

# Tätigkeitsbericht

2020

Büro für Chancengleichheit  
Petra Steffan  
Hinter dem Rathaus 6  
[www.wismar.de/Gleichstellung](http://www.wismar.de/Gleichstellung)

# INHALTSVERZEICHNIS

## Inhalt

Vorwort.....	3
1. Aufgaben und Rolle der Gleichstellungsbeauftragten.....	4
1.1.Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten.....	4
1.2 Statistik Frauen und Männer in der Verwaltung.....	6
1.3 Initiierte und begleitete Veranstaltungen im Jahr 2020.....	6
2. Gleichstellung.....	10
2.1 Gewalt gegen Frauen und Mädchen, Hilfeangebote / Beratungsnetz.....	10
2.2 Frauenschutzhaus Nordwestmecklenburg.....	11
2.3 Geschlechtersensible Sprache.....	12
2.4 Sexistische und sexualisierte Werbung.....	13
2.5 Gleiche Arbeit – Gleicher Lohn?.....	13
3. Willkommen in Wismar.....	13
Projekt Stadtmütter.....	15
Abfrage Bedarf an Sprachmittlung in Kitas.....	16
4. Fazit und Ausblick.....	17
5. Anlagen.....	18
5.1 Rechtliche Grundlagen.....	18
5.2 Gesetze und Beschlüsse.....	19

## **Vorwort**

Mit dem Jahresbericht 2020 informiere ich Sie über die vielfältigen Aufgaben und durchgeführten Maßnahmen und Veranstaltungen.

Das Jahr 2020 war geprägt von Herausforderungen: gesellschaftlich und privat. Das Virus COVID-19 hat die (Arbeits-)Welt verändert und die Herausforderungen betreffen und verändern unsere Gesellschaft.

Neue Vokabeln prägten den Umgang miteinander und zugleich machte die Pandemie deutlich, dass Geschlechtergerechtigkeit in Deutschland noch lange keine Selbstverständlichkeit ist. Insbesondere Frauen waren und sind in sogenannten „systemrelevanten Berufen“ tätig. Es sind Berufe, etwa im Gesundheitswesen oder im Einzelhandel, die zum Teil gering entlohnt werden. Die Frauen haben zugleich Kinder betreut und die Versorgung von Familienangehörigen gewährleistet. Dreifachbelastungen die insbesondere Alleinerziehende vor große Herausforderungen gestellt haben und immer noch stellen. Berufsgruppen im Gesundheitswesen und Einzelhandeln wurden plötzlich mit neuen Augen gesehen und ihr Ansehen stieg. Doch Klatschen allein reicht da nicht! Notwendig ist eine gerechte Entlohnung und eine Arbeitswelt, die es Frauen wie Männern ermöglicht Familie und Beruf auch in schwierigen Zeiten unter einen Hut zu bringen. Die Politik muss dafür die Weichen stellen.

Präsenzveranstaltungen konnten nicht wie geplant stattfinden bzw. wurden als Online-Veranstaltungen angeboten und wahrgenommen. Insgesamt hat sich das Arbeitsleben und unserer Art zu kommunizieren verändert: Der Einsatz von digitalen Elementen nahm Fahrt auf. Homeoffice, Telearbeit sind Alltag geworden. Insgesamt ist das alles sehr herausfordernd. Bei all den bestehenden Herausforderungen dürfen wir nicht die Menschen vergessen, wir müssen sie mitnehmen, sie nicht mit ihren Sorgen und Ängsten allein lassen und wertschätzend mit ihnen kommunizieren.

Ich danke allen, die im vergangenen Jahr an unterschiedlichen Projekten und Veranstaltungen mitgewirkt und sich eingebracht haben.

Petra Steffan  
Gleichstellungsbeauftragte

# **1. Aufgaben und Rolle der Gleichstellungsbeauftragten**

## **1.1. Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten**

Gleichstellungsbeauftragte agieren auf Grundlage von gesetzlichen Vorgaben. Die Gleichstellung von Frauen und Männern sind unter anderem in der Kommunalverfassung Mecklenburg-Vorpommern (§ 41 KV M-V) und in § 12 der Hauptsatzung der Hansestadt Wismar festgeschrieben. Das Büro für Chancengleichheit arbeitet fachübergreifend, denn Gleichstellung ist eine Querschnittsaufgabe.

### **Aufgaben/ Leistungen**

Der Aufgabenbereich der Gleichstellungsbeauftragten gliedert sich in einen verwaltungsinternen und einen verwaltungsexternen Bereich.

#### **Verwaltungsinterne Aufgaben**

Intern bezieht sich die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten auf das Handeln der Arbeitgeberin und dessen Auswirkungen auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie beinhaltet die Mitwirkung an Dienstvereinbarungen sowie gleichstellungsrelevante Probleme von Kolleginnen und Kollegen aufzugreifen und Betroffenen zu unterstützen. Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt regelmäßig an Dienstberatungen sowie an Tagungen und Fortbildungen teil.

Themenbereiche sind unter anderem:

- Förderung der tatsächlichen Gleichstellung aller Bürgerinnen und Bürgern im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)
- Einbringen von spezifischen Belangen des Aufgabenbereiches in die Ausschüsse und Gremien der Bürgerschaft
- Zusammenarbeit mit gesellschaftlichen Gruppen, Vereinen, Institutionen, Betrieben und Behörden
- Beteiligung bei Personalentscheidungen und bei der Personalplanung sowie Mitwirkung bei Prozessen zur interkulturellen Öffnung der Verwaltung
- Beratung und Unterstützung in Fällen von geschlechtsspezifischer Diskriminierung
- Erstellen eines jährlichen Tätigkeitsberichtes

#### **Verwaltungsexterne Aufgaben**

Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt und begleitet Bereiche, Strukturen und Prozesse in Bezug auf die Feststellung geschlechtsspezifischer Ungleichheiten und deren Beseitigung (z. B. Fragestellungen und vorhandene Defizite bei der Gleichstellung von Frauen und Männern, Abbau der Diskriminierung und struktureller Benachteiligung von Frauen, Informationsaustausch, Netzwerkarbeit).

Themenbereiche sind u. a.:

- Arbeitsmarkt und Beschäftigung
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Organisation von Veranstaltungen
- Unterstützung und Förderung von Frauenprojekten, -gruppen und -initiativen
- Zusammenarbeit mit Vereinen, Verbänden und Organisationen

**Mitgliedschaften in Gremien und Arbeitsbereichen**

- Die Gleichstellungsbeauftragte ist in folgenden Gremien und Arbeitskreisen tätig:

**Verwaltungsintern:**

- Runder Tisch Migration
- AG Integration
- AG Telearbeit
- Runder Tisch Bildung
- AK Gesundheitsmanagement
- Interkulturelle Öffnung

**Innerhalb der Hansestadt:**

- AK Soziales
- Altstadtbeirat / Soziale Stadt
- Partnerschaft für Demokratie Demokratie leben

**Überregional:**

- Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten (LAG)
- Aktionsbündnis Mecklenburg-Vorpommern zum Equal Pay Day (EPD)
- AG Migrantinnen
- Aktionsbündnis Mecklenburg-Vorpommern Parität

Im Jahr 2020 lag der Fokus der Arbeit u.a. in der Begleitung und Weitervermittlung von Frauen die von häuslicher Gewalt betroffen waren, der Teilnahme an Vorstellungsgesprächen sowie der Kontaktpflege mit den Vereinen, Verbänden und Aktionspartnern sowie Einzelpersonen. Weiterhin wurden viele Termine, Vorab-sprachen für Veranstaltungsformate für das Jahr 2021 und Fortbildungen im digi-talen Format wahrgenommen.

## Finanzielle und personelle Ausstattung

Die Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten wird im Rahmen einer halben Stelle (20 Wochenstunden) ausgeführt. Für den Bereich „Willkommenskultur“ stehen gemäß des Beschlusses durch die Bürgerschaft ebenfalls 20 Wochenstunden zur Verfügung. Die finanzielle Ausstattung ist auskömmlich und es wird damit verantwortungsvoll gearbeitet. Zugleich werden Fördermittel und Sponsoren für Veranstaltungsformate eingeworben.

## 1.2 Statistik Frauen und Männer in der Verwaltung

Stichtag: 31.12.2020

Beschäftigte	männlich			weiblich			Gesamt		
	gesamt	vollzeit	teilzeit	gesamt	vollzeit	teilzeit		vollzeit	teilzeit
einfacher Dienst E1 bis E 4	12	11	1	19	6	13	31	17	14
mittlerer Dienst E5 bis E8, A6 bis A9mD	90	81	9	151	84	67	241	165	76
gehobener Dienst E9 bis E 12, A9gD bis A13gD	48	40	8	90	54	36	138	94	44
höherer Dienst E 13 bis E 15Ü, A13hD bis A 15, B3 bis B5	8	8	0	5	4	1	13	12	1
<b>gesamt</b>	<b>158</b>	<b>140</b>	<b>18</b>	<b>265</b>	<b>148</b>	<b>117</b>	<b>423</b>	<b>288</b>	<b>135</b>

Zahlen incl. ruhende Arbeits- und Dienstverhältnisse sowie Pauschalkräfte/Minijobber; excl. Azubis/Anwärter

Anzahl der Beschäftigten mit GdB:	31	davon Gleichgestellt	5
-----------------------------------	----	----------------------	---

Quelle: Hansestadt Wismar/ Amt für Zentrale Dienste/ Abt. Personalverwaltung

## 1.3 Initiierte und begleitete Veranstaltungen im Jahr 2020

Monat	Veranstaltung
Januar	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lübecker Stadtmütter zu Gast in Wismar</li> <li>• Ausstellung in der Gerichtslaube anlässlich des Gedenktages Befreiung des KZ Auschwitz mit der Thematik „Zeugen Jehovas“</li> <li>• Führung durch die Ausstellung (Migrantische Frauen aus dem Projekt Frauentreff beim IJGD durch die Ausstellung geführt und erläutert)</li> </ul>
Februar	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Café Miteinander Projektvorstellung „Stark im Beruf“ für Mütter mit Migrationsbiografie des Jugendfördervereins</li> <li>• Lesung mit Christine Amini „1001 Wahrheit“ im Treff im Lindengarten</li> <li>• NeubürgerInnenstammtisch</li> </ul>
März	<ul style="list-style-type: none"> <li>• NeubürgerInnenstammtisch</li> <li>• Veranstaltung zum Internationalen Frauentag in der Stadtbibliothek</li> </ul>
Mai	<ul style="list-style-type: none"> <li>• LAG der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten</li> <li>• Tag der Nachbarn</li> </ul>
Juni	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hissen der Regenbogenflagge vor dem Rathaus. Ein Zeichen für mehr Gleichberechtigung und gegen Diskriminierung von Homosexuellen und Bisexuellen</li> </ul>
September	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interkulturelle Wochen mit den Schwerpunkten Fairer Handel und Flucht und Migration</li> </ul>
Oktober	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pflanzaktion der Partnerstädte Wismar und Lübeck im Bürgerpark anlässlich 30 Jahre Mauerfall „Frauen grenzenlos“</li> <li>• Kultur und Bildungsmesse im Zeughaus</li> </ul>
November	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nein zu Gewalt gegen Frauen Flagge hissen vor dem Rathaus und die Aktion „Orange World“ von Zonta Wismar</li> </ul>

Einige Veranstaltungen möchte ich näher erläutern:

### **Lübecker Stadtmütter zu Gast in Wismar**

Gelebte Städtepartnerschaft: Die Gleichstellungsbeauftragte der Hansestadt Lübeck, Elke Sasse, reiste mit 25 Lübecker Stadtmüttern Mitte Januar 2020 nach Wismar.

Seit dem gemeinsamen Projekt im Jahr 2019 „30 Jahre Mauerfall – Frauen grenzenlos“, gibt es einen intensiveren Austausch auch zum Thema ‚Angebote für Migrantinnen‘. Das Projekt ‚Lübecker Stadtmütter‘, so wurde deutlich kann auch für die Hansestadt Wismar ein weiterer wichtiger Baustein für eine erfolgreiche Migrationsarbeit sein.

Durch den vertieften Austausch in Wismar wurden insbesondere beim Besuch des Projektes „Stark im Beruf“ für Mütter mit Migrationshintergrund des Jugendfördervereins in Wismar Erfahrungen und Handlungsansätze vor Ort – für Wismar ebenso wie für Lübeck – ausgetauscht. Das anschließende Treffen mit Bürgermeister Thomas Beyer zeigte das starke Interesse der Hansestadt Wismar, ein ähnliches Projekt auch für Wismar zu starten.

### **Interkulturelle Wochen**

Die Interkulturellen Wochen fanden unter dem Motto „Zusammen leben – zusammen wachsen“ und den Schwerpunkten Fairer Handel, Flucht und Migration statt. Nicht alle geplanten Veranstaltungen konnten durchgeführt werden bzw. nur mit besonderen Vorkehrungen aufgrund der Corona-Pandemie. So wurde das Fragmentarische Theaterstück „Mittelmeermonologe“ statt in der Stadtbibliothek vor Publikum als Telefon-Theater aufgeführt. Eine sehr besondere und direkte Form mit Schauspielerinnen und Schauspielern aber auch mit Geflüchteten ins Gespräch zu kommen. Im Jahr 2021 wird das Theaterstück nochmal ins Programm genommen, in der Hoffnung, dass sich die Situation bis dahin weitestgehend normalisiert hat und Menschen an Kunst- und Kulturangeboten teilnehmen können. Großen Anklang fanden die Veranstaltungen „Kleidertausch“ im Filmbüro, und in dem im Anschluss gezeigten Film „Todsick – Schattenseite der Mode“ und die Möglichkeit mit der Regisseurin Inge Altemeier ins Gespräch zu kommen (natürlich unter Beachtung der Hygieneregeln) und die Veranstaltung der Islamischen Gemeinde auf dem Marktplatz. Ausländische Studierende und die Islamische Gemeinde boten traditionelle Speisen und Waren aus Marokko an. Kaffeespezialitäten, Süßes und Edles aus Schokolade kamen vom arabischen Kaffeeladen aus Wismar. Das Veranstaltungsformat lockte mit vielen Angeboten und dem Duft nach Orient viele Menschen an. Der Wunsch nach mehr Veranstaltungen in diesem Format wurde immer wieder geäußert.

Ein großer Dank gilt allen Aktionspartnerinnen und -partnern, die dieses Format jedes Jahr mit Leben füllen.

### **Pflanzaktion der Partnerstädte Wismar und Lübeck im Bürgerpark anlässlich 30 Jahre Mauerfall „Frauen grenzenlos“**

Anlässlich des Tages der Deutschen Einheit am 3. Oktober, übergaben Petra Schmittner, Mitarbeiterin des Lübecker Frauenbüros und Gleichstellungsbeauftragte der Hansestadt Wismar Petra Steffan symbolisch einen Scheck in Höhe von 500 Euro an das Bauamt der Hansestadt Wismar. Mit dem Geld, das durch Spenden für den Kalender „Frauen grenzenlos“ zusammenkam, wurden im Bürgerpark unter anderem drei Hortensien gepflanzt, weitere Pflanzungen erfolgen im Jahre 2021.

Damit beteiligten sich die Partnerstädte Lübeck und Wismar am „Einheitsbuddeln“, einer Pflanzaktion, die anlässlich des Tages der Deutschen Einheit 2019 ins Leben gerufen wurde. Das Land Schleswig-Holstein hatte zu der Aktion aufgerufen, um eine neue Tradition für den deutschen Nationalfeiertag zu begründen. Das Wismarer Büro für Chancengleichheit und das Frauenbüro Lübeck haben die Idee aufgegriffen und beteiligten sich daran.

**Hintergrund:** Anlässlich des Jahrestages „30 Jahre Mauerfall“ hatten das Lübecker Frauenbüro und das Büro für Chancengleichheit einen Kalender für das Jahr 2020 initiiert. Ziel und Inhalt: Weitere Begegnungen schaffen und Dialoge fördern. Frauen aus Ost und West, Frauen, die aus anderen Ländern nach Lübeck und Wismar kamen, aber auch Frauen, die es von West nach Ost und von Ost nach West zog, kamen in dem Kalender zu Wort und erzählen darüber, was für sie Heimat bedeutet. Der limitierte Kalender fand in beiden Städten großen Anklang.

### **Kultur- und Bildungsmesse in der Stadtbibliothek**

Neben vielen Vereinen und Verbänden präsentierte sich auch das Büro für Chancengleichheit auf der Kultur- und Bildungsmesse Mitte Oktober in der Stadtbibliothek. Die Kultur- und Bildungsmesse wurde vom Programm 360° Fonds für Kulturen der neuen Stadtgesellschaft initiiert. Neben vielen Gesprächen mit Besucherinnen und Besuchern wurde der Kinospot „Starke Frauen – Starkes Wismar“ gezeigt.

In dem Kinospot sind sechs Wismarer Frauen unterschiedlicher Herkunft in ihren Berufen und Funktionen zu sehen. Ziel des Projektes ist es, Demokratie und Gleichbehandlung in der Arbeitswelt und Gesellschaft zu fördern, sowie Menschen für unterschiedliche Themen zu sensibilisieren. Vier Spots mit unterschiedlichen Endungen zu den Themen Gewalt gegen Frauen, Lohngerechtigkeit, Parität in Gremien und natürlich auch mit einer Prise Humor, dass Frauen deutlich mehr können als tradierte Rollenbilder zu leben, sind bei vielen verschiedenen Anlässen einsetzbar.

Das Projekt „Starke Frauen – starkes Wismar“ wurde über das Büro für

Chancengleichheit initiiert und mit Unterstützung durch das Bundesprogramm „Partnerschaft für Demokratie „Demokratie leben!“ sowie dem Programm 360° Fonds für Kulturen der neuen Stadtgesellschaft gefördert.

### **Aktionstags zum Internationalen Tag Nein gegen Gewalt an Frauen**

Am 25. November am Internationalen Tag Nein gegen Gewalt an Frauen wurde öffentlichkeitswirksam im Beisein des Bürgermeisters Thomas Beyer die Flagge von Terre des Femmes gehisst. In den Abendstunden wurde das Rathaus vom Zonta-Club Wismar orange angestrahlt.

## **2. Gleichstellung**

### **2.1 Gewalt gegen Frauen und Mädchen, Hilfeangebote / Beratungsnetz**

Etwa jede vierte Frau in Deutschland erlebt Gewalt – körperliche und/oder sexualisierte Übergriffe. Meist im häuslichen Umfeld. Auch Männer werden Opfer von Gewalt, doch dann eher außerhalb ihres häuslichen Umfeldes. Zu über 90 Prozent sind es jedoch Frauen, die von Partnerschaftsgewalt betroffen sind. Die konkrete Anzahl männlicher Betroffener ist nur schwer abschätzbar. Betroffene benötigen unkomplizierte und zeitnahe Unterstützung. Umso wichtiger ist es, Maßnahmen zum Schutz und zur Unterstützung der Betroffenen zu schaffen. Dazu gehören umfassende Hilfsangebote und barrierefreie Zugänge zu Frauenschutzhäusern und Beratungseinrichtungen sowie die Strafverfolgung von Tätern und Täterinnen. In Mecklenburg-Vorpommern gibt es ein umfangreiches Beratungs- und Hilfenetz für Betroffene. Fünf Interventionsstellen gegen häusliche Gewalt und Stalking mit angeschlossener Kinder- und Jugendberatung, fünf Fachberatungsstellen für Betroffene von sexualisierter Gewalt, acht Beratungsstellen für Betroffene von häuslicher Gewalt, eine Beratungsstelle für Betroffene von Menschenhandel und Zwangsverheiratung, sowie eine Landeskoordinierungsstelle beraten und begleiten Betroffene. Hinzu kommen drei Täter- und Gewaltberatungsstellen. Im Jahr 2020 wurden 2,4 Millionen Euro Landesmittel für das Hilfenetz für Betroffene von häuslicher und sexualisierter Gewalt zur Verfügung gestellt

### **Hilfetelefon „Gewalt gegen Frauen“**

Mit rund 51.400 Kontakten ist die Zahl der Beratungen beim Hilfetelefon im Jahr 2020 erneut gestiegen. Mit einem Zuwachs von 15 Prozent ist dies der höchste Anstieg seit 2016. Rund 28.400 von Gewalt betroffenen Personen nutzten im vergangenen Jahr das niedrigschwellige Angebot. Mehr als 11.000 Personen aus dem sozialen Umfeld Betroffener und Fachkräfte wurden beraten. Vor allem Anfragen zu häuslicher Gewalt nahmen im vergangenen Jahr überproportional zu.

Quelle: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

## Opferambulanzen

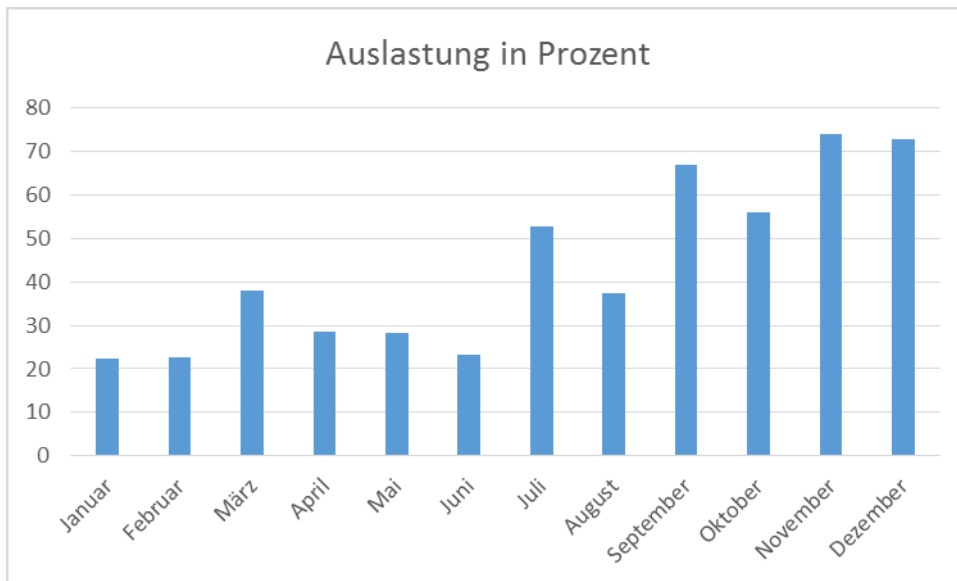
In rechtsmedizinischen Ambulanzen bietet sich die Möglichkeit, gewaltbedingte Befundmuster kostenfrei gerichtsfest zu dokumentieren. Das Angebot richtet sich sowohl an von Gewalt Betroffene als auch an Berufsgruppen, die mit Betroffenen von Gewalt arbeiten. Der Ablauf einer rechtsmedizinischen Untersuchung richtet sich nach den Bedürfnissen der Betroffenen und verschafft ihnen Zeit, ihre Optionen abzuwägen, beispielsweise eine Strafanzeige zu stellen. Die Dokumentationen können von den Betroffenen jederzeit angefordert werden und im Rahmen eines Strafprozesses oder Schadenersatzprozesses als Beweismittel verwendet werden.

## 2.2 Frauenschutzhaus Nordwestmecklenburg

Im Jahr 2020 fanden 28 Frauen Schutz und Hilfe im Frauenschutzhaus. Bei 21 Frauen betrug die Aufenthaltsdauer weniger als drei Monate. Die Gründe für die kurzen Aufenthalte sind sehr vielschichtig, u.a. die Rückkehr zum gewaltausübenden Partner bzw. Familienmitglied oder der Einzug in eigenen Wohnraum. Während 80 Prozent der Bewohnerinnen erstmals in einem Frauenschutzhaus Zuflucht suchten, gaben 20 Prozent an, bereits mindestens einmal dieses Hilfeangebot genutzt zu haben.

Im vergangenen Jahr wohnten zwölf Frauen (48 Prozent) mit Migrationsgeschichte und deren Kinder im Haus. Die Anzahl ist damit im Vergleich zum Vorjahr (9 Frauen) erneut gestiegen. Fünf Bewohnerinnen, also 20 Prozent der Frauen die sich 2020 im Frauenhaus aufhielten, kamen aus der Hansestadt Wismar und dem Landkreis Nordwestmecklenburg. Außerdem fanden neun Frauen aus anderen Städten und Landkreisen Mecklenburg-Vorpommerns, zehn Frauen aus anderen Bundesländern sowie eine Frau aus dem Ausland im AWO Frauenschutzhaus Wismar Hilfe und Unterkunft. Die Notwendigkeit in einem anderen Bundesland Schutz zu suchen besteht bei Sicherheitsbedenken, wie zum Beispiel besonders gefährliche Tatpersonen, die beharrlich nach Betroffenen suchen und deren Leben bedrohen.

Die durchschnittliche Platzauslastung betrug 43,56 Prozent. 28 Fragen wurden abgelehnt. Im Jahr 2020 suchten 49 Personen, davon 25 Frauen und 24 Kinder, Schutz und Unterstützung in unserer Einrichtung. Außerdem wohnten noch drei Frauen und ein Kind im AWO Frauenschutzhaus, die bereits im Vorjahr eingezogen waren.



Quelle: AWO Frauenschutzhaus

Der Altersdurchschnitt der betroffenen Frauen betrug im AWO Frauenschutzhaus 30 Jahre.

Eine besonders belastende Herausforderung war der Umgang mit Männern mit einem sehr hohen Gewaltpotential, sodass Frauen in die Schutzprogramme der Polizei aufgenommen werden mussten, und diese stündlich Streife in der Straße des Frauenhauses gefahren sind.

### 2.3 Geschlechtersensible Sprache

Sprache als Kommunikationsmittel befindet sich im stetigen Wandel. Die sprachliche Gleichbehandlung der Geschlechter ist unerlässlich um das Ziel Frauen und Männer gleichermaßen anzusprechen und die Gleichwertigkeit bzw. die Sichtbarkeit der Geschlechter deutlich zu machen, zu erreichen. Um ein geschlechtergerechtes Miteinander zu erreichen, ist es notwendig, zielgerichtet zu adressieren und nicht nur mit zu meinen. Denn Sprache schafft Realität.

Es gibt verschiedene Möglichkeiten, bei der Bezeichnung von Personen auf das generische Maskulinum zu verzichten: Anfang des Jahres wurde ein erster Entwurf eines Leitfadens zur Umsetzung der geschlechtergerechten Sprache in der Hansestadt Wismar erarbeitet. Der Vorschlag beinhaltete die Verwendung des Gendersternchens. Dem Vorschlag konnte die Verwaltung nicht folgen und eine Arbeitsgruppe – bestehend aus den Bereichen Pressestelle / Öffentlichkeitsarbeit, Büro für Chancengleichheit, Personalamt und dem Projekt 360° – erarbeitete die Empfehlung „Handlungsweise diskriminierungsarme Sprache“. Die Empfehlung trat

im März 2020 für die Stadtverwaltung in Kraft.

Mit dieser Empfehlung, die den amtlichen Schreibvorschriften Rechnung trägt und vor allem im Alltag habbarer bleibt, wird die Sichtbarmachung der Geschlechter etwa durch Beidnennung Rechnung getragen.

## 2.4 Sexistische und sexualisierte Werbung

Die Gleichstellung von Frauen und Männern zeichnet sich unter anderem auch darin aus, dass keine Werbung gezeigt wird, welche die Würde von Frauen und Männern missachtet oder ein einseitiges, einschränkendes Rollenbild vermittelt.

Es erreichen das Büro für Chancengleichheit immer wieder Beschwerden über sexistische Werbung. Tipps, wie und wo sich Wismarer Bürgerinnen und Bürger über sexistische Werbung beschweren können, sind auf der Seite „Sexismus in der Werbung“ auf der Seite [www.wismar.de/Gleichstellung](http://www.wismar.de/Gleichstellung) zusammengestellt. Es wird auf die Beschwerdemöglichkeiten beim Deutschen Werberat, aber auch auf die Werbemelder\*in von Pinkstinks hingewiesen.



## 2.5 Gleiche Arbeit – Gleicher Lohn?

Gleiche Bezahlung von Frauen und Männern ist nach wie vor ein Thema. Der Equal Pay Day (EPD) fand am 17. März statt. Das Motto der Kampagne lautete „Auf Augenhöhe verhandeln – wir sind bereit. Im Jahr 2020 verdienten in Deutschland Frauen durchschnittlich 21 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen. Aufgrund der aktuellen Situation wurden alle geplanten Veranstaltungen abgesagt und über örtliche Medien auf das Thema aufmerksam gemacht.

## 3. Willkommen in Wismar

Im Jahr 2014 wurde mit Beschluss der Bürgerschaft ein Konzept zur Willkommenskultur in Wismar entwickelt. Da der Begriff Willkommenskultur sehr stark belegt ist und sich in erster Linie an Menschen mit Migrationsgeschichte richtet, wurde der Titel „Willkommen in Wismar“ vorgeschlagen. Zum einen wurde damit dem Wunsch der Bürgerschaft Rechnung getragen und zum anderen soll

das Konzept auch zukunftsorientiert und nachhaltig sein. Dem Wunsch der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen mehr über diesen Arbeitsbereich zu berichten, wird hiermit Rechnung getragen. Dem Wunsch folge ich gern, zumal Chancengleichheit und der Zugang zur Teilhabe am gesellschaftlichen Leben alle Menschen betrifft. Unabhängig, woher sie kommen.

### Statistische Übersicht Bevölkerung in der Hansestadt Wismar

Bevölkerung insgesamt (12/2020)	44.486
Bevölkerung insgesamt (12/2019)	44.608
Davon männlich	21.891
Davon weiblich	22.595
Darunter Nichtdeutsche	3.618
Zugezogene insgesamt (Stand 09/2020)	322
Zugezogene insgesamt (Stand 09/2019)	468
Davon männlich	98
Davon weiblich	101

Quelle: Kommunale Statistikstelle

Die Aufgaben der Stelle Willkommenskultur beinhalten u.a. die Öffnung der bestehenden Netzwerke für alle (Neu-)Bürgerinnen und -bürger und die Förderung des interkulturellen Dialogs sowie Informationen zu geben. So erhalten Neubürgerinnen und Neubürger bei Anmeldung im Bürgerservicecenter eine Willkommensmappe und eine Broschüre mit Informationen zu Verwaltung und Eigenbetrieben und deren Aufgaben sowie Informationen zu Kultureinrichtungen innerhalb der Hansestadt Wismar. Im Jahr 2020 wurde die Willkommensmappe aktualisiert.

Das Angebot der Hansestadt Wismar wird gut angenommen. Menschen, die in Wismar eine neue Heimat finden bzw. finden möchten, nehmen Kontakt mit dem Büro für Chancengleichheit auf. Häufig geht es um Möglichkeiten, Kontakte zu knüpfen oder ehrenamtlich tätig zu sein. Menschen mit Migrationsgeschichte wenden sich häufiger an das Büro, um Unterstützung bei vielschichtigen Problemen zu erhalten. Vermehrt gehen Hinweise und die Bitte um Unterstützung beim Thema Diskriminierung und Rassismus ein.

Die Pandemie stellt die Menschen mit Migrationsgeschichte vor große Herausforderungen, denn Arbeitsverhältnisse (meist Minijobs) und eine Vielzahl an Integrationsangebote sind weggefallen.

Auch die „Bildungskluft“ zwischen Kindern mit und ohne Migrationsbiografie wurde besonders deutlich. Kinder aus migrantischen Haushalten verfügen seltener über ein eigenes Zimmer, Zugang zu Büchern und technische Grundlagen (Computer und Drucker). Bestehende Sprachbarrieren (insbesondere der Eltern) erschweren die Kommunikation mit Lehrkräften um spezifische Fragen zum Unterricht bzw. zum Lehrstoff zu klären. Diese und andere Schwerpunkte im Bereich Integration und Migration werden unter anderem in der AG Integration thematisiert und versucht zu lösen.

Ein wichtiger Aspekt im Bereich Willkommenskultur ist unter anderem auch, die Partizipation und das Engagement von Geflüchteten zu fördern. Dazu müssen sie auch die Möglichkeit erhalten, selbst aktiv zu werden. Seit Ende 2019 gibt es innerhalb der Verwaltung den Runden Tisch Migration. Menschen aus unterschiedlichen Communities treffen sich in regelmäßigen Abständen mit dem Bürgermeister und dem Büro für Chancengleichheit. Damit möchte die Verwaltung den interkulturellen Informations- und Erfahrungsaustausch stärken, gemeinsame Projekte fördern und zugleich Informationen in sonst schwer zugängliche Zielgruppen steuern sowie den interreligiösen Dialog fördern.

### **Projekt Stadtmütter**

Das Projekt Stadtmütter ist eine Herzensangelegenheit. Groß war die Freude, dass für das Projekt das Deutsche Rote Kreuz dafür gewonnen werden konnte. In vielen Städten wird dieses Projekt sehr erfolgreich umgesetzt. Frauen und Mütter mit und ohne Migrationsgeschichte werden qualifiziert und sind als Multiplikatoren in Familien tätig. Mit umfangreichen mehrsprachigen Informationsmaterialien bestückt, informieren sie insbesondere Frauen in ihrer Häuslichkeit über das deutsche Bildungssystem, über deutsche Wertevorstellung und gesellschaftliche Hintergründe, Verwaltungsvorgänge, hier geltenden Rechte von Frauen und Kindern, über Gewaltprävention, über Gesundheitsfürsorge und Ernährung. In einigen Stadtteilen, insbesondere am Friedenshof, leben Familien mit einem geringen Zugang zu Bildungs- und Unterstützungssystemen. Die gesellschaftliche Isolation verhindert den Prozess der Integration. Das Projekt hat mehrerer positive Effekte: Mit der Qualifizierung erhöhen sich die Chancen der Frauen auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Die Frauen erhalten ein kleines Einkommen, da sie auf Honorarbasis tätig sind und haben Zugang zu Familien, die sonst schwer erreichbar sind.

Das Projekt startete im September 2020. Zugleich wird damit die Hoffnung verbunden, dass das Angebot Stadtmütter sich als stetiges Projekt in der Beratungslandschaft der Hansestadt Wismar etabliert.

Auch hier an dieser Stelle ein Dankeschön an alle Unterstützerinnen und Unterstützer.

### **Abfrage Bedarf an Sprachmittlung in Kitas**

Anlass für die Bedarfsabfrage für Mehrsprachigkeit bzw. Sprachmittlung an Kitas war die bisher nicht gelungene Installierung eines qualifizierten Sprachmittlerpools innerhalb des Landkreises Nordwestmecklenburg. 2015 gab es dazu die ersten Gespräche mit Anbietern und in den entsprechenden Arbeitskreisen.

Bedarfe von Kindertagesstätten, Schulen, Beratungsstellen und medizinischen Einrichtungen werden immer wieder angezeigt. Die meisten migrantischen Familien können sich im Alltag problemlos verständigen, doch gerade in der Kommunikation mit Verwaltungs- und Gesundheitseinrichtungen, stehen sie häufig vor hohen Sprachbarrieren.

Um qualifizierte Bedarfe zu ermitteln, wurde dazu eine Anfrage an Kindertagesstätten innerhalb der Hansestadt Wismar gestellt. Von 22 angeschriebenen Einrichtungen haben sich 15 Einrichtungen zurückgemeldet. Insbesondere für Entwicklungsgespräche, Elterngespräche und zur Vertragsgestaltung wurden hohe Bedarfe zurückgemeldet. Vor allem für die Sprachen Arabisch, Russisch, Polnisch, Kurdisch sowie Bedarfe in den Sprachen Persisch, Bulgarisch und Lettisch. Qualifizierte Sprachmittler/innen können hier Abhilfe schaffen.

Zu klären wäre dann noch der finanzielle Aspekt. Für Schulen übernimmt das Bildungsministerium die Kosten. Denkbar ist, dass die Kosten für die Sprachmittlung über die Entgeltverordnung für Kitas geregelt werden.

### **Sprachmittlerpool**

In kommunalen Einrichtungen und Diensten sowie im Gesundheitswesen ist Menschen mit Migrationsgeschichte der gleichberechtigte Zugang aufgrund von Sprachbarrieren nur eingeschränkt möglich. Menschen mit Migrationsgeschichte insbesondere Neuzuwanderer/innen verfügen oft nicht über genügend Deutschkenntnisse, um einen Arzt- oder Behördenbesuch ohne Sprachmittler/in zu bewältigen. Die Sprachbarrieren hindern die Betroffenen, aber auch die administrativen Stellen, komplexe Themen ausreichend zu klären. Das Wahrnehmen von notwendigen Terminen und die Klärung von Sachverhalten in vielen Bereichen des öffentlichen Lebens sind somit erschwert. In Schwerin wurde das Projekt „Sprachmittlerpool“ eingeführt und im Jahr 2015 auf den Landkreis Ludwigslust-Parchim ausgeweitet. Mittlerweile können vier Sprachmittlerpools des Sprachmittlungsnetzwerkes Mecklenburg-Vorpommern bei den vielfältigen Herausforderungen bei Sprachbarrieren in den Bereichen Bildung, Soziales und Gesundheit unterstützen. Nur der Landkreis Nordwestmecklenburg bildet in der Sprach- und Kommunikationsvermittlung einen weißen Fleck.

Sprach- und Kommunikationsvermittlung bedeutet, dass unabhängige Dritte bei

Terminen und Gesprächen mit sprachlichen Hürden die Verständigung wertfrei und neutral unterstützen.

Der Zusammenhang zwischen Sprache und Integration / Inklusion gilt als Voraussetzung zur Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. Das Thema und die Installierung eines Sprachmittlerpools für den Landkreis Nordwestmecklenburg, insbesondere für die Hansestadt Wismar begleitet das Büro für Chancengleichheit seit 2015 und wird dies auch zukünftig tun. Allerdings möchte ich die Hoffnung äußern, dass im Jahr 2021 die Installierung eines „Sprachmittlerpools“ umgesetzt wird.

#### **4. Fazit und Ausblick**

Schon seit über einem Jahr, begleitet uns die Corona-Pandemie und ihre Auswirkungen. Die Pandemie lässt die Kluft zwischen Arm und Reich weiter wachsen, insbesondere sind Menschen mit Migrationsgeschichte und Menschen, die ein niedriges Einkommen erzielen, betroffen. Laut einer aktuellen Untersuchung der Hans-Böckler-Stiftung, verschärfte sich in der Corona-Krise die Ungleichheit zwischen hohen und niedrigen Einkommen in Deutschland. Zugleich wurden die geschlechtsspezifischen Ungleichheiten noch deutlicher.

Trotz allem konnten im Jahr 2020 einige Projekte umgesetzt und angedacht werden. Konkrete Ideen für weitere Vorhaben bzw. zur Verstetigung von bereits gut funktionierenden Projekten sind vorhanden.

Ein weiterer wichtiger Baustein in der Arbeit wird das Thema Diversität in der Verwaltung sein. Migrantinnen und Migranten haben nach wie vor schlechtere Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Um Menschen mit Migrationsbiografien gleiche Chancen und Perspektiven am Arbeitsplatz zu bieten, muss ein Umdenken erfolgen. Erste Ansätze dazu gibt es dazu in der Verwaltung der Hansestadt Wismar, doch nach wie vor hat die Öffentliche Verwaltung Aufholbedarf. Diversität muss als Potential gesehen werden um zukunftsfähig zu bleiben. Die Öffentliche Verwaltung ist Dienstleisterin für alle Menschen und es sollte die Vielfalt der Bevölkerung auch in ihr sichtbar sein.

Weiterhin sollen Angebote verstetigt werden und vorhandene Kompetenzen von Interessierten in den einzelnen Netzwerken noch intensiver mit eingebunden werden.

## 5. Anlagen

### 5.1 Rechtliche Grundlagen

#### Grundgesetz

Der Artikel 3 des Grundgesetzes garantiert die Gleichheit vor dem Gesetz, die Gleichberechtigung der Geschlechter und verbietet Diskriminierung und Bevorzugung bestimmter Eigenschaften.

#### Kommunalverfassung

##### § 41 Gleichstellungsbeauftragte

(1) Die Förderung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern ist auch eine Aufgabe der Gemeinden. Dafür bestellen hauptamtlich verwaltete Gemeinden Gleichstellungsbeauftragte, die in Gemeinden mit mehr als 10.000 Einwohnerinnen und Einwohnern hauptamtlich tätig sind. Andere Gemeinden können Gleichstellungsbeauftragte bestellen, die ehrenamtlich tätig sein können. Für ehrenamtlich tätige Gleichstellungsbeauftragte gilt § 27 entsprechend.

(2) Die Bestellung erfolgt, soweit nicht durch die Hauptsatzung eine Übertragung auf den Hauptausschuss stattgefunden hat, durch die Gemeindevertretung. Die Aufhebung der Bestellung bedarf eines Beschlusses mit der Mehrheit von zwei Dritteln aller Mitglieder der Gemeindevertretung.

(3) Die Gleichstellungsbeauftragte ist Teil der Gemeindeverwaltung. Sie kann an den Sitzungen der Gemeindevertretung und der Ausschüsse teilnehmen. Ihr ist in Angelegenheiten ihres Aufgabenbereichs auf Wunsch das Wort zu erteilen.

(4) Der Gleichstellungsbeauftragten soll Gelegenheit gegeben werden, in grundlegenden Angelegenheiten ihres Aufgabenbereiches so rechtzeitig Stellung zu nehmen, dass ihre Stellungnahme bei der abschließenden Entscheidung berücksichtigt werden kann. Auf Verlangen der Gleichstellungsbeauftragten hat der Bürgermeister gemäß § 29 Absatz 1 Satz 2 zu beantragen, Angelegenheiten nach Absatz 1 auf die Tagesordnung zu setzen, soweit nicht andere wichtige Belange entgegenstehen.

(5) Die Gleichstellungsbeauftragte ist bei der Ausübung ihrer Teilnahme- und Rederechte nach Absatz 3 sowie bei der Erstellung ihrer Stellungnahmen nach Absatz 4 weisungsfrei.

(6) Das Nähere regelt die Hauptsatzung.

In der Hauptsatzung der Hansestadt Wismar mit Gültigkeit zum 1. Januar 2017 ist in § 12 folgendes festgelegt:

#### Gleichstellungsbeauftragte

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte ist hauptamtlich tätig. Sie unterliegt mit Ausnahme der Regelung in § 41 Absatz 5 KV M-V der Dienstaufsicht des Bürgermeisters und wird durch die Bürgerschaft auf fünf Jahre bestellt.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Aufgabe, zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Gemeinde beizutragen. Zu ihren Aufgaben gehören insbesondere:

1. Prüfung von Personalvorlagen und sonstigen Verwaltungsvorlagen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern haben können,

2. Initiativen zur Verbesserung der Situation der Frauen und Männer in der Gemeinde bei geschlechtsbezogenen Benachteiligungen,

3. die Zusammenarbeit mit gesellschaftlichen Gruppen, Institutionen, Betrieben und Behörden, um geschlechtsspezifische Belange wahrzunehmen,

4. die Erstellung eines Berichtes über ihre Tätigkeit gesondert für jedes Jahr ihrer Bestellung sowie über Gesetze, Verordnungen und Erlasse des Bundes und des Landes zu frauen- und männerspezifischen Belangen,

5. Anbieten von Sprechstunden und Beratung für hilfesuchende Frauen und Männer.

(3) Der Bürgermeister hat die Gleichstellungsbeauftragte im Rahmen ihres Aufgabenbereiches an allen Vorhaben so frühzeitig zu beteiligen, dass deren Initiativen, Vorschläge, Bedenken und sonstige Stellungnahmen berücksichtigt werden können. Dazu sind ihr die zur Erfüllung

ihrer Aufgaben notwendigen Unterlagen zur Kenntnis zu geben sowie Auskünfte zu erteilen.

## 5.2 Gesetze und Beschlüsse

- **Geringerer Beitrag zur Arbeitslosenversicherung**  
Zum 1. Januar 2020 ist der Beitrag zur Arbeitslosenversicherung um 0,1 Prozentpunkte auf 2,4 Prozent gesunken. Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen teilen sich die Abgabe. Die Beitragssenkung ist bis zum 31. Dezember 2022 befristet.
- **Auszubildende erhalten seit 1. Januar 2020 laut Gesetz zur Modernisierung und Stärkung der beruflichen Bildung eine Mindestvergütung.** Arbeitgeber/innen müssen ihnen im ersten Ausbildungsjahr mindestens 515 Euro pro Monat zahlen, 2021 steigt dieser Betrag auf 550 Euro, 2022 auf 585 Euro und 2023 auf 620 Euro
- **Mindestlohn steigt**  
2020 ist der gesetzliche Mindestlohn gestiegen. Seit Januar müssen Arbeitgeber/innen mindestens 9,35 Euro brutto pro Stunde bezahlen – statt wie bisher 9,19 Euro.
- **Entscheidung über Teilzeit auch per E-Mail**  
Wenn Mitarbeiter/innen Anträge gemäß Teilzeit- und Befristungsgesetz stellen und Arbeitgeber/innen diesen entsprechende Mitteilungen zukommen lassen, etwas zur neuen Verteilung der Arbeitsstunden, genügt künftig die sogenannte „Textform“ – also eine Nachricht per E-Mail. Ein unterzeichnetes Schriftstück ist nicht mehr erforderlich.
- **Höherer Kinderfreibetrag**  
Der Kinderfreibetrag wurde im Januar auf 2.586 Euro oder bei zusammen veranlagten Eltern auf 5.172 Euro erhöht.
- **Unterhalt steigt**  
Der Mindestunterhalt für Trennungskinder wurde ebenfalls erhöht. Seit dem 1. Januar 2020 beträgt der Mindestunterhalt für Kinder bis zur Vollendung des sechsten Lebensjahres 369 statt wie bisher 354 Euro pro Monat. Sieben- bis zwölfjährige bekommen 424 statt 406. Kindern im Alter von 13 bis 18 steht ab 2020 ein monatlicher Unterhalt von 497 Euro zu, bisher waren es 476 Euro.
- **Höhere Renten**  
Zum 1. Juli 2020 sind die Renten gestiegen.
- **Hartz-IV-Sätze erhöht**  
Zum 1. Januar 2020 sind die Regelsätze für Sozialhilfe und Arbeitslosengeld II gestiegen. Alleinerziehende und Alleinstehende erhalten 432 statt bisher 424 Euro. Wer mit einer bedürftigen Person in einer Bedarfsgemeinschaft lebt, erhält 389 Euro statt bisher 382 Euro. Der Regelsatz für Kinder bis 5 Jahre ist von 245 auf 250 Euro im Monat gestiegen, Kinder von sechs bis 13 Jahren erhalten 308 statt 302 Euro, Jugendliche von 14 bis 17 Jahren 328 statt 322 Euro. Wer volljährig, aber jünger als 25 ist und als Nicht-Erwerbstätiger noch im Haushalt der Eltern lebt, bekommt 345 statt bisher 340 Euro.
- **Mehr Wohngeld**  
Zum 1. Januar 2020 ist das Wohngeld gestiegen, dessen Höhe sich nach Haushaltsgröße, Einkommen und Miete richtet.
- **Tampons werden günstiger**  
Auf Monats-Hygieneartikel wie Tampons und Binden gilt künftig der ermäßigte Umsatzsteuersatz von sieben Prozent.
- **Hebammen müssen studieren**  
Angehende Hebammen und Entbindungspfleger müssen laut „Hebammenreform-gesetz“ künftig studieren. Das duale Studium mit Praxisanteilen ersetzt die Ausbildung an Hebammenschulen,

die übergangsweise noch bis 2022 möglich bleibt. Die Studiendauer beträgt mindestens sechs und höchstens acht Semester, den Abschluss bildet eine staatliche Prüfung. Studierende erhalten eine Vergütung.

- **Mehr Hilfe für Opfer von Gewalttaten**  
Menschen, die Opfer einer Gewalttat geworden sind, sollen rascher und besser entschädigt werden – unter anderem durch schnellere Behandlung in Trauma-Ambulanzen.
- **Spurensicherung wird Kassenleistung**  
Für die vertrauliche Spurensicherung am Körper müssen Opfer von Missbrauch und sonstiger Gewalt ab dem 1. März 2020 nichts mehr zahlen. Auch Laboruntersuchungen, etwa um K.O.-Tropfen nachzuweisen, sind seitdem Kassenleistung.
- **Werbeeinschränkung für Schönheits-OPs**  
Ab 1. März 2020 sind Werbeformen für plastische Operationen verboten, die auf die Wirkung von Vorher-Nachher-Vergleichen setzen – oder sich überwiegend an Kinder und Jugendliche richten.
- **Masernimpfung verpflichtend**  
Ab 1. März 2020 dürfen laut Masernschutzgesetz nur Kinder in einer Kita, Schule und Kindertagespflege aufgenommen werden, die nachweislich gegen Masern geimpft sind. Das Gleiche gilt für die Aufnahme in Gemeinschaftseinrichtungen wie Heimen oder einer Asylbewerberunterkunft. Auch medizinisches Personal oder Mitarbeiter/innen in Gemeinschaftseinrichtungen müssen fortan geimpft sein. Eltern von Kindern, die bereits jetzt in Kitas und anderen Einrichtungen betreut werden, müssen den Impfnachweis bis zum 31. Juli 2021 erbringen, ebenso Fachpersonal, etwa in Krankenhäusern und Arztpraxen.
- **Entlastung für Gründerinnen und Gründer**  
Gründerinnen und Gründer mussten ihre Umsatzsteuervoranmeldung bislang monatlich abgeben. Diese Pflicht wird laut Bürokratieentlastungsgesetz III zeitlich befristet ausgesetzt: Für die Besteuerungszeiträume 2021 bis 2026 genügt es, dass Gründer/Gründerinnen sie vierteljährlich abgeben – vorausgesetzt, die voraussichtlich zu entrichtende Umsatzsteuer überschreitet 7500 Euro pro Jahr nicht.