jugend- und Sozialamt, Jugendhilfeplanung
<b>Beteiligung</b>	Schulsozialarbeit
<b>Zeitraumen</b>	Fortlaufend
<b>Ressourcen</b>	Personelle und finanzielle

## C) Medienprävention Polizei

Die Angebote der Medienprävention der Polizei (5. – 7. Klassen) werden an möglichst vielen Pforzheimer Schulen durchgeführt.

<b>Zielgruppe</b>	Schüler*innen der Klassen 5 - 7 und deren Eltern
<b>Verantwortlichkeit</b>	Polizeipräsidium Pforzheim, Referat Prävention
<b>Beteiligung</b>	Polizeibeamt*innen Referat Prävention
<b>Zeitraumen</b>	fortlaufend
<b>Ressourcen</b>	Personelle und zeitliche

## D) Medienkompetenz KiTas

In den städtischen Kindertageseinrichtungen in Pforzheim wird die Vermittlung von Medienkompetenz als ein inhaltlicher Schwerpunkt im pädagogischen Alltag implementiert. Mit Medienkompetenz ist hier die Fähigkeit gemeint, Medien und deren Inhalte in Anlehnung an die eigenen Ziele und Bedürfnisse zu benutzen und sie kritisch betrachten zu können. Ein kompetenter Umgang mit Medien setzt instrumentelle Fertigkeiten voraus, um Mediengeräte bedienen zu können, Reflexionsvermögen, um die Inhalte der Medien beurteilen zu können und Orientierungsfähigkeit, um sich in Bezug auf die mediale Wirklichkeit positionieren zu können. In diesem Sinne gilt die Vermittlung von Medienkompetenz im Kindesalter als Lebenskompetenzförderung, die Durchführung medienpädagogischer Arbeit als präventiver Kinderschutz und als Teil des Bildungs- und Erziehungsauftrags von pädagogischen Fachkräften. Die bisher „sporadisch“ durchgeführten Angebote werden unter kontinuierlicher fachlicher Begleitung und Reflektion fester Bestandteil der Gestaltung von Förderprozessen. Neue Angebote werden fortlaufend implementiert.

<b>Zielgruppe</b>	Kinder (3 - 6 Jahre)
<b>Verantwortlichkeit</b>	Amt für städtische Kindertageseinrichtungen Stadt Pforzheim
<b>Beteiligung</b>	Punktuelle Kooperation mit externen Fachpersonen
<b>Zeitraumen</b>	Integriert im pädagogischen Alltag
<b>Ressourcen</b>	Eigene personelle / finanzielle und ideelle Ressourcen

### **E) Medienpädagogische Fortbildungsangebote für Teams von Kindertagesstätten**

„Entwicklungsfördernder Umgang mit digitalen Medien im Kindesalter“

Übergeordnetes Ziel dieser Angebote ist die Stärkung der Medien- und medienpädagogischen Kompetenzen der Fortbildungsteilnehmer\*innen. Hierbei werden konkrete Wege der Vermittlung von Medienkompetenzen im pädagogischen Alltag vorgestellt und reflektiert. Des Weiteren werden Empfehlungen und Möglichkeiten für die praktische Umsetzung dargestellt und exemplarisch ausprobiert.

<b>Zielgruppe</b>	Pädagogisches Fachpersonal von Kindertagesstätten
<b>Verantwortlichkeit</b>	Amt für städtische Kindertageseinrichtungen Stadt Pforzheim
<b>Beteiligung</b>	Punktuelle Kooperation mit externen Fachpersonen
<b>Zeitraumen</b>	1-2-tägige Fortbildungen integriert im eigenen Fortbildungskatalog des ASK
<b>Ressourcen</b>	Eigene personelle/finanzielle und ideelle Ressourcen

### **F) Gründung eines Netzwerks gegen digitale Gewalt**

Es wird ein „Netzwerk gegen digitale Gewalt“ gegründet, das dem Austausch und der Vernetzung zwischen Fachkräften dient. Gemeinsam kann neues Wissen zum Themenfeld erarbeitet werden um so die Handlungssicherheit im Berufsalltag zu stärken.

<b>Zielgruppe</b>	Fachkräfte innerhalb und außerhalb der Stadtverwaltung
<b>Verantwortlichkeit</b>	Gleichstellungsbeauftragte Stadt Pforzheim (im Sinne der Initiierung des neu zu gründenden Netzwerks)
<b>Beteiligung</b>	Diverse Netzwerkpartner*innen
<b>Zeitraumen</b>	Ab 2022 ff.
<b>Ressourcen</b>	Zeitliche und personelle

HANDLUNGSFELD 06

**Weibliche**

**Genitalverstümmelung /**

**FGM**

# Handlungsbedarf und Ziele

Weibliche Genitalverstümmelung (Englisch: Female Genital Mutilation, kurz: FGM) umfasst alle Praktiken, bei denen das äußere weibliche Genital teilweise oder vollständig entfernt wird sowie andere medizinisch nicht begründete Verletzungen am weiblichen Genital.

Laut einer vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) beauftragten Studie wird die Zahl der von FGM betroffenen Frauen in Deutschland auf rund 67.000 geschätzt. Zwischen 3.000 und 14.000 Mädchen sind zusätzlich davon bedroht.<sup>16</sup>

Unter Fachkräften in Pforzheim ist ein Bewusstsein über das Vorkommen und die Gefahren von FGM vorhanden. So besteht seit Anfang 2021 ein „Netzwerk FGM“, in dem regelmäßiger Austausch stattfindet und Weiterbildungs- und Handlungsbedarfe identifiziert werden. So gibt es etwa bislang keine geeignete medizinische und psychologische Betreuung für Betroffene von FGM. Auch scheint der Schutzbrief gegen weibliche Genitalverstümmelung der Bundesregierung<sup>17</sup> in Pforzheim noch nicht ausreichend bekannt zu sein.

Folgende Ziele werden daher durch die unten beschriebenen Maßnahmen verfolgt:

- **Bereitstellung von (medizinischer) Unterstützung** für Betroffene (Maßnahme A)
- Durch **Aufklärung** die Durchführung von FGM verhindern und bedrohte Mädchen schützen (Maßnahmen B, C)
- **Weiterbildung und Vernetzung** von Fachkräften, um bestmögliche Unterstützung bieten zu können (Maßnahmen D, E)

## Maßnahmen

### A) Medizinische Angebote für Frauen bekannt machen – Fachkräfte informieren und ggf. schulen

Je nach Art der Genitalverstümmelung können Betroffene unterschiedlich stark an Folgeproblemen leiden und sind zudem häufig traumatisiert. Angemessene medizinische und psychologische Betreuung muss daher gewährleistet sein. Entsprechende regionale und überregionale Anlaufstellen und Zentren werden bekannt gemacht. Medizinische Fachkräfte erhalten ggf. erforderliche Informationen und Schulungen.

<b>Zielgruppe</b>	Von FGM_C betroffene Frauen und Mädchen; Fachkräfte
<b>Verantwortlichkeit</b>	Gleichstellungsbeauftragte Stadt Pforzheim und Mitglieder aus der Ärzteschaft Pforzheim Enzkreis

<sup>16</sup> Vgl. Presseerklärung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend vom 25. Juni 2020; „An die 67.000 Frauen und Mädchen in Deutschland betroffen“, abrufbar unter: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/an-die-67-000-frauen-und-maedchen-in-deutschland-betroffen/156806>

<sup>17</sup> Der Schutzbrief gegen weibliche Genitalverstümmelung der Bundesregierung informiert über die Strafbarkeit von weiblicher Genitalverstümmelung – auch bei einer Durchführung im Ausland – und soll dem Schutz vor weiblicher Genitalverstümmelung in den Herkunftsländern während der Ferienzeiten dienen.

<b>Beteiligung</b>	Netzwerk FGM
<b>Zeitraumen</b>	Ab 2023
<b>Ressourcen</b>	Zeitliche, personelle und ggf. finanzielle

## B) Peers gewinnen

Für eine wirkungsvolle und kultursensible Ansprache in den Communities werden Peers gewonnen, die als Kulturvermittler\*innen zwischen Fachkräften und Betroffenen fungieren können.

<b>Zielgruppe</b>	Personen aus Communities
<b>Verantwortlichkeit</b>	Jugend- und Sozialamt Stadt Pforzheim (Integrationsmanagement)
<b>Beteiligung</b>	Klient*innen, die für das Thema offen sind; Netzwerk FGM; ggf. unterstützt durch Jugendmigrationsdienst, Asyl- und Migrationsberatung
<b>Zeitraumen</b>	Laufend
<b>Ressourcen</b>	Personelle, zeitliche

## C) Schutzbrief

Der Schutzbrief gegen weibliche Genitalverstümmelung der Bundesregierung informiert über die Strafbarkeit von weiblicher Genitalverstümmelung – auch bei einer Durchführung im Ausland – und soll dem Schutz vor weiblicher Genitalverstümmelung in den Herkunftsländern während der Ferienzeiten dienen. Der Schutzbrief wird in Pforzheim bekannter gemacht – primär bei bedrohten Mädchen und ihren Familien, aber auch bei Fachkräften und der breiteren Öffentlichkeit.

<b>Zielgruppe</b>	Bedrohte Mädchen und ihre Familien, Fachkräfte, allgemeine Öffentlichkeit
<b>Verantwortlichkeit</b>	Jugend- und Sozialamt Stadt Pforzheim (Integrationsmanagement)
<b>Beteiligung</b>	Netzwerk FGM
<b>Zeitraumen</b>	Fortlaufend im Rahmen von Beratungen
<b>Ressourcen</b>	Personelle, zeitliche

## D) Handlungsleitfaden

Der Handlungsleitfaden von Terre des Femmes mit interdisziplinären Handlungsempfehlungen für Institutionen und Einrichtungen, die mit Gefährdeten und Betroffenen in ihrem Berufsalltag in Kontakt kommen können, wird für den Pforzheimer Kontext angepasst. Nach der Erarbeitung wird er bei relevanten Stellen bekannt gemacht, um im Arbeitsalltag der Fachkräfte Verwendung finden zu können.

<b>Zielgruppe</b>	Fachkräfte
<b>Verantwortlichkeit</b>	Jugend- und Sozialamt Stadt Pforzheim (Integrationsmanagement)
<b>Beteiligung</b>	Netzwerk FGM
<b>Zeitraumen</b>	2023/2024
<b>Ressourcen</b>	Personelle, zeitliche, ggf. finanzielle bei Druckauflage

## E) Vernetzung

Austausch und Vernetzung von Fachkräften findet im Rahmen des Netzwerks FGM regelmäßig statt. Im Rahmen der Vernetzung findet Wissensvermittlung u.a. durch Vorträge seitens der Netzwerkpartner\*innen sowie durch externe Fachreferent\*innen statt.

<b>Zielgruppe</b>	Fachkräfte und engagierte Ehrenamtliche
<b>Verantwortlichkeit</b>	Gleichstellungsbeauftragte Stadt Pforzheim
<b>Beteiligung</b>	Integrationsbeauftragte Stadt Pforzheim; Integrationsmanagement Stadt Pforzheim
<b>Zeitraumen</b>	Seit 2021 regelmäßig 3 - 4 Mal pro Jahr
<b>Ressourcen</b>	Personelle, zeitliche und ggf. finanzielle wie Honorare für externe Referent*innen

HANDLUNGSFELD 07  
**Prostitution und  
Menschenhandel  
zum Zweck der  
sexuellen Ausbeutung**

# Handlungsbedarf und Ziele

Nach internationaler Definition, die auch das deutsche Strafrecht übernommen hat, ist Menschenhandel die Anwerbung, Beförderung, Beherbergung oder Aufnahme von Personen durch die Androhung oder Anwendung von Gewalt oder anderen Formen der Nötigung, durch Entführung, Betrug, Täuschung, Missbrauch von Macht oder Ausnutzung besonderer Hilflosigkeit zum Zweck der Ausbeutung.

Eine Ausbeutungsform bei Menschenhandel ist die sexuelle Ausbeutung. In Deutschland gab es im Jahr 2020 291 Ermittlungsverfahren wegen Menschenhandels zum Zweck der sexuellen Ausbeutung.<sup>18</sup> Das Dunkelfeld liegt vermutlich jedoch deutlich höher, da es bei einer Vielzahl der Fälle nicht zur Einleitung eines Ermittlungsverfahrens kommen dürfte.

Menschenhandel zur sexuellen Ausbeutung muss von der Tätigkeit in der Prostitution unterschieden werden. Die Ausübung von Prostitution bzw. Sexarbeit ist eine legale Tätigkeit in Deutschland; eine selbstbestimmt in der Prostitution tätige Person kann über Arbeitsbedingungen und angebotene Praktiken selbst entscheiden.

In Pforzheim gibt es mit der Fachberatungsstelle Aspasia ein Unterstützungs- und Beratungsangebot für Menschen, die in der Prostitution arbeiten. Jedoch gibt es in Pforzheim bislang keine niedrighschwellige Anlaufstelle. Um Frauen, die aus der Prostitution aussteigen wollen, den Ausstieg zu ermöglichen, braucht es zudem Ausstiegs- bzw. Schutzwohnungen.

Folgende Ziele werden daher durch die unten beschriebenen Maßnahmen verfolgt:

- **Unterstützung und Beratung** für alle Menschen, die in der Prostitution tätig sind, ermöglichen (Maßnahmen A, B, D)
- **Sensibilisierung für Ausbeutungsformen** und Probleme erzielen und dabei gleichzeitig legale, **selbstbestimmte Sexarbeit enttabuisieren** (Maßnahme C, D)

## Maßnahmen

### A) Ausstiegs- / Schutzwohnungen

Frauen, die aus der Prostitution aussteigen wollen, verlieren durch diesen Schritt häufig auch ihre aktuelle Unterkunft. Eine berufliche Neuorientierung ist nur dann möglich, wenn eine Wohnung, Meldebescheinigung, Arbeit, Krankenversicherung vorhanden sind. Das macht vielen Frauen Angst, da sie genau diese Voraussetzungen oftmals nicht vorweisen können. Um ausstiegswilligen Sexarbeiter\*innen den Ausstieg aus der Prostitution zu ermöglichen, werden in Pforzheim Ausstiegswohnungen bzw. Schutzwohnungen bereitgestellt..

<b>Zielgruppe</b>	Ausstiegswillige Sexarbeiter*innen (Menschen, die in der Prostitution arbeiten)
<b>Verantwortlichkeit</b>	Fachberatungsstelle Aspasia der Aidshilfe Pforzheim

<sup>18</sup> Vgl. Bundeskriminalamt: „Bundeslagebild 2020. Menschenhandel und Ausbeutung“, Wiesbaden: 2021.

<b>Beteiligung</b>	Diakonie Pforzheim (Frauenhaus und Fachstelle häusliche Gewalt)
<b>Zeitraumen</b>	Ab 2023
<b>Ressourcen</b>	Finanzielle, personelle, zeitliche

### B) Fachberatungsstelle Aspasia

Für bestehende Angebote zur Unterstützung und Beratung von Sexarbeiter\*innen wie die Fachberatungsstelle Aspasia (AIDS-Hilfe Pforzheim e.V.) und das Projekt „WORKS“ (AIDS-Hilfe Pforzheim e.V. und Q-Prints&Service) wird eine langfristige Finanzierung durch entsprechende Antragstellungen durch die Träger angestrebt.

<b>Zielgruppe</b>	Sexarbeiter*innen (Menschen, die in der Prostitution arbeiten)
<b>Verantwortlichkeit</b>	Träger der Fachstellen
<b>Beteiligung</b>	Stadt Pforzheim
<b>Zeitraumen</b>	Ab 2023
<b>Ressourcen</b>	Finanzielle (Personalkosten)

### C) Vernetzung

Durch eine Vernetzung über die Stadtgrenze hinaus beim Runden Tisch Prostitution / Sexarbeit Pforzheim - Enzkreis - Kreis Calw wird ein koordiniertes Vorgehen der Fachkräfte ermöglicht sowie der multi-disziplinäre Austausch und der Einbezug der Politik gefördert.

<b>Zielgruppe</b>	Fachkräfte, Politik
<b>Verantwortlichkeit</b>	Koordinationsteam bestehend aus: Gleichstellungsbeauftragte Stadt Pforzheim, Gleichstellungsbeauftragte Enzkreis, Gleichstellungsbeauftragte Kreis Calw, Leiterin Beratungsstelle Aspasia
<b>Beteiligung</b>	-
<b>Zeitraumen</b>	Laufend ab 2021 ff.
<b>Ressourcen</b>	Personelle, zeitliche

### D) Informationsmaterialien für ukrainische Flüchtlinge

Viele Menschen, insbesondere Frauen\*, fliehen vor dem Krieg in der Ukraine. Frauen\* sind während der Flucht sowie im Ankunftsland einem erhöhten Risiko ausgesetzt, Opfer von (sexueller) Ausbeutung, Arbeitsausbeutung sowie Menschenhandel zu werden. Zur besseren Aufklärung und zur Information über lokale sowie überregionale Informations-, Beratungs- und Hilfemöglichkeiten werden diverse Materialien wie Flyer, Plakate, Social Media Banner in ukrainischer, russischer, englischer und deutscher Sprache erstellt. Diese werden über Netzwerke, Multiplikator\*innen und über unterschiedliche Kommunikationskanäle verbreitet, damit geflüchtete Frauen\* sich und ggf. ihre Kinder vor Ausbeutung und Menschenhandel schützen können.

<b>Zielgruppe</b>	Aus der Ukraine geflüchtete Frauen*; Multiplikator*innen
<b>Verantwortlichkeit</b>	Leiterin Beratungsstelle Aspasia und Gleichstellungsbeauftragte Stadt Pforzheim
<b>Beteiligung</b>	Diverse Netzwerkpartner*innen
<b>Zeitrahmen</b>	2022
<b>Ressourcen</b>	Personelle, zeitliche, finanzielle. Zuschuss aus Mitteln des Landes Baden-Württemberg an die Aids-Hilfe Pforzheim für Übersetzung und Druckkosten

HANDLUNGSFELD 08  
**Zwangsverheiratung**

# Handlungsbedarf und Ziele

Bei einer Zwangsverheiratung werden Betroffene unter Androhung oder Ausübung von Gewalt oder empfindlichem Übel in die Ehe gezwungen. Sie ist eine Menschenrechtsverletzung und ein schwerer Verstoß gegen grundlegende Persönlichkeitsrechte, denn sie greift tief in die persönliche Lebensgestaltung des Opfers ein.

Im Jahr 2021 wurden in Deutschland 73 Fälle versuchter oder vollzogener Zwangsverheiratung erfasst.<sup>19</sup> Das Dunkelfeld dürfte hier jedoch weitaus höher liegen, denn Früh- und Zwangsverheiratungen sind häufig mit Tabus und Scham sowie mit Androhung von Gewalt (bis hin zur Tötung im Namen der Ehre) behaftet und werden nicht zur Anzeige gebracht.

Die Pforzheimer Stadtgesellschaft ist von Vielfalt und religiöser Pluralität geprägt. Die Zuwanderung von Menschen aus traditionell patriarchalischen Gesellschaftsstrukturen führt jedoch auch dazu, dass in Pforzheim Zwangsverheiratungen stattfinden und ggf. in Zukunft stärker zunehmen könnten.

Folgende Ziele werden daher durch die unten beschriebenen Maßnahmen verfolgt:

- **Stärkung und Unterstützung** von (potenziell) Betroffenen durch Präventionsmaßnahmen (Maßnahme A, D)
- **Ächtung von Zwangsverheiratungen** durch Aufklärung und Information (Maßnahmen A, D)
- **Sensibilisierung der Öffentlichkeit** als Beitrag zur Prävention (Maßnahme D)
- **Vernetztes Vorgehen** in Fällen drohender/bereits vollzogener Zwangsverheiratung (Maßnahmen B, C)

## Maßnahmen

### A) Wissensvermittlung

Im Rahmen des Integrationsprojektes für Frauen „BIG – Bildung, Integration, gesellschaftliche Teilhabe“ bietet die städtische Gleichstellungsbeauftragte in Kooperation mit der städtischen Integrationsbeauftragten eine Informationsveranstaltung an. Dabei wird Wissen über Frauenrechte, u.a. auch über das Verbot von Zwangsverheiratung in Deutschland, vermittelt.

<b>Zielgruppe</b>	Zugewanderte Frauen aus Drittstaaten und der EU
<b>Verantwortlichkeit</b>	Integrationsbeauftragte, Gleichstellungsbeauftragte Stadt Pforzheim
<b>Beteiligung</b>	Projektmitarbeitende, Integrationsmanagement, Sprachmittler*innen
<b>Zeitraumen</b>	2023 - 2025
<b>Ressourcen</b>	Personelle, zeitliche und ggf. finanzielle (Honorare, Sachkosten)

<sup>19</sup> Vgl. Bundeskriminalamt: Polizeiliche Kriminalstatistik 2021, aufgerufen unter <https://www.bka.de/DE/AktuelleInformationen/StatistikenLagebilder/PolizeilicheKriminalstatistik/PKS2021/PKSTabellen/BundFalltabellen/bundfalltabellen.html?nn=194208>.

## B) Schulungen

Schulen und Fachkräfte werden für das Thema sensibilisiert und im Rahmen von Besprechungen und Schulungen über Hilfsangebote informiert.

<b>Zielgruppe</b>	Lehrpersonal und Schulsozialarbeit der Pforzheimer Schulen
<b>Verantwortlichkeit</b>	Steuerungsgruppe Zwangsheirat
<b>Beteiligung</b>	Schulisches Fachpersonal, staatliches Schulamt
<b>Zeitraumen</b>	2023/2024
<b>Ressourcen</b>	Personelle, zeitliche und ggf. finanzielle (Honorare, Sachkosten)

## C) Vernetzung

In der Steuerungsgruppe Zwangsheirat treffen sich unter der Leitung der städtischen Integrationsbeauftragten regelmäßig Fachkräfte. In dem Rahmen wird über aktuelle Entwicklungen zum Thema Zwangsverheiratung in Pforzheim beraten; es werden gemeinsam Präventionsmaßnahmen erarbeitet und es findet fachlicher und multiprofessioneller Austausch statt.

<b>Zielgruppe</b>	Fachkräfte aus den Bereichen Integration, Gleichstellung, Beratung und Sozialer Dienst
<b>Verantwortlichkeit</b>	Integrationsbeauftragte Stadt Pforzheim
<b>Beteiligung</b>	Mitglieder der Steuerungsgruppe Zwangsheirat
<b>Zeitraumen</b>	Laufend (2 – 4 Treffen pro Jahr)
<b>Ressourcen</b>	Personelle, zeitliche und ggf. finanzielle (Organisation von Veranstaltungen, Honorare, Sachkosten)

## D) Entwicklung einer gemeinsamen Social-Media-Kampagne Pforzheim und Enzkreis

Getragen durch Mitglieder der Steuerungsgruppe Zwangsheirat wird eine Social-Media-Kampagne entwickelt und umgesetzt. Diese richtet sich an junge Menschen in patriarchalen Familienstrukturen, die von Alltagseinschränkungen und drohender Zwangsheirat betroffen sind. Den Betroffenen werden Schutz- und Unterstützungsangebote bekannt gemacht.

<b>Zielgruppe</b>	Junge Frauen, die im Alltag von Einschränkungen ihrer individuellen Freiheit und ihrer Persönlichkeitsrechte durch Familie und/oder soziales Umfeld betroffen sind; junge Frauen und Männer, die von Zwangsverlobung/Zwangsverheiratung bedroht oder betroffen sind.
<b>Verantwortlichkeit</b>	Integrationsbeauftragte Stadt Pforzheim
<b>Beteiligung</b>	Mitglieder der Steuerungsgruppe Zwangsheirat
<b>Zeitraumen</b>	Ab 2023
<b>Ressourcen</b>	Zeitliche, personelle, finanzielle. Budgets der Integrations- sowie der Gleichstellungsbeauftragten Pforzheim und Enzkreis



HANDLUNGSFELD 09  
**Struktur und  
Koordination**

# Handlungsbedarf und Ziele

In Artikel 10 der Istanbul Konvention ist festgehalten, dass die Vertragsparteien Koordinierungsstellen einrichten, die für die Koordinierung, Umsetzung, Beobachtung und Bewertung der politischen und sonstigen Maßnahmen zur Verhütung und Bekämpfung aller von diesem Übereinkommen erfassten Formen von Gewalt zuständig sind. Diese Stelle soll auch für die Datensammlung sowie deren Analyse verantwortlich sein. Pforzheim benötigt eine zentrale Anlaufstelle, an die sich gewaltbetroffene Frauen und Fachkräfte innerhalb und außerhalb der Verwaltung gleichermaßen wenden können. Diese Stelle muss die Koordinierung zur Umsetzung der Istanbul Konvention übernehmen. Dies bedeutet ggf. auch die Koordinierung bereits etablierter Fachbeiräte und Arbeitskreise im Kontext der Istanbul Konvention wie dem Fachbeirat häusliche Gewalt, dem Runden Tisch Prostitution/Sexarbeit, den Arbeitsgruppen gegen sexualisierte Gewalt, dem Netzwerk FGM u.a.m. Eine enge Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten als zentraler Akteurin ist hierbei erforderlich.

Weiter wird in Artikel 1 der Zweck des Übereinkommens beschrieben: Neben dem Ziel, Frauen vor allen Formen von Gewalt zu schützen und Gewalt gegen Frauen und häusliche Gewalt zu verhüten, zu verfolgen und zu beseitigen, geht es auch darum, einen Beitrag zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau zu leisten und eine echte Gleichstellung von Frauen und Männern, auch durch die Stärkung der Rechte der Frauen, zu fördern. Diese Bedarfe können in Pforzheim bei seit Jahren nahezu gleichbleibenden hierfür zur Verfügung stehenden finanziellen und personellen Ressourcen und sich stetig ausweitenden Anforderungen nicht mehr angemessen gedeckt werden.

Folgende Ziele werden durch die nachstehend beschriebenen Maßnahmen verfolgt:

- **Koordinierte Umsetzung der Istanbul Konvention** in Pforzheim.
- **Interdisziplinäre Netzwerke** und **übergeordnete Struktur** zur Umsetzung der Istanbul Konvention sind gebildet.
- **Zusammenarbeit** von Politik, Verwaltung, Freien Trägern, Kirchen, Gewerkschaften, Wirtschaft und sozialen Einrichtungen im Kontext der Istanbul Konvention ist etabliert.
- **Handlungsempfehlungen** für Politik und Verwaltung zur Umsetzung der Istanbul Konvention in Pforzheim liegen vor.
- **Berichtswesen** zur quantitativen und qualitativen Begleitung und Evaluation der Maßnahmen zur Umsetzung der Istanbul Konvention mit jährlichem Tätigkeitsbericht im Gemeinderat ist eingeführt.
- **Beschlussfassung im Gemeinderat in 2023 und Bereitstellung der Mittel im Haushalt**, damit sich die Koordinierungsstelle konstituieren und ihre Arbeit schnellstmöglich aufnehmen kann.

## Maßnahmen

### **A) Konzepterstellung zur Einrichtung einer dezernatsübergreifenden Koordinierungsstelle zur Umsetzung der Istanbul Konvention**

Unter Federführung der Gleichstellungsbeauftragten wird in Abstimmung mit den Fachämtern

und Dezernaten ein Konzept für eine Koordinierungsstelle zur Umsetzung der Istanbul Konvention erstellt. Eingang finden hierbei u.a. Ergebnisse der Bestandsaufnahme zur Umsetzung der Istanbul Konvention in Pforzheim, die „Handreichung des Deutschen Städtetags zur Umsetzung der Istanbul Konvention auf kommunaler Ebene“<sup>1</sup> sowie Best Practices anderer Städte.

<b>Zielgruppe</b>	Thematisch betroffene Dezernate, Ämter und ggf. Eigenbetriebe, Personalvertretung
<b>Verantwortlichkeit</b>	Gleichstellungsbeauftragte Stadt Pforzheim
<b>Beteiligung</b>	Betroffene Dezernate, Ämter und ggf. Eigenbetriebe
<b>Zeitraumen</b>	2023
<b>Ressourcen</b>	Zeitliche und personelle

### **B) Vorstellung der Konzeption in den Fraktionen, Ämtern, Eigenbetrieben und gegenüber der Personalvertretung**

Die Gleichstellungsbeauftragte bietet den Fraktionen, Ämtern, Eigenbetrieben sowie der Personalvertretung an, die Konzeption in einem jeweils geeigneten Format vorzustellen.

<b>Zielgruppe</b>	Fraktionen im Pforzheimer Gemeinderat, thematisch betroffene Dezernate, Ämter und ggf. Eigenbetriebe, Personalvertretung
<b>Verantwortlichkeit</b>	Gleichstellungsbeauftragte Stadt Pforzheim
<b>Beteiligung</b>	Betroffene Dezernate und Ämter, Personalvertretung
<b>Zeitraumen</b>	2023
<b>Ressourcen</b>	Zeitliche und personelle

### **C) Erstellen der Beschlussvorlage und Abstimmung im Gemeinderat**

Vor dem Hintergrund des dargestellten Handlungsbedarfs wird eine Beschlussvorlage seitens der Verwaltung erarbeitet und dem Gemeinderat der Stadt Pforzheim zur Beschlussfassung vorgelegt. Ziele, Hintergründe und Vorgaben der Istanbul Konvention wurden ab dem Jahr 2020 in diversen Veranstaltungsformaten interessierten Mitgliedern des Pforzheimer Gemeinderats sowie den Führungskräften der Stadt Pforzheim und deren Eigenbetrieben bereits nähergebracht.

<b>Zielgruppe</b>	Mitglieder des Pforzheimer Gemeinderats
<b>Verantwortlichkeit</b>	Gleichstellungsbeauftragte Stadt Pforzheim
<b>Beteiligung</b>	Betroffene Dezernate und Ämter sowie ggf. Personalvertretung
<b>Zeitraumen</b>	2023
<b>Ressourcen</b>	Zeitliche und personelle

<sup>1</sup> Die Broschüre steht als Download zur Verfügung unter <https://www.staedtetag.de/publikationen/weitere-publikationen/2021/handreichung-istanbul-konvention>

#### **D) Schaffung einer übergeordneten Struktur für Pforzheim Enzkreis**

Die Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Pforzheim und des Enzkreises entwickeln einen Vorschlag und legen diesen den jeweiligen Verwaltungsspitzen zur Abstimmung vor. Die Notwendigkeit einer übergeordneten Struktur auf Leitungs-/politischer Ebene und oberhalb der vielzähligen Netzwerke, Arbeitskreise und Unterarbeitsgruppen wurde u.a. im Strategieworkshop des Fachbeirats Häusliche Gewalt (14.03.2022) thematisiert und bei einer darauffolgenden außerordentlichen Sitzung (14.05.2022) unterstrichen.

<b>Zielgruppe</b>	Entscheidungsträger*innen in beteiligten Institutionen, Mitglieder des Pforzheimer Gemeinderats
<b>Verantwortlichkeit</b>	Gleichstellungsbeauftragte Stadt Pforzheim, Gleichstellungsbeauftragte Enzkreis
<b>Beteiligung</b>	Betroffene Netzwerke, Dezernate und Ämter
<b>Zeitrahmen</b>	2023
<b>Ressourcen</b>	Zeitliche und personelle



ANLAGE 02  
**Maßnahmenkatalog**

IM BEREICH DES  
**Chancengleichheitsplans**

# Präambel

Für die Stadt Pforzheim ist die Verwirklichung des Verfassungsgebotes der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und die Beseitigung bestehender Nachteile eine selbstverständliche und wichtige Aufgabe.

Ziel der gleichstellungsorientierten und familienbewussten Personalpolitik der Stadt Pforzheim als Arbeitgeberin ist die Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit in allen Funktions- und Arbeitsebenen.

Gleichstellung und Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie soll als durchgängiges Leitprinzip von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, insbesondere von Führungskräften, berücksichtigt sowie inhaltlich und fachlich begleitet werden.

Durch geeignete Maßnahmen sollen die unterschiedlichen Lebenssituationen, Lebensphasen und persönlichen Karriereinteressen von Frauen und Männern berücksichtigt sowie ggf. aufgrund des Geschlechts bestehende Nachteile abgebaut werden.

Der Chancengleichheitsplan greift zugleich zentrale Punkte der Europäischen Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene auf, welche die Stadt Pforzheim im November 2018 unterzeichnet hat.

HANDLUNGSFELD 01  
**Stellenbesetzung und  
Auswahlverfahren**

# Handlungsbedarf und Ziele

Im Grundgesetz ist verankert, dass der Zugang zu einem öffentlichen Amt nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung erfolgt. Daher ist schon bei Stellenausschreibungen grundsätzlich darauf zu achten, dass alle Geschlechter gleichermaßen angesprochen werden. Ausgenommen sind hiervon Stellen, bei denen ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die Tätigkeit ist. Frauen werden in der Regel zudem ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert, es sei denn, es handelt sich um Berufsgruppen, in denen Frauen deutlich überrepräsentiert sind.

Personalauswahlverfahren sind so zu gestalten, dass kein Geschlecht bevorzugt oder benachteiligt wird. Zudem sind die Verfahren so durchzuführen, dass sich sozialisationsbedingte Unterschiede nicht negativ auswirken. Arbeitsunterbrechungen wegen Mutterschutz, Elternzeit, Familienpflegezeit, Pflegezeit, Beurlaubung sowie Arbeitszeitreduzierungen aus familiären Gründen dürfen nicht nachteilig gewertet werden. Bei der Beurteilung der Eignung können die in Familien- und Pflegeaufgaben erworbenen überfachlichen Kompetenzen einbezogen werden, soweit sie für die vorgesehene Tätigkeit förderlich sind.

Damit diese Grundsätze gelebt werden, ist eine gute Information und Sensibilisierung in allen Bereichen der Verwaltung wichtig.

- **Bereitstellung und Bekanntmachen von Informationen** über die Vorgehensweise bei Stellenausschreibungen und Auswahlverfahren (Maßnahmen A, B).
- **Unterstützung von Frauen bei der Übernahme von Führungsaufgaben** zum Ausgleich von Geschlechterdisparitäten bei Leitungspositionen (Maßnahmen C, D).

## Maßnahmen

### A) Information neuer Führungskräfte

Neuen Führungskräften wird die „Handreichung Personalauswahl“ übergeben und auf Schulungen zu diesem Thema aufmerksam gemacht.

<b>Verantwortlichkeit</b>	Personal- und Hauptamt
<b>Beteiligung</b>	-
<b>Zeitraumen</b>	2023
<b>Ressourcen</b>	Personelle, finanzielle (u.a. ggf. Sachkosten)

### B) Schulungen zu Personalauswahlverfahren

Es werden Schulungen zur bestehenden „Handreichung Personalauswahl“ angeboten, in der die darin beschriebenen Vorgehensweisen und Grundsätze erläutert werden.

<b>Verantwortlichkeit</b>	Personal- und Hauptamt
<b>Beteiligung</b>	-
<b>Zeitraumen</b>	Laufend

**Ressourcen**

Personelle, finanzielle (u.a. Raum-/Sachkosten)

**C) Ergänzung der Checkliste zum Mitarbeiter/innengespräch**

In die Checkliste zum Mitarbeiter/innengespräch wird aufgenommen, dass Vorgesetzte Mitarbeiterinnen mit entsprechenden Kompetenzen dazu motivieren, sich auf höherwertige Stellen zu bewerben und sie dabei unterstützen.

<b>Verantwortlichkeit</b>	Personal- und Hauptamt
<b>Beteiligung</b>	-
<b>Zeitraumen</b>	2023
<b>Ressourcen</b>	Personelle

**D) Entwicklung eines Konzepts zu „Frauen in Führung“**

Um Frauen zur Übernahme von Führungsaufgaben zu motivieren und sie zu unterstützen, wird ein entsprechendes Konzept entwickelt (u.a. Mentorenprogramm, Ausbau des Netzwerks Führungsfrauen).

<b>Verantwortlichkeit</b>	Personal- und Hauptamt
<b>Beteiligung</b>	-
<b>Zeitraumen</b>	2023
<b>Ressourcen</b>	Personelle



HANDLUNGSFELD 02  
**Ausbildung**

# Handlungsbedarf und Ziele

Alle Ausbildungsberufe stehen Frauen und Männern in gleicher Weise offen. Ziel ist ein ausgewogenes Verhältnis der Anteile von Frauen und Männern in den Ausbildungs- und Studiengängen unter Berücksichtigung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung.

Um dies zu erreichen ist Informationsmanagement ein wichtiger Baustein.

- **Ansprache entsprechender Zielgruppen**, auch in Bezug auf Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, wie z.B. Ausbildung/Studium in Teilzeit (Maßnahmen A, B).
- **Regelmäßige Informationen** zu Gleichstellung und Chancengleichheit (Maßnahme C).

## Maßnahmen

### A) Information auf Messen und in Schulen sowie bei sonstigen Gelegenheiten

Fortführung und Weiterentwicklung der gezielten Ansprache des beim jeweiligen Ausbildungsberuf/Studium unterrepräsentierten Geschlechts auf Messen und in Schulen. Auch die regelmäßige Teilnahme am Girls' und Boys' Day ist ein hierfür geeignetes Element

<b>Verantwortlichkeit</b>	Personal- und Hauptamt
<b>Beteiligung</b>	Gleichstellungsbeauftragte
<b>Zeitraumen</b>	laufend
<b>Ressourcen</b>	Personelle, finanzielle (u.a. Werbematerialien)

### B) Werbung für Ausbildung/Studium in Teilzeit

Intensivierung der Werbung für Ausbildungen und Studiengänge in Teilzeit (auch in technischen Bereichen), um einen noch größeren Bekanntheitsgrad dieser Möglichkeit zu erreichen.

<b>Verantwortlichkeit</b>	Personal- und Hauptamt
<b>Beteiligung</b>	-
<b>Zeitraumen</b>	2023
<b>Ressourcen</b>	Personelle, finanzielle (u.a. Werbematerialien)

### C) Information zu Gleichstellung und Chancengleichheit

Durch die Weiterführung der Information der Auszubildenden und Studierenden zum Themenbereich Gleichstellung und Chancengleichheit sollen ggf. bestehende Barrieren abgebaut und Chancen aufgezeigt werden. Perspektivisch kann dies durch ein Angebot digitaler Lernformen ergänzt werden

<b>Verantwortlichkeit</b>	Personal- und Hauptamt, Gleichstellungsbeauftragte
<b>Beteiligung</b>	-
<b>Zeitraumen</b>	laufend
<b>Ressourcen</b>	Personelle, finanzielle

HANDLUNGSFELD 03  
**Fort- und Weiterbildung**

# Handlungsbedarf und Ziele

Fort- und Weiterbildungsangebote richten sich grundsätzlich an Frauen und Männer. Zudem werden explizit auch Seminare für Frauen angeboten. Informationen zu Chancengleichheit sind fester Bestandteil des internen Fortbildungsprogramms, um das Thema in der Verwaltung nachhaltig zu verfestigen. Diese werden jeweils in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten ausgewählt.

Um möglichst vielen Mitarbeiter/innen die Gelegenheit einer Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen zu geben, werden entsprechende Formate angeboten.

- Gezielte Auswahl von **Angeboten für Frauen**, u.a. Seminare zu Führungs- oder Vereinbarkeitsthemen (Maßnahme A).
- **Regelmäßige Informationen** zur Themenstellung Chancengleichheit (Maßnahme B).
- Berücksichtigung von Belangen **Teilzeitbeschäftigter und Mitarbeiter/innen mit Familienaufgaben** (Maßnahme C).

## Maßnahmen

### A) Aktualisierung des Seminarangebots für Frauen

Im Rahmen des internen Fortbildungsprogramms werden Seminare, die auf die speziellen Bedarfe von Frauen zugeschnitten sind, angeboten. Diese werden unter Berücksichtigung neuer Erkenntnisse und Herausforderungen ausgewählt und aktualisiert.

<b>Verantwortlichkeit</b>	Personal- und Hauptamt
<b>Beteiligung</b>	Gleichstellungsbeauftragte
<b>Zeitraumen</b>	jährlich
<b>Ressourcen</b>	Personelle, finanzielle (u.a. Referentenhonorare, Raumkosten, Sachkosten)

### B) Informationen zu Gleichstellung und Chancengleichheit

Bei der Begrüßung neu eingestellter Mitarbeiter/innen wird, im Rahmen einer Veranstaltung, durch die Gleichstellungsbeauftragte über den Themenbereich Gleichstellung und Chancengleichheit informiert sowie auf die hierzu im Intranet PF@work eingestellten Inhalte aufmerksam gemacht. Durch die Weiterführung dieses Angebots wird die Information aller Mitarbeiter/innen möglichst sichergestellt.

<b>Verantwortlichkeit</b>	Personal- und Hauptamt, Gleichstellungsbeauftragte
<b>Beteiligung</b>	-
<b>Zeitraumen</b>	laufend
<b>Ressourcen</b>	Personelle, finanzielle (Raum-/Sachkosten)

### **C) Angebot verschiedener Formate**

Damit Teilzeitbeschäftigte Seminare möglichst in der regulären Arbeitszeit besuchen können, werden Halbtagsseminare angeboten. Zudem wird durch die Nutzung neuer Medien, wie z.B. Konferenzsystemen, die Möglichkeit geschaffen, an Seminaren im Rahmen der Mobilen Arbeit teilzunehmen. Beurlaubte Mitarbeiter/innen werden über das aktuelle Seminarprogramm informiert und es werden im Fortbildungsprogramm Seminare speziell für diese Zielgruppe aufgenommen.

<b>Verantwortlichkeit</b>	Personal- und Hauptamt, Gleichstellungsbeauftragte
<b>Beteiligung</b>	-
<b>Zeitraumen</b>	jährlich
<b>Ressourcen</b>	Personelle, finanzielle (u.a. Referentenhonorare, Raum-/Sachkosten)



HANDLUNGSFELD 04  
**Vereinbarkeit von Familie  
und Beruf /  
Arbeitsbedingungen**

# Handlungsbedarf und Ziele

Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat eine wichtige Bedeutung für die Stadt Pforzheim als Arbeitgeberin, daher wird dieses Thema in den unterschiedlichsten Bereichen bedacht. Geeignete Maßnahmen werden getroffen und Angebote konzipiert, um Mitarbeiter/innen in den jeweiligen Lebenslagen zu unterstützen. Zudem sollen Männer darin bestärkt werden, Familienaufgaben zu übernehmen.

- Information zu **Angeboten zur Vereinbarkeit** (Maßnahme A).
- Werbung bei **Männern zur Übernahme von Familienaufgaben** (Maßnahme B).
- Angebot von **Krippenplätzen** (Maßnahme C).
- Weiterentwicklung einer **familiengerechten Personalpolitik** (Maßnahme D).

## Maßnahmen

### A) Angebote zur Vereinbarkeit

Die Stadt Pforzheim bietet ein breites Spektrum an Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familienaufgaben und Beruf. Dies sind u.a. vielfältige Teilzeitarbeitsmodelle, Beurlaubungsmöglichkeiten, Angebot der mobilen Arbeit, sehr flexible Arbeitszeiten. Damit alle bereits vorhandenen und auch neu hinzukommende Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei den Beschäftigten bekannt sind und damit genutzt werden können, werden die Informationen im Intranet weiterhin ständig auf dem Laufenden gehalten und aktualisiert.

<b>Verantwortlichkeit</b>	Personal- und Hauptamt
<b>Beteiligung</b>	-
<b>Zeitraumen</b>	laufend
<b>Ressourcen</b>	Personelle

### B) Übernahme von Familienaufgaben durch männliche Beschäftigte

Durch die Aufnahme des Themas in die Checkliste für Mitarbeiter/innengespräche und durch weitere Informationen soll bei Männern für die Übernahme von Familienaufgaben geworben werden. Dies kann z.B. auch durch Best Practice Beispiele im Intranet PF@work erfolgen.

<b>Verantwortlichkeit</b>	Personal- und Hauptamt
<b>Beteiligung</b>	Gleichstellungsbeauftragte
<b>Zeitraumen</b>	2023
<b>Ressourcen</b>	Personelle

### C) Angebot von Krippenplätzen

Um einen frühzeitigen Wiedereinstieg zu ermöglichen, werden Krippenplätze angeboten. Zudem ist beabsichtigt, im Rahmen des Projekts „Schlossberghöfe“ eine Möglichkeit für Kindertagesplätze für städtische Beschäftigte zu schaffen.

<b>Verantwortlichkeit</b>	Personal- und Hauptamt
<b>Beteiligung</b>	Jugend- und Sozialamt, Amt für städtische Kindertageseinrichtungen
<b>Zeitraumen</b>	2023/2024
<b>Ressourcen</b>	Personelle, finanzielle

#### **D) Familiengerechte Personalpolitik**

Zur qualitätsvollen und systematischen Weiterentwicklung einer familiengerechten und chancengleichen Personalpolitik wird u.a. an geeigneten Programmen teilgenommen, wie z.B. dem Audit berufundfamilie.

<b>Verantwortlichkeit</b>	Personal- und Hauptamt
<b>Beteiligung</b>	Gleichstellungsbeauftragte
<b>Zeitraumen</b>	2024
<b>Ressourcen</b>	Personelle, finanzielle



HANDLUNGSFELD 05  
**Schutz der  
Persönlichkeitsrechte  
am Arbeitsplatz**

# Handlungsbedarf und Ziele

Die Stadt Pforzheim steht für ein Arbeitsklima, das von gegenseitigem Respekt, von Achtung und Toleranz geprägt ist. Sie positioniert sich klar gegen Diskriminierung, Belästigung oder sexuelle Belästigung sowie Mobbing am Arbeitsplatz. Zudem hat die Stadt Pforzheim in ihrem Sicherheitskonzept ihre Haltung zu „Null Toleranz bei Gewalt“ deutlich gemacht.

- **Erklärung** zur Haltung der Stadt Pforzheim (Maßnahme A).
- Angebot von **Seminaren** (Maßnahmen B, C)

## Maßnahmen

### A) Erklärung zu partnerschaftlichem und respektvollem Verhalten am Arbeitsplatz

Mit der Aktualisierung der Erklärung zum Schutz der Würde am Arbeitsplatz erfolgt eine Ausweitung auf weitere Verhaltensweisen, um Fehlverhalten klare Grenzen zu setzen sowie Konsequenzen nachhaltig zu verdeutlichen. Die Erklärung sowie die Broschüre „Null Toleranz bei Gewalt“ sind im Intranet PF@work eingestellt und werden an alle neuen Beschäftigte ausgegeben.

<b>Verantwortlichkeit</b>	Personal- und Hauptamt
<b>Beteiligung</b>	Gesamtpersonalrat, Gleichstellungsbeauftragte
<b>Zeitrahmen</b>	2023
<b>Ressourcen</b>	Personelle, finanzielle

### B) Seminare für Beschäftigte

Sensibilisierung der Führungskräfte und Beschäftigten für ein partnerschaftliches und respektvolles Verhalten am Arbeitsplatz durch verschiedene Seminarangebote beispielsweise zu Bewältigungsstrategien bei sexuellen Übergriffen.

<b>Verantwortlichkeit</b>	Personal- und Hauptamt
<b>Beteiligung</b>	Gleichstellungsbeauftragte
<b>Zeitrahmen</b>	laufend
<b>Ressourcen</b>	Personelle, finanzielle

### C) Seminare für Ansprechpersonen

Insbesondere die stadtinternen Ansprechpersonen für Beschäftigte, die von Diskriminierung, Belästigung, sexueller Belästigung oder Mobbing betroffen sind, erhalten die Erklärung zum Schutz der Würde am Arbeitsplatz sowie deren Aktualisierung und werden hierüber sensibilisiert. Zudem werden für die Ansprechpersonen regelmäßig Schulungen angeboten.

<b>Verantwortlichkeit</b>	Personal- und Hauptamt
<b>Beteiligung</b>	Gleichstellungsbeauftragte
<b>Zeitrahmen</b>	laufend
<b>Ressourcen</b>	Personelle, finanzielle

HANDLUNGSFELD 06  
**Koordination**

# Handlungsbedarf und Ziele

Um die Ziele des Chancengleichheitsplans zu erreichen, werden entsprechende Maßnahmen geplant und umgesetzt.

- **Begleitung der Umsetzung** (Maßnahme A).

## Maßnahmen

### **A) Steuerungsgruppe**

Zur Begleitung der Maßnahmen zur Erreichung der Ziele des Chancengleichheitsplans wird eine Steuerungsgruppe eingerichtet, die regelmäßig, mindestens einmal jährlich, zusammenkommt.

<b>Verantwortlichkeit</b>	Personal- und Hauptamt
<b>Beteiligung</b>	Gesamtpersonalrat, Gleichstellungsbeauftragte
<b>Zeitrahmen</b>	2023
<b>Ressourcen</b>	Personelle, finanzielle



ANLAGE 03  
**Maßnahmenkatalog**

DER ZIELVEREINBARUNG DES  
**audit berufundfamilie**

# Zielvereinbarung

## zur Bestätigung des Zertifikats zum audit berufundfamilie

---

**Stadt Pforzheim**

**Re-Auditierung**

**Auditor/Auditorin:**

Frau Sabine Weigel

**Datum:**

04.10.2021

## Präambel

Die Zufriedenheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter steht im Mittelpunkt dieses Optimierungsprozesses. Durch eine gezielte Information, den Einstieg in regelmäßige Befragungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie mehr Flexibilität und entsprechende Angebote, wollen wir zur Unterstützung in allen Lebenslagen beitragen. Somit unterstützen wir nicht nur bei Familienaufgaben und tragen zur Alterssicherung bei, sondern können auch unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ihrem Wissen und ihren Kompetenzen an die Stadt Pforzheim binden.

Eine gute Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben wirkt sich nicht allein positiv auf die Gesundheit der Beschäftigten aus, sondern steigert auch die Motivation und Produktivität. Dabei wollen wir die Generationen mit ihren verschiedenen Wertevorstellungen einbinden und die unterschiedlichen Kompetenzen wertschätzen und nutzen.

Familie findet da statt, wo Menschen mit enger persönlicher Bindung Verantwortung füreinander übernehmen und ist nicht auf eine verwandtschaftliche oder gesetzlich legitimierte Lebensgemeinschaft beschränkt. Wir sind darüber hinaus offen für alle Lebensentwürfe und Aufgabenstellungen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Alles kann angesprochen werden, wir hören zu, mit dem Ziel eine gemeinsame Lösung zu finden.

Wir sind eine attraktive Arbeitgeberin, was durch das Zertifikat besonders hervorgehoben wird. Durch die Außenwirkung steigern wir die Chancen zur Gewinnung von neuen Beschäftigten und setzen als eine der größten Arbeitgeberinnen der Region ein klares gesellschaftspolitisches Zeichen.

## 1. HF1: Arbeitszeit

**1.1 Ziel:** Die Arbeitszeit ist noch flexibler gestaltet.

**Messkriterium:** *Die Information der Führungskräfte zur einheitlichen Handhabung der Dienstvereinbarung über die Arbeitszeit kann nachgewiesen werden. Ein Ergebnis zum Prüfauftrag 1.1.2 liegt vor. Optimal ist die Arbeitszeit noch flexibler gestaltet.*

### 1.1.1 Maßnahme:

Die Regelungen zur flexiblen Arbeitszeit werden möglichst einheitlich gelebt. Dazu wird eine Informationsveranstaltung für Führungskräfte angeboten in welcher insbesondere auf die Abbauregelungen aufmerksam gemacht wird.

**Zielgruppe:** *Alle Mitarbeiter\*innen*

**Umsetzung bis:** *Bericht 2*

### 1.1.2 Maßnahme:

Es wird geprüft, in wieweit die Arbeitszeit weiter flexibilisiert werden kann. Wesentliche Themen sind die Kontaktzeitregelungen, der Pausenrahmen und der Arbeitszeitrahmen. Die Erfahrungen der vergangenen 2 Jahre im Pandemiebetrieb werden in die Prüfung der weiteren Arbeitszeitflexibilisierung mit aufgenommen.

**Zielgruppe:** *Alle Mitarbeiter\*innen*

**Umsetzung bis:** *Bericht 3*

**1.2 Ziel:** Arbeitszeitkorrekturen und Fehlzeiten werden digital erfasst.

**Messkriterium:** *Eine Information zur digitalen Erfassung von Zeitkorrekturen und Fehlzeiten an alle, die an der elektronischen Zeiterfassung teilnehmen, kann nachgewiesen werden. In den jeweiligen Jahresberichten wird über den Fortschritt berichtet.*

### 1.2.1 Maßnahme:

Die Umstellung zur digitalen Erfassung von Zeitkorrekturen und Fehlzeiten (z. B. Urlaub) wird weiter umgesetzt. Über das Projekt und die Zeitschiene der Umsetzung wird im Intranet PF@work informiert. Die Einsicht auf das aktuelle Stundenkonto sowie digitalisierte Urlaubsanträge sind nach kompletter Umsetzung für alle, die an der elektronischen Arbeitszeiterfassung teilnehmen, möglich.

**Zielgruppe:** *Alle Mitarbeiter\*innen*

**Umsetzung bis:** *fortlaufend*

## 2. HF2: Arbeitsorganisation

**2.1 Ziel:** Die Angebote im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements sind weiter optimiert.

**Messkriterium:** *Die Teilnehmenden bei der Re-Auditierung bestätigten das Angebot der Massagen. Ein Ergebnis zum Prüfauftrag 2.1.2 "Gesundheitsbudget" liegt vor. Eine Austauschplattform zum gemeinsamen Sport wurde geschaffen. Die Projektleitung kann die Nutzung der Plattform bestätigen. Optimal gibt es erste Rückmeldungen und Beispiele zur Anmietung von Plätzen und Bahnen.*

### 2.1.1 Maßnahme:

Mobile Massagen werden wieder angeboten, sobald es die Pandemiesituation zulässt.

**Zielgruppe:** *Alle Mitarbeiter\*innen*

**Umsetzung bis:** *Bericht 1*

### 2.1.2 Maßnahme:

Es wird geprüft, ob den Fachbereichen ein Budget für Maßnahmen im Rahmen des BGM zur Verfügung gestellt werden kann. Bei positivem Ergebnis wird über das Budget informiert. Bei negativem Ergebnis wird dies im Jahresbericht begründet.

**Zielgruppe:** *Alle Mitarbeiter\*innen*

**Umsetzung bis:** *Bericht 2*

### 2.1.3 Maßnahme:

Eine Austauschplattform zum gemeinsamen Sport wird im Intranet PF@work als Rubrik des "schwarzen Bretts" zur Verfügung gestellt.

**Zielgruppe:** *Alle Mitarbeiter\*innen*

**Umsetzung bis:** *Bericht 2*

### 2.1.4 Maßnahme:

In Verbindung mit Maßnahme 2.1.3 wird ein Pilotprojekt gestartet ob bei entsprechendem Interesse z. B. ein Platz für Tennis oder Badminton mit Kostenbeteiligung der Teilnehmenden angemietet werden kann. Die Organisation erfolgt durch die Teilnehmenden.

**Zielgruppe:** *Alle Mitarbeiter\*innen*

**Umsetzung bis:** *Bericht 3*

**2.2 Ziel:** Das WIR-Gefühl wird weiter gestärkt.

**Messkriterium:** *Über Maßnahmen zur Förderung des "WIR-Gefühls" wird in den Jahresberichten informiert. Die Möglichkeit eines Gemeinschaftsraums ist geprüft oder steht optimal nach 3 Jahren zur Verfügung.*

**2.2.1 Maßnahme:**

Das Projekt "Förderung des WIR-Gefühls" aus dem letzten Umsetzungszeitraum wird weiter fortgeführt. Über die Maßnahmen wird regelmäßig berichtet. Informationen über die jeweiligen Ämter werden bei den Maßnahmen berücksichtigt "Ämter und Teams stellen sich vor".

**Zielgruppe:** *Alle Mitarbeiter\*innen*

**Umsetzung bis:** *fortlaufend*

**2.2.2 Maßnahme:**

Sobald es die Situation zulässt, wird eine Gemeinschaftsveranstaltung geplant.

**Zielgruppe:** *Alle Mitarbeiter\*innen*

**Umsetzung bis:** *Bericht 2*

**2.2.3 Maßnahme:**

Die Möglichkeit einen Gemeinschaftsraum als Ort der Begegnung in den Pausen zur Verfügung zu stellen wird geprüft. Dabei wird auch geprüft, ob eine Kooperation für Essensangebote möglich ist. Bei positivem Ergebnis wird die Maßnahme umgesetzt. Bei negativem Ergebnis wird über die Entscheidung mit Begründung informiert.

**Zielgruppe:** *Alle Mitarbeiter\*innen*

**Umsetzung bis:** *Bericht 3*

**2.3 Ziel:** Die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben ist als Prüfkriterium aufgenommen.

**Messkriterium:** *Es können Regelungen vorgelegt werden, aus denen ersichtlich ist, dass die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben überprüft wurde.*

**2.3.1 Maßnahme:**

Bei der Erarbeitung neuer interner Regelungen sowie bei der Aktualisierung bestehender Regelungen, die Auswirkungen auf die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben haben, werden diese vom Personal- und Organisationsamt hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben überprüft.

**Zielgruppe:** *Alle Mitarbeiter\*innen*

**Umsetzung bis:** *Bericht 1*

**2.4 Ziel:** Die Möglichkeit eines Springerpools wird geprüft.  
**Messkriterium:** *Ein Ergebnis zum Prüfauftrag Springerpool liegt vor.*

**2.4.1 Maßnahme:**

Es wird geprüft, ob ein Springerpool auch im Verwaltungsbereich umgesetzt werden kann. Idee dazu war, Mitarbeiter\*innen in oder nach der Elternzeit mit geringer Stundenzahl in diesen Pool aufzunehmen. Bei positivem Ergebnis wird ein Springerpool organisiert. Bei negativem Ergebnis wird mit Begründung über die Entscheidung informiert.

**Zielgruppe:** *Alle Mitarbeiter\*innen*

**Umsetzung bis:** *Bericht 3*

### 3. HF3: Arbeitsort

**3.1 Ziel:** Die Richtlinie Telearbeit wurde durch eine Dienstvereinbarung über flexible Arbeitsformen abgelöst. Die technische Ausstattung ist entsprechend angepasst.  
**Messkriterium:** *Die neue Dienstvereinbarung über flexible Arbeitsformen liegt vor. Regelungen zur technischen Ausstattung sind in der Dienstvereinbarung enthalten. Über den Fortschritt bei der Digitalisierung wird in den Jahresberichten informiert. Die Information der Führungskräfte kann z. B. über eine Agenda oder Präsentation nachgewiesen werden. Ein Ergebnis zum Prüfauftrag 3.1.6 liegt vor.*

**3.1.1 Maßnahme:**

Die Erfahrungen der vergangenen 2 Jahre werden bei der Überarbeitung der Dienstvereinbarung berücksichtigt. Flexibles Arbeiten wird auch bei Pflegeaufgaben und bei langen Anfahrtswegen, soweit die Voraussetzung der Dienstvereinbarung gegeben sind, ermöglicht. Die Regelungen zu Arbeitszeiten und Überstunden im Homeoffice sind klar formuliert.

**Zielgruppe:** *Mitarbeiter\*innen mit Bildschirmarbeitsplätzen*

**Umsetzung bis:** *Bericht 1*

**3.1.2 Maßnahme:**

Technische Lösungen für das dienstliche Telefonieren von zuhause sowie für Mitarbeitende mit Außenterminen, werden weiter ausgebaut, bereits bestehende Möglichkeiten an alle Betroffenen kommuniziert. Die Regelungen zur technischen Ausstattung werden transparent z. B. im Intranet kommuniziert.

**Zielgruppe:** *Mitarbeiter\*innen mit Bildschirmarbeitsplätzen*

**Umsetzung bis:** *Bericht 1*

### 3.1.3 Maßnahme:

Die Digitalisierung wird weiter vorangetrieben. Die Regelungen zum Datenschutz in Bezug auf den Umgang mit Akten und sonstigen sensiblen Daten beim flexiblen Arbeiten werden definiert und kommuniziert.

**Zielgruppe:** *Mitarbeiter\*innen mit Bildschirmarbeitsplätzen*

**Umsetzung bis:** *fortlaufend*

### 3.1.4 Maßnahme:

Ansprechpersonen für technische Fragen bzw. Fragen zur Dienstvereinbarung flexibles Arbeiten werden benannt.

**Zielgruppe:** *Mitarbeiter\*innen mit Bildschirmarbeitsplätzen*

**Umsetzung bis:** *Bericht 1*

### 3.1.5 Maßnahme:

Die neue Dienstvereinbarung über flexibles Arbeiten wird an alle kommuniziert. Die Führungskräfte werden explizit umfassend zu den Regelungen informiert und um eine transparente und möglichst einheitliche Umsetzung gebeten.

**Zielgruppe:** *Alle Mitarbeiter\*innen*

**Umsetzung bis:** *Bericht 1*

### 3.1.6 Maßnahme:

Es wird geprüft, ob die Erreichbarkeit zur IT-Unterstützung (Helpdesk) entsprechend der Rahmenarbeitszeiten angepasst werden kann. Bei positivem Ergebnis wird über die Regelung informiert. Bei negativem Ergebnis wird über die Entscheidung informiert.

**Zielgruppe:** *Mitarbeiter\*innen mit Bildschirmarbeitsplätzen*

**Umsetzung bis:** *Bericht 3*

## 4. HF4: Information und Kommunikation

**4.1 Ziel:** Es besteht eine noch größere Offenheit für unterschiedliche Wertevorstellungen und Lebensentwürfe.

**Messkriterium:** *Mehrere Beispiele zur Sensibilisierung können aufgezeigt werden.*

### 4.1.1 Maßnahme:

Durch mehrere Maßnahmen wird zu unterschiedlichen Wertevorstellungen und Lebensentwürfen sensibilisiert wie z. B.

- Positionierung durch den OB (Podcast)
- Information im Führungstraining und Bausteinprogramm - Fit für Fachkarriere und Führung
- Testimonials, Interviews mit Fach- und Führungskräften
- der Familienbegriff wird umfassend beworben
- bei Teambesprechungen Raum geben um über unterschiedlichen Lebensentwürfe zu sprechen

**Zielgruppe:** *Alle Mitarbeiter\*innen*

**Umsetzung bis:** *fortlaufend*

**4.2 Ziel:** Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind gut zu den Angeboten und Maßnahmen informiert.

**Messkriterium:** *Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer bei der Re-Auditierung kennen die Maßnahmen und nutzen die Informationsangebote im Intranet. 2-3 Beispiele zur Werbung nach außen werden in den Jahresberichten genannt. Es gibt eine Lösung zu Maßnahme 4.2.2 Mitarbeitende ohne PC-Arbeitsplatz haben Zugriff auf die Informationen. Die Gleichstellungsbeauftragte berichtet bei der Re-Auditierung über Information der Ämter zu Vereinbarkeitsthemen. Ein Ergebnis zum Prüfauftrag "Redaktionssitzung" 4.2.6 liegt vor. Ein Raum zum thematischen Austausch im Intranet steht zur Verfügung und wird genutzt.*

### 4.2.1 Maßnahme:

Die neue Zielvereinbarung wird an alle kommuniziert und im Intranet zur Verfügung gestellt. Die Teilnehmenden der Workshops erhalten die Zielvereinbarung nachdem sie unterschrieben ist. Die Projektleiterin wird als Ansprechperson für das Thema Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben benannt.

**Zielgruppe:** *Alle Mitarbeiter\*innen*

**Umsetzung bis:** *Bericht 1*

### 4.2.2 Maßnahme:

Damit Bereiche, in denen überwiegend Mitarbeitende ohne PC-Zugang arbeiten, ihre Beschäftigten besser informieren können, wird in Absprache mit dem Geschäftsbereich Kommunikation und Internationales nach Lösungen gesucht um z. B. die wichtigsten Informationen aus dem Intranet problemlos „per Knopfdruck“ zielgruppenorientiert, auszudrucken.

**Zielgruppe:** *Mitarbeiter\*innen ohne PC Arbeitsplatz*

**Umsetzung bis:** *Bericht 1*

#### 4.2.3 Maßnahme:

Neue und bestehende Maßnahmen werden stets im Intranet aktuell gehalten.

**Zielgruppe:** *Alle Mitarbeiter\*innen*

**Umsetzung bis:** *fortlaufend*

#### 4.2.4 Maßnahme:

Über die Re-Auditierung sowie über relevante neue Maßnahmen wird nach außen berichtet.

**Zielgruppe:** *Öffentliches Umfeld, Bewerber\*innen*

**Umsetzung bis:** *fortlaufend*

#### 4.2.5 Maßnahme:

Die Information durch die Gleichstellungsbeauftragte wird weiter fortgesetzt, eventuell auch digital.

**Zielgruppe:** *Alle Mitarbeiter\*innen*

**Umsetzung bis:** *fortlaufend*

#### 4.2.6 Maßnahme:

Es wird geprüft, ob Redaktionssitzungen wieder ins Leben gerufen werden können. Um die top down Kommunikation weiter zu verbessern, werden die Führungskräfte regelmäßig aufgefordert Informationen im Team weiterzugeben. Maßnahmen werden auch auf der Startseite des Intranets beworben.

**Zielgruppe:** *Führungskräfte*

**Umsetzung bis:** *fortlaufend*

#### 4.2.7 Maßnahme:

Ein Raum im Intranet zum Austausch über Vereinbarkeitsthemen für Führungskräfte, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird geschaffen.

**Zielgruppe:** *Alle Mitarbeiter\*innen*

**Umsetzung bis:** *Bericht 2*

#### 4.2.8 Maßnahme:

Um nicht mit Informationen zu überfluten, auf zu vielen Wegen zu informieren und dennoch alle zu erreichen, werden Regeln zur Kommunikation erstellt.

**Zielgruppe:** *Alle Mitarbeiter\*innen*

**Umsetzung bis:** *Bericht 2*

#### 4.2.9 Maßnahme:

Damit sich Mitarbeitende ohne PC-Arbeitsplatz sowie Mitarbeitende in Familienauszeit, Langzeiterkrankte und Beurlaubte gut informieren können, wird die Möglichkeit einer über das Internet nutzbaren Plattform („Extranet“) oder einer Mitarbeiter-App geprüft. Bei positivem Prüfungsergebnis wird die Maßnahme entsprechend umgesetzt. Bei negativem Prüfungsergebnis wird dies begründet und eine alternative Lösung zur Information der genannten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gefunden.

**Zielgruppe:** *Alle Mitarbeiter\*innen*

**Umsetzung bis:** *Bericht 3*

## 5. HF5: Führung

**5.1 Ziel:** Es gibt mehr Führungskräfte in Teilzeit und mehr Frauen in Führungspositionen.

**Messkriterium:** *Bei der Re-Auditierung gibt es mehr Frauen in Führungspositionen und mehr Führungskräfte in Teilzeit. Dies kann anhand der Kennzahlen nachgewiesen werden. Über die Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Führung und Führung in Teilzeit wird von der Gleichstellungsbeauftragten bei der Re-Auditierung berichtet. Die Umsetzung der Maßnahmen 5.1.2 wird von Führungskräften in Teilzeit bei der Re-Auditierung bestätigt.*

### 5.1.1 Maßnahme:

Gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten wird ein Konzept erarbeitet um Führung in Teilzeit sowie Frauen in Führungspositionen zu fördern, auch auf Amtsleitungsebene. Neu zu besetzende Führungsstellen werden weiterhin auf Teilzeit und Jobsharing geprüft. Die Stellen werden bei positiver Prüfung gewollt als Teilzeitstelle ausgeschrieben. Praxisbeispiele von Führungskräften, die in Teilzeit arbeiten, sowie Frauen in Führungspositionen werden beworben.

**Zielgruppe:** Führungskräfte

**Umsetzung bis:** Bericht 2

### 5.1.2 Maßnahme:

Führungskräfte, die in Teilzeit arbeiten, werden unterstützt, z. B. durch organisatorische Maßnahmen wie Anpassung des Arbeitsumfangs bzw. teilen der Stelle / der Aufgaben.

**Zielgruppe:** Führungskräfte in Teilzeit

**Umsetzung bis:** fortlaufend

**5.2 Ziel:** LOB Gespräche werden flächendeckend qualifiziert geführt.

**Messkriterium:** *Führungskräfte bestätigen bei der Re-Auditierung, dass sie auf das LOB - Gespräch gut vorbereitet wurden. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestätigten, dass LOB - Gespräche regelmäßig und qualifiziert geführt werden.*

### 5.2.1 Maßnahme:

LOB-Seminare werden für neue Bewerber/innen angeboten. Die Fachbereiche tragen Sorge dafür, dass neue Bewerber/innen, am Seminar teilnehmen Die Wichtigkeit der LOB-Gespräche wird im Seminar vermittelt. LOB-Gespräche sind Motivationsgespräche. Informationen zum LOB-Gespräch werden im Intranet einschließlich eines Berichts über abgeschlossene LOB Runden veröffentlicht.

**Zielgruppe:** Führungskräfte

**Umsetzung bis:** fortlaufend

**5.3 Ziel:** Führungskräfte sind gut informiert und im Hinblick auf die Führungskompetenzen qualifiziert.

**Messkriterium:** *Im Jahresbericht wird über die Umsetzung 5.3.1 berichtet. Jährlich wird ein Thema aus Maßnahme 5.3.2 thematisiert. Die Personalentwicklung bestätigt die Resonanz auf die Führungsqualifikationen.*

**5.3.1 Maßnahme:**

Führungskräfte werden motiviert an Schulungen, insbesondere zur Weiterentwicklung der Führungsqualitäten, teilzunehmen. Die Vorgesetzten bewerten ihre Führungskräfte und regen bei Bedarf eine Weiterentwicklung an.

**Zielgruppe:** *Führungskräfte*

**Umsetzung bis:** *Bericht 1*

**5.3.2 Maßnahme:**

Wichtige Führungsthemen werden regelmäßig als Querschnittsthema bei Führungskräfteveranstaltungen mit aufgenommen. Folgende Themen werden im Laufe der nächsten 3 Jahre thematisiert:

- Transparenter Umgang sowie Begründung bei Entscheidungen
- Nutzen der Rahmenbedingungen sowie lösungsorientiertes Nutzen der Handlungsspielräume
- Im Rahmen der Vorbildfunktion nutzen Führungskräfte die Maßnahmen selbst. Berichten von Praxisbeispielen

**Zielgruppe:** *Führungskräfte*

**Umsetzung bis:** *fortlaufend*

**5.3.3 Maßnahme:**

Führungskräfte werden zeitnah und umfassend über neue Maßnahmen sowie die entsprechenden Rahmenbedingungen informiert.

**Zielgruppe:** *Führungskräfte*

**Umsetzung bis:** *fortlaufend*

**5.3.4 Maßnahme:**

Führen auf Distanz wird als Weiterqualifizierung angeboten. Führungskräfte mit entsprechenden Stellen werden motiviert an der Qualifizierung teilzunehmen.

**Zielgruppe:** *Führungskräfte*

**Umsetzung bis:** *Bericht 2*

## 6. HF6: Personalentwicklung

**6.1 Ziel:** Die Personalentwicklung ist weiter ausgebaut und optimiert.

**Messkriterium:** *Die Angebote für Beschäftigte 58+ sowie die Angebote zum Kontakthalten während der Familienauszeit stehen zusammengefasst im Intranet. Die Projektleitung bestätigt die Umsetzung und Nutzung der Angebote. Spezielle Entwicklungsangebote für Frauen in Führung können aufgezeigt werden. Die Nutzung der Angebote wird bestätigt.*

### 6.1.1 Maßnahme:

Das Kontakthalten bei längerer Familienauszeit wird strukturiert aufgestellt.

**Zielgruppe:** *Mitarbeiter\*innen in Familienauszeit*

**Umsetzung bis:** *Bericht 3*

### 6.1.2 Maßnahme:

Beschäftigte 58+ werden unterstützt durch spezielle Angebote wie z. B.:

- im Rahmen des Gesundheitsmanagements
- Angebote des Wissensmanagements z. B. Tandemmodelle
- Gesprächsangebot ab 58
- Checkliste das Mitarbeitergespräch wird um eine Rubrik Beschäftigte 58+ erweitert
- Informationen zum Übergang in die Rente
- Wertschätzung der Generation z. B. durch Testimonials, hervorheben von Berufs- und Lebenserfahrung

**Zielgruppe:** *Mitarbeiter\*innen 58+*

**Umsetzung bis:** *fortlaufend*

### 6.1.3 Maßnahme:

Spezielle Angebote zur Weiterentwicklung von Frauen in Führungspositionen werden weiterhin in das Fortbildungsprogramm aufgenommen sowie bei PE-Maßnahmen berücksichtigt.

**Zielgruppe:** *Frauen in Führungspositionen*

**Umsetzung bis:** *Bericht 2*

## 7. HF7: Entgeltbestandteile und geldwerte Leistungen

**7.1 Ziel:** Möglichkeiten zur Förderung von Alternativen zum Individualverkehr mit KFZ mit Verbrennungsmotor sowie vergünstigtem Essen sind geprüft.

**Messkriterium:** *Ein Ergebnis der beiden Prüfaufträge 7.1.1 und 7.1.2 liegt vor.*

### 7.1.1 Maßnahme:

Folgende Möglichkeiten werden geprüft:

- Förderung der Mitarbeitenden, die klimafreundlich zur Arbeit kommen
- Ausweiten des Job Ticket Umkreises

Über die Ergebnisse der Prüfung wird informiert.

**Zielgruppe:** *Alle Mitarbeiter\*innen*

**Umsetzung bis:** *Bericht 3*

### 7.1.2 Maßnahme:

Es wird geprüft, ob mit umliegenden Restaurants eine Vereinbarung für günstige Mittagessenangebote getroffen werden kann, oder ob bei der Umsetzung der Maßnahme 2.2.3 eine Kooperation bezüglich vergünstigter Speisen möglich ist.

**Zielgruppe:** *Alle Mitarbeiter\*innen*

**Umsetzung bis:** *Bericht 3*

## 8. HF8: Service für Familien

**8.1 Ziel:** Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit betreuungspflichtigen Kindern werden unterstützt.

**Messkriterium:** *Über die Aufnahme von Kinderbetreuungsplätzen im Rahmen der Innenstadtentwicklung Ost (IEO) wird berichtet.*

### 8.1.1 Maßnahme:

Bestehende Maßnahmen zur Unterstützung bei Kinderbetreuung werden weiter fortgeführt. Zudem werden bei der IEO Kinderbetreuungsplätze für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorgesehen.

**Zielgruppe:** *Mitarbeiter\*innen mit betreuungspflichtigen Kindern*

**Umsetzung bis:** *Bericht 3*

## Umsetzungsstrategie und -struktur

Der Oberbürgermeister und die oberste Leitungsebene stehen für eine familienbewusste Personalpolitik ein und unterstützen die Umsetzung. Die notwendigen Ressourcen zur Umsetzung der Maßnahmen werden in den Haushalt eingebracht.

Personalvertretung und Gleichstellungsbeauftragte fördern und fordern die Umsetzung sowie den Kulturwandel. Alle Leitungskräfte positionieren und bekennen sich klar für eine familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik. Sie sind Vorbilder, Ansprechpersonen, Multiplikatorinnen und Multiplikatoren.

Das Personal- und Organisationsamt, insbesondere die Projektleitung, erhält nach Genehmigung die erforderlichen Ressourcen zur Umsetzung und steht den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern beratend zur Verfügung.

Die Verantwortung der Leitungsebenen:

Der Oberbürgermeister, die Bürgermeisterin und die Bürgermeister sehen sich in der Verantwortung für die strategische Ausrichtung und für das Schaffen der lösungsorientierten Rahmenbedingungen. Sie bekennen sich klar und regelmäßig für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben. Sie sorgen für eine Umsetzung sowie Reflexion der Maßnahmen.

Die Amts- und Werkleitungen definieren und nutzen die Rahmenbedingungen, sowie Handlungsspielräume lösungsorientiert.

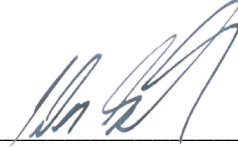
Alle weiteren Führungskräfte definieren ihre spezifischen Handlungsspielräume, kommunizieren und nutzen diese. Sie kennen die Maßnahmen und Rahmenbedingungen im Wesentlichen sowie die themenbezogenen Ansprechpersonen. Die Führungskräfte agieren gemeinsam mit den jeweils betroffenen Kolleginnen und Kollegen lösungsorientiert, zeigen aber auch Hindernisse und Grenzen auf. Spannungsfelder werden von den Führungskräften wahrgenommen, konstruktive Lösungen gesucht und an die jeweilige übergeordnete Leitungsebene weitergegeben.

Hiermit erkläre ich mich mit den im Rahmen der Re-Auditierung definierten Zielen und Maßnahmen sowie der Umsetzungsstrategie und –struktur einverstanden.

Peter Boch

Name  
Oberbürgermeister

Funktion



Unterschrift  
12.10.2021

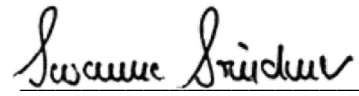
Datum  
Pforzheim

Ort

Susanne Brückner

Name  
Gleichstellungsbeauftragte

Funktion



Unterschrift  
12.10.2021


Datum  
Pforzheim

Ort

Franz Herkens

Name  
Vorsitzender Gesamtpersonalrat

Funktion



Unterschrift  
12.10.2021

Datum  
Pforzheim

Ort



# Literatur

- Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Presseerklärung vom 25. Juni 2020; „An die 67.000 Frauen und Mädchen in Deutschland betroffen“, abrufbar unter: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/an-die-67-000-frauen-und-maedchen-in-deutschland-betroffen/156806>
- Bundeskriminalamt: „Partnerschaftsgewalt, Kriminalstatistische Auswertung Berichtsjahr 2020“, Wiesbaden: 2021. Download unter [https://www.bka.de/DE/AktuelleInformationen/StatistikenLagebilder/Lagebilder/Partnerschaftsgewalt/partnerschaftsgewalt\\_node.html](https://www.bka.de/DE/AktuelleInformationen/StatistikenLagebilder/Lagebilder/Partnerschaftsgewalt/partnerschaftsgewalt_node.html)
- Bundeskriminalamt: „Bundeslagebild 2020. Menschenhandel und Ausbeutung“, Wiesbaden: 2021. Download unter [https://www.bka.de/DE/AktuelleInformationen/StatistikenLagebilder/Lagebilder/Menschenhandel/menschenhandel\\_node.html](https://www.bka.de/DE/AktuelleInformationen/StatistikenLagebilder/Lagebilder/Menschenhandel/menschenhandel_node.html)
- Bundeskriminalamt: Polizeiliche Kriminalstatistik 2021, aufgerufen unter <https://www.bka.de/DE/AktuelleInformationen/StatistikenLagebilder/PolizeilicheKriminalstatistik/PKS2021/PKSTabellen/BundFalltabellen/bundfalltabellen.html?nn=194208>.
- Deutscher Städtetag: „Umsetzung der Istanbul-Konvention für die kommunale Praxis, Handreichung des Deutschen Städtetags“, Berlin und Köln: 2021. Download unter <https://www.staedtetag.de/files/dst/docs/Publikationen/Weitere-Publikationen/2021/handreichung-istanbul-konvention-kommunale-praxis-2021.pdf>
- Europarat (Council of Europe Treaty Series No. 210): „Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt“, Istanbul: 2011. Download unter <https://rm.coe.int/1680462535>
- FRA: European Union Agency for Fundamental Rights (Hg.): „Gewalt gegen Frauen: eine EU-weite Erhebung. Ergebnisse auf einen Blick“, Wien: 2014.
- Plan International: Welt-Mädchenbericht: „Free to be online? Erfahrungen von Mädchen und jungen Frauen mit digitaler Gewalt“, Woking: 2020.
- Rabe, Heike; Leisering, Britta: Die Istanbul-Konvention. Neue Impulse für die Bekämpfung von geschlechtsspezifischer Gewalt.“ Hrg.; Deutsches Institut für Menschenrechte, Berlin: 2018. Download unter <https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/publikationen/detail/die-istanbul-konvention>
- Schröttle, Monika; Meshkova, Ksenia; Lehmann, Clara (im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS)): „Studie ‚Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz – Lösungsstrategien und Maßnahmen zur Intervention‘“, Berlin: 2019. Download unter [https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/umgang\\_mit\\_sexueller\\_belaestigung\\_am\\_arbeitsplatz\\_kurzfassung.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=11](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/umgang_mit_sexueller_belaestigung_am_arbeitsplatz_kurzfassung.pdf?__blob=publicationFile&v=11)
- Stadt Pforzheim: Beschlussvorlage Q1231 „Unterzeichnung der Europäischen Gleichstellungscharta“, Pforzheim: 2017. Download unter [https://www.pforzheim.de/fileadmin/user\\_upload/gleichstellung/europ\\_gleichstellungscharta/beschlussvorlage\\_gr-q1231.pdf](https://www.pforzheim.de/fileadmin/user_upload/gleichstellung/europ_gleichstellungscharta/beschlussvorlage_gr-q1231.pdf)
- Vereinte Nationen (Resolution 48/104): „Erklärung über die Beseitigung der Gewalt gegen Frauen“, New York: 1993. Download unter <https://www.un.org/depts/german/uebereinkommen/ar48104.pdf>
- Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung der Universität Bielefeld im Auftrag des BMFSFJ : „Lebenssituation, Sicherheit und Gesundheit von Frauen in Deutschland“, Bielefeld: 2003. Download unter <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/94200/d0576c5a115baf-675b5f75e7ab2d56b0/lebenssituation-sicherheit-und-gesundheit-von-frauen-in-deutschland-data.pdf>



# Impressum

**Herausgeberin**

Stadt Pforzheim  
Leitstelle zur Gleichstellung von Frauen und Männern  
Neues Rathaus, Markplatz 1  
75175 Pforzheim

T: 07231 39-1297

F: 07231 39-1463

[gleichstellung@pforzheim.de](mailto:gleichstellung@pforzheim.de)  
[www.pforzheim.de/europaeische-gleichstellungscharta](http://www.pforzheim.de/europaeische-gleichstellungscharta)

**Verantwortlich**

Susanne Brückner, Gleichstellungsbeauftragte Stadt Pforzheim

**Redaktion**

Susanne Brückner, Sofia Sturm

Pforzheim, Februar 2023