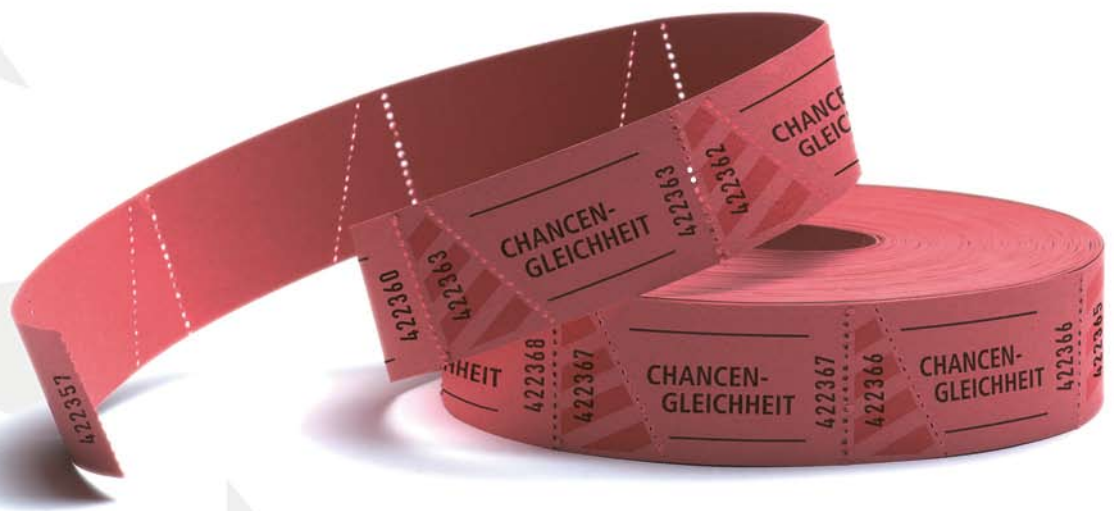


# 1. Heidelberger Gleichstellungs-Aktionsplan

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

Bericht über die Umsetzung

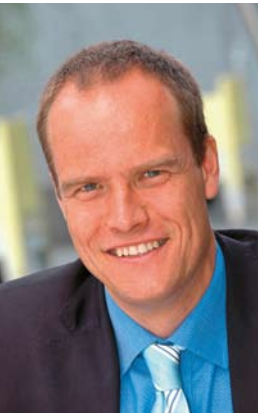


# Inhalt

<b>Oberbürgermeister Dr. Eckart Würzner, erstes Vorwort</b>	<b>6</b>
Lord Mayor Dr. Eckart Würzner, first preface	7
<b>Bürgermeister Wolfgang Erichson, zweites Vorwort</b>	<b>8</b>
Deputy Mayor Wolfgang Erickson, second preface	9
<b>Dörthe Domzig, Leiterin des Amtes für Chancengleichheit, Einführung</b>	<b>10</b>
Dörthe Domzig, Head of Office of Equal Opportunities, Introduction	15
<b>1.–47. Maßnahme im Gleichstellungs-Aktionsplan:</b>	
1. Beschwerde- und Vermittlungsstelle im Falle von Diskriminierung	20
2. Beratung zum Thema diskriminierungsfreie Texte, Bilder und Symbole	21
3. Förderung der Integration von MigrantInnen – Angebotslücken überwinden	22
4. Förderung der Integration von Migrantinnen – Optimierung des Bürgerservices	25
5. Abbau von Geschlechtsrollenklichs in der offenen Jugendarbeit	26
6. Abbau von Geschlechtsrollenklichs im Bereich Internetnutzung	27
7. Förderung der Chancengleichheit im digitalen Zeitalter	28
8. Abbau von Geschlechtsrollenklichs bei der pädagogischen Arbeit in Kindertagesstätten und bei der Schulsozialarbeit	29
9. Kindertagesstätten (Kitas) – Qualitätsentwicklungsprozess (QUASI Heidelberg)	30
10. Leseförderung bei männlichen Jugendlichen	32
11. Entwicklung eines neuen Konzepts für Sprach- und Integrationskurse für Migrantinnen mit Kleinkindern	34
12. Bildungsgutscheine für Migrantinnen	35
13. Abbau der Bildungsprobleme von Jungen	37
14. Überwindung der Unterrepräsentanz von männlichen Fachkräften im Elementarbereich (Erarbeitung von Zielvereinbarungen für die Gewinnung von Pädagogen mit und ohne Migrationshintergrund)	39
15. Beschäftigung sozial Benachteiligter und Langzeitarbeitsloser – verstärkte Berücksichtigung des Querschnittsziels „Gleichstellung von Frauen und Männern in der Umsetzung des Europäischen Sozialfonds“	41
16. Unterstützung von Existenzgründerinnen	43
17. Erhöhung einer qualifizierten Betreuung der 0- bis 3-Jährigen, Heidelberg an der Spitze familienfreundlicher Städte in Deutschland	45
18. Stärkung der Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und Familie in der privaten Wirtschaft	46
19. Stärkung der Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und Familie im öffentlichen Dienst	48
20. Heidelberg in der familienfreundlichen Metropolregion	50
21. Projekte des Bündnisses für Familie in Heidelberg	52
22. Schaffung von bezahlbarem Wohnraum	54
23. Schaffung der räumlichen Voraussetzung für die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit	56
24. Familienfreundlicher Wohnungsbau	58

25.	Gleichwertige Beteiligung von Frauen und Männern in Planungs- und Entscheidungsprozessen	60
26.	Stärkung der Mitsprachemöglichkeiten von Frauen mit und ohne Migrationshintergrund	61
27.	Stärkung der aktiven und passiven Wahlbeteiligung von Frauen	63
28.	Abbau von häuslicher Gewalt, Runder Tisch „Heidelberger Interventionsmodell gegen Gewalt in Beziehungen (HIM)“	64
29.	Noch bessere Bekanntmachung des Platzverweisverfahrens bei MigrantInnen	66
30.	Sicherheit für Frauen und Kinder bei häuslicher Gewalt und Finanzierung der Arbeit mit Frauen und Kindern: HIM – Interventionsstelle für Frauen und Kinder	68
31.	Täterarbeit bei häuslicher Gewalt, Chance zur Gewaltfreiheit: HIM – Interventionsstelle für Täter und Täterinnen	70
32.	Sensibilisierung der Gesundheitsdienste zum Thema „häusliche Gewalt“	72
33.	Gemeinsame Bekämpfung der Zwangsheirat	74
34.	Geschlechtsspezifische Gewaltprävention in der Schule	76
35.	Gewaltprävention allgemein: Das Projekt SOS-Handy Heidelberg	78
36.	Sicherheit im öffentlichen Raum	80
37.	Sicherung eines gleichberechtigten Zugangs zum öffentlichen Leben unabhängig von der Tages- oder Nachtzeit	82
38.	Gleiche Teilhabe von chronisch kranken und behinderten Frauen	83
39.	Forum Gesundheit 2007, unter anderem zu Essstörungen	85
40.	Erhöhung des Anteils von Frauen mit und ohne Kinder in Spitzen- und Führungspositionen (Stadtverwaltung als Vorbild für Unternehmen)	87
41.	Beschwerde- und Vermittlungsstelle im Falle von Diskriminierung	89
42.	Schulung von MitarbeiterInnen zum Thema direkte und indirekte Diskriminierung	91
43.	Prüfung der Dienstanweisungen, Dienstvereinbarungen, MitarbeiterInnen-Informationen im Hinblick auf direkte und indirekte Diskriminierung	93
44.	Umsetzung der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene als Gemeinschaftsaufgabe	94
45.	Datenreport über die Erfolge der Gleichstellung in der Kommune	96
46.	Datenreport über die Erfolge der Gleichstellung in der Personal- und Organisationsentwicklung	97
47.	Öffentlichkeitsarbeit	99

## Oberbürgermeister Dr. Eckart Würzner, erstes Vorwort



Als Oberbürgermeister bin ich besonders stolz darauf, dass es schon in meinem ersten Amtsjahr gelungen ist, die gut begründeten Ansprüche auf Gleichberechtigung und Gleichbehandlung, wie sie in unserer Verfassung verankert sind, auf der kommunalen Ebene wirksam umzusetzen:

- Gemeinsam mit dem Gemeinderat habe ich 2007 ein Dezernat für Integration, Chancengleichheit und Bürgerdienste eingerichtet.
- Seit Februar 2007 kann das Fachamt für die Gleichstellung von Frau und Mann unter der Leitung von Dörthe Domzig mit mehr Kompetenzen, Personal und dem neuen Namen „Amt für Chancengleichheit“ auch als Antidiskriminierungsstelle zur Stärkung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) arbeiten.
- Am 29. März 2007 habe ich nach dem einstimmigen Beschluss des Gemeinderats die Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene für Heidelberg unterzeichnet. Wir haben damit als erste Stadt über 100.000 Einwohnerinnen und Einwohner in Baden-Württemberg und in Deutschland die Annahme und Umsetzung dieser Charta offiziell erklärt.
- Mit der Unterzeichnung der Charta haben wir uns verpflichtet, innerhalb von zwei Jahren einen Gleichstellungs-Aktionsplan zu entwickeln und zu verabschieden. Der vom Amt für Chancengleichheit vorgelegte „Erste Heidelberger Gleichstellungs-Aktionsplan“ wurde vom Gemeinderat noch im selben Jahr am 15. November ebenfalls einstimmig beschlossen.

Ich bin natürlich auch stolz auf unsere Stadt, weil die Leitziele, die mit dem Stadtentwicklungsplan Heidelberg 2015 beschlossen wurden, bereits dem Geist der kompakten EU-Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf der lokalen Ebene entsprechen. Auf eben dieser Grundlage und nicht zuletzt durch den engagierten Einsatz unseres Amtes für Chancengleichheit konnten wir unverzüglich 47 – zum Teil sehr ambitionierte – Maßnahmen für den ersten Heidelberger Gleichstellungs-Aktionsplan vorlegen. Das sind überwiegend Maßnahmen, die bereits in den Zielvereinbarungen der Stadtverwaltung beschlossen und für den Doppelhaushalt 2007/2008 verabschiedet waren.

Dabei haben wir eine wichtige Erfahrung gemacht: So wünschenswert es ist, mit neuen gezielten Maßnahmen auf konkrete gleichstellungspolitische Herausforderungen zuzugehen, so sehr kommt es auch darauf an, die ohnehin laufende Arbeit so zu gestalten, dass sie der erforderlichen Zielgruppensensibilität gerecht wird. Insbesondere die Dienstleistungen unserer Stadt sollen so gestaltet sein, dass sie für Frauen und Männer aus unterschiedlichen Lebenslagen und mit unterschiedlichen Lebensformen einen barrierefreien Zugang und die gleichen Teilhabe- beziehungsweise Nutzungsmöglichkeiten bieten. Gerade in Zeiten knapper werdender Mittel kommt es darauf an, hier möglichst aufmerksam zu sein. Darin steckt die große Chance, mit dem was wir ohnehin tun, den größtmöglichen Beitrag sowohl für mehr Geschlechtergerechtigkeit als auch für Chancengleichheit ganz verschiedener Zielgruppen zu leisten.

Mein Dank gilt allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Stadtverwaltung und allen Akteurinnen und Akteuren in Heidelberg, die es möglich gemacht haben, dass fast alle Projekte umgesetzt werden konnten. Ich bin überzeugt, dass wir mit diesem klaren Bekenntnis und unseren Maßnahmen zur Gleichberechtigung auf einem sehr guten Weg sind.

## Lord Mayor Dr. Eckart Würzner, first preface

As Lord Mayor, I am especially proud of the fact that, already in my first term of office, it was possible to implement the well-founded right to equality and equal treatment, as they are fixed in our Constitution, on the community level:

- In agreement with the City Council, I installed a Department for Integration, Equal Opportunities and Citizens' Services in 2007.
- In February 2007, the Office for Equal Treatment of Women and Men, led by Ms Dörthe Domzig, was given more competences, more staff and the new name „Office of Equal Opportunities“ and has since then been in a position also to work as a body against discrimination for the implementation of the General Act of Equal Treatment (AGG).
- On 29th March 2007, I signed, after unanimous decision of the City Council, the European Charta for the Equality of Women and Men on a local level for Heidelberg.
- We thus have officially declared the acceptance and implementation of this Charta as the first city of Baden-Wuerttemberg and of Germany with more than 100,000 inhabitants.
- Having signed this Charta, we committed ourselves to the development and enforcement of an Equality Action Plan within two years. The „First Heidelberg Equality Action Plan“ submitted by the Department of Equality was also unanimously decided by the City Council in the same year on 15th November.

Of course, I am also proud of our city because the guiding aims of the Heidelberg City Development Plan 2015 agreed by the City Council already comply with the spirit of the compact EU-Charta for Equality of Women and Men on a local level. On this basis and, last but not least, due to the committed efforts of our Office of Equality, it was possible to immediately submit 47 - partly highly ambitious - measures for the first Heidelberg Equality Action Plan. Those measures had already been given priority status and integrated in the development aims agreements of the city administration and agreed for the biannual budget of 2007/2008.

In this process, we had an important experience: as desirable as it may be to approach concrete challenges for equality policies with new specific measures, it is as important to shape the work we have already been doing for quite a while in a way that it complies with the required sensitivity towards the target group. Especially the services provided by our city are to be designed in a way that they offer unrestricted accessibility and equal chances of participation or use for women and men of different walks of life and living conditions. It is especially in times of decreasing financial means that one has to look even more carefully at the challenges of such a task. Our approach offers the opportunity to render the biggest contribution possible to achieve more gender equality as well as equal opportunities of varied target groups.

I very much thank all staff members of the city administration and all acting on the matter in Heidelberg who have made it possible to implement nearly all projects I am convinced that, with this commitment and our measures towards equality, we are on the right track.

## Bürgermeister Wolfgang Erichson, zweites Vorwort



Die politische Gestaltung der Zukunft verlangt starke Zeichen und Weichenstellungen für tragfähige Lebensstile von morgen. Die Frage der Gleichstellung von Frauen und Männern spielt dabei eine prominente Rolle. In Heidelberg habe ich deshalb gerne die Leitung des neuen (und bundesweit einzigartigen) Dezernats für Integration, Chancengleichheit und Bürgerdienste übernommen.

Die gravierenden Veränderungen im Geschlechterverhältnis der letzten Jahrzehnte erfordern drängender denn je eine Umgestaltung des Arbeitslebens. Bestens ausgebildete Frauen stoßen noch immer in hohem Maße auf Arbeits-, Einkommens- und Verwaltungsstrukturen, die am Modell der Kleinfamilie mit männlichem Allein- oder Hauptnährer ausgerichtet sind. Dies und die ungleiche Beanspruchung von Frauen und Männern im Rahmen familiärer Verpflichtungen bescheren der Mehrzahl der Frauen nicht nur unzureichende Möglichkeiten, das öffentliche Leben mitzugestalten. Frauen sind auch, wie leider immer wieder belegt werden kann, nicht entsprechend ihren Möglichkeiten in das Erwerbsleben integriert. Es ist doch für eine Gesellschaft ein Armutszeugnis, dass die Schwierigkeiten, eine alltagstaugliche Work-Life-Balance im Arbeitsleben zu verwirklichen, verhindern, dass Frauen und Männer die Kinder bekommen, die sie eigentlich bekommen wollen. Kinder, auf die jede prosperierende Gesellschaft angewiesen ist – erst recht angesichts des demographischen Wandels.

Was wir uns darüber hinaus klarmachen müssen ist, dass die familienbedingten Lücken in der Erwerbsbiographie von Frauen und die damit verbundenen Schwierigkeiten, erstmals oder wieder im Arbeitsleben qualifiziert Fuß zu fassen, nicht nur das private Problem der Betroffenen sind. Jede Frau in dieser Lage muss nicht nur individuell auf ihre Bildungsinvestition verzichten. Auch die Gesellschaft kommt nicht in den Genuss ihres Leistungsvermögens, ihrer Kreativität und ihrer Wirtschaftskraft. Ganz im Gegenteil: Wenn das Familieneinkommen in der kriselnden Wirtschaft nicht reicht, wenn die wachsende Zahl der Alleinerziehenden (überwiegend Frauen) auf Unterstützung angewiesen ist, wenn Kinderarmut bekämpft werden muss und wenn die Renten von Frauen zu gering ausfallen, dann ist verständlicherweise die öffentliche Hand gefordert.

Geschlechtergerechtigkeit ist keine Frage bürokratischer Normerfüllung von Political Correctness. Nice to have, aber im Moment leider nicht zu bezahlen. Im Gegenteil: Wir können es uns gar nicht leisten, diesen sozialen Wandel und die damit verbundenen Herausforderungen weiter zu ignorieren. Doch ich will nicht nur den ökonomischen Aspekt als Impuls in der Gleichstellungspolitik in den Vordergrund stellen. Das Eintreten für gleiche Teilhabe und lebendige Demokratie ohne Ausschluss ist schließlich unverzichtbare Grundlage für eine Gesellschaft, die ihre Probleme überzeugend löst.

Die EU-Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf der lokalen Ebene kann den erforderlichen Wandel auf der kommunalen Ebene besonders gut unterstützen. Sie lässt sich von Politik, Verwaltung wie auch von engagierten Bürgerinnen und Bürgern als eine Art Regiehandbuch nutzen, das vielfache Möglichkeiten aufzeigt, wie wir uns den Herausforderungen stellen können.

Die Berichterstattung über die Umsetzung des ersten Heidelberger Gleichstellungs-Aktionsplans hat neue Blickwinkel für eine qualifizierte Umsetzung der EU-Charta eröffnet, mit denen sich Heidelberg gleichstellungspolitisch durchaus an die Spitze setzen könnte.

*Wolfgang Erichson*

## Deputy Mayor Wolfgang Erichson, second preface

The political shaping of the future requires strong signs and decision-making for sustained modern lifestyles. Herein, the question of equality of women and men plays a predominant role. It therefore was with great pleasure that I took on the office of Mayor of the new Department for Integration, Equal Opportunities and Citizens' Services (the only one of its kind nationwide).

The massive changes in the gender relations of the recent decades more than ever before require modernisation of working life. Highly-skilled women still often meet work, income and administration structures which reflect the model of a nuclear family with the man as the only or the main breadwinner. This and the uneven demands on women and men in everyday family life lead to the majority of women not only having less access to helping shape public life. Women also are, as, sadly enough, is repeatedly documented, not sufficiently integrated into working life according to their capacities. It indeed is a very sad matter of fact that our society should not enable women and men to have the children they actually long for, just because it is too difficult to create a work-life-balance which suits everyday family and working life as well. Children that each prospering society relies on – especially considering demographic change.

Moreover, we must be aware of the fact that gaps in the working biography of women raising children and the respective difficulties to first or again gain foothold in working life as a qualified worker not only is a private problem of the person involved. Each woman in such a situation is not only individually deprived of her educational and vocational investment. The society, as well, cannot profit from her capacities, her creativity and her economic power. On the contrary: if the family income is not sufficient in an ailing economy if the growing number of single parents (most of them women) depend on financial assistance, if poverty amongst children must be fought and if the pensions of women are too low, then, of course, the public purse is responsible.

Gender equality is not a question of bureaucratic fulfilment of norms of Political Correctness. Nice to have, at the moment, however, not affordable. On the contrary: we cannot afford at all to keep ignoring this social change and the challenges it implies. I, however, do not intend to only emphasize the economic aspect of policies of equality. Going for equal participation and a lively democracy without barriers finally is the indispensable basis of a society which is to find convincing solutions to its problems.

The EU-Charta for Equality of Women and Men on the local level can especially well support the necessary change on the level of the commune. It can be used as some kind of manual by politicians, administrators as well as committed citizens because it shows many ways of how to tackle the challenges.

Reports on the implementation of the first Heidelberg Equality Action Plan has opened new views for a qualified implementation of the EU-Charta which could indeed put Heidelberg in a top position in policies of equality.

## Dörthe Domzig, Leiterin des Amtes für Chancengleichheit, Einführung



Der erste Heidelberger Gleichstellungs-Aktionsplan bietet mit seinen 47 Maßnahmen eine gute Momentaufnahme des gleichstellungspolitischen Engagements der Stadt Heidelberg in den Jahren des Doppelhaushaltes 2007 und 2008. Jedes der vier Dezernate ist beteiligt. Insgesamt sind 14 Ämter der Stadtverwaltung engagiert. Viele kooperieren mit Gruppen, Verbänden und privaten Vereinigungen außerhalb der Stadtverwaltung.

Die Maßnahmen betreffen die drei kommunalen Handlungsbereiche:

- I. Geschlechtergerechte Produkte und Dienstleistungen der Stadt
- II. Geschlechtergerechte Personal- und Organisationsentwicklung innerhalb der Stadtverwaltung
- III. Steuerung von Geschlechtergerechtigkeit als Gemeinschaftsaufgabe der Stadt

Im Bereich der Dienstleistungen der Stadt wurden 39 Maßnahmen verfolgt:

- Vier Maßnahmen beziehen sich auf eine bürgerInnenfreundliche Stadtverwaltung,
- zehn Maßnahmen auf das Thema Bildung,
- sieben Maßnahmen auf die Erwerbstätigkeit,
- drei Maßnahmen betreffen die Stadtplanung,
- drei Maßnahmen die politische Partizipation,
- zehn Maßnahmen das Thema Prävention und Bekämpfung von Gewalt und
- zwei Maßnahmen den Bereich Gesundheit.

Im Hinblick auf die Personalentwicklung in der Stadtverwaltung wurden vier Maßnahmen gesteuert. Im Hinblick auf die allgemeinen Rahmenbedingungen zur Steuerung der Gemeinschaftsaufgabe Geschlechtergerechtigkeit wurden vier Ziele verfolgt.

Wir freuen uns, nun den (bundesweit) ersten Bericht über die Umsetzung des Gleichstellungs-Aktionsplans der Stadt Heidelberg vorlegen zu können und sind stolz auf die beeindruckenden Ergebnisse.

### **Die Ergebnisse des ersten Umsetzungsberichts im Überblick**

41 Maßnahmen wurden zu 100 Prozent zwei zu jeweils 50 Prozent und zwei zu jeweils 33 Prozent umgesetzt (das entspricht 42,66 Maßnahmen beziehungsweise 91 Prozent); zwei Maßnahmen konnten nicht umgesetzt werden. Damit werden 20 von 30 Artikeln der Charta aufgegriffen (67 Prozent) und dies mit mehrfachem Bezug (insgesamt 58 Zuordnungen zu den Artikeln der Charta sind möglich).

An der Vorbereitung und Umsetzung des Gleichstellungs-Aktionsplans waren mehr als 150 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter\* aus 14 Ämtern der Stadtverwaltung und einem Eigenbetrieb beteiligt. Die eingesetzten finanziellen Ressourcen belaufen sich auf rund 4,9 Millionen Euro (inklusive SponsorInnen-gelder).



Wie die Maßnahmen im Einzelnen umgesetzt wurden, ist auf den folgenden Seiten nachzulesen. Sie erfahren dort

- Nummer, Name und Kurzbeschreibung der Maßnahme
- Zielgruppe und Ziele der Maßnahme
- Handlungsbereich sowie Politikbereich beziehungsweise das Fachthema, dem die Maßnahme zuzuordnen ist
- Art der Umsetzung und Erfolge in Kurzform
- Start und Ende der Maßnahme
- Zuständigkeiten für die Umsetzung
- Umfang der eingesetzten Ressourcen

### Wo stehen wir bei der Umsetzung der EU-Charta?

Die realisierten Maßnahmen alleine können nicht verdeutlichen, wo wir bei der Umsetzung der Charta stehen. Zum einen bilden sie nur einen Ausschnitt des gleichstellungspolitischen Standards in Heidelberg ab (ausführliche Informationen über den Sachstand sind unter [www.heidelberg.de/chancengleichheit](http://www.heidelberg.de/chancengleichheit) nachzulesen). Zum anderen müssen wir auch zeigen können, in welchem Maße wir dem in der Charta geforderten Vorgehen entsprechen.

Vor allem aber müssen wir uns in die Lage versetzen, an Hand nachprüfbarer Daten aufzuzeigen, in welchem Umfang sich durch unser Engagement belegbar positive Veränderungen im Geschlechterverhältnis ergeben haben. Dies entsprechend der in der Charta vorgegebenen Ziele (s.u.). Im Bereich der Personal- und Organisationsentwicklung innerhalb der Stadtverwaltung ist dieses Vorgehen schon lange gute etablierte Praxis (Frauen und Beruf in der Stadtverwaltung).

<http://www.heidelberg.de/servlet/PB/menu/1125834/index.html>

Für den Bereich der Produkte und Dienstleistungen der Stadt haben wir uns bereits 2006 um die Erarbeitung vergleichbarer Daten bemüht und einen Datenreport zur Lebenssituation von Frauen und Männern in Heidelberg vorgelegt.

[http://www.heidelberg.de/servlet/PB/show/1159948/16\\_pdf\\_heidelberger-datenreport-chancengleichheit2006.pdf](http://www.heidelberg.de/servlet/PB/show/1159948/16_pdf_heidelberger-datenreport-chancengleichheit2006.pdf)

In dem Maße, wie diese Daten auf die Anforderungen der EU-Charta abgestimmt und aktualisiert werden, lässt sich auch angeben, wie erfolgreich wir bei der Einlösung unserer Selbstverpflichtung sind. Voraussetzung für die Umsetzung dieses Vorgehens ist die Erarbeitung eines qualifizierten Katalogs von Maßstäben, deren nachprüfbare Entwicklung einem regelmäßigen Monitoring unterzogen wird.

## Wozu haben wir uns mit der Charta verpflichtet?

Zur schnellen Orientierung über die Konsequenzen der Charta für unser Alltagshandeln findet sich im Folgenden eine kurze Zusammenfassung.

### Alle setzen Gleichstellung systematisch um:

- Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein unteilbares Grundrecht, das erfolgreich als Querschnitts- und Gemeinschaftsaufgabe wahrgenommen wird – und das in allen Rollen (Handlungsbereichen) einer Kommune:
  - der politische Rolle,
  - der Arbeitgeberinnenrolle,
  - der Rolle als Dienstleistungserbringerin,
  - der Rolle als Auftraggeberin.
- Gleichstellung wird professionell in Top-down- und Bottom-up-Prozessen gesteuert und in alle praktizierten Steuerungsinstrumente integriert.

### Gleichstellung regelmäßig in den Blick nehmen:

Was meint Gleichstellung? Bekämpfung von Diskriminierungen/ Mehrfachdiskriminierungen und Benachteiligungen – oder positiv formuliert

- Sicherung des barrierefreien Zugangs zu den Möglichkeiten, Dienstleistungen und Produkten der Kommune sowie Sicherung der gleichen Teilhabe an ihnen, durch
- systematische Zielgruppensensibilität bei der Erstellung von Produkten und Dienstleistungen.

### Zielgruppen immer nach Geschlecht differenziert berücksichtigen:

- Kinder und Jugendliche
- Ältere und alte Menschen
- Menschen mit Behinderungen und unterschiedlichen gesundheitlichen Einschränkungen
- Menschen mit Einwanderungsgeschichte
- Menschen unterschiedlicher sexueller Identität
- Menschen unterschiedlicher sozialer Herkunft und Art der Einbindung in Erwerbstätigkeit sowie Ausstattung mit eigenem Einkommen
- Menschen mit unterschiedlichen Lebensformen wie zum Beispiel Alleinlebende, Lebensgemeinschaften, Alleinerziehende, Lebensgemeinschaften mit Kindern beziehungsweise mit älteren Menschen

### Worauf muss besonders geachtet werden?

- Ausgewogene Mitwirkung von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen
- Beseitigung von Geschlechterstereotypen
- Verbesserung der Vereinbarkeit beruflicher Arbeit mit Erziehungs- und Pflegeverpflichtungen für Frauen und Männer
- Verbesserung der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen am Erwerbsleben:
  - im Hinblick auf die Erwerbsbeteiligung beziehungsweise den Abbau der Überrepräsentanz bei Teilzeitstellen und diskontinuierlichen Erwerbsverläufen
  - im Hinblick auf den Abbau des Entgeltgefälles im Geschlechterverhältnis, die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen und ihre Überrepräsentanz in wenigen, vorwiegend schlechter bezahlten Berufen
- Abbau der Unterrepräsentanz von Männern in Berufen der Pflege, Erziehung und Bildung von Kindern, insbesondere kleineren Kindern
- Verbesserung der ausgewogenen Verteilung von Hausarbeit und Fürsorge für Kinder und alte Menschen auf Frauen und Männer und zwischen öffentlicher und privater Hand
- Bekämpfen von geschlechtsspezifischer Gewalt

### Gleichstellungs-Aktionspläne regelmäßig erstellen:

- Erarbeitung, Annahme und Umsetzung eines Gleichstellungs-Aktionsplanes innerhalb von zwei Jahren nach Unterzeichnung
  - Darlegung von Zielen, Maßnahmen, Umsetzungszeitplänen, Prioritäten, Benennung und Bereitstellung der erforderlichen Ressourcen
- Regelmäßige Überprüfung und Weiterentwicklung des Erarbeiteten und Aufstellung neuer Gleichstellungs-Aktionspläne
- Einholen der Meinungen von Expertinnen und Experten bei der Planerstellung
- Sorge für breite Mitwirkung bei der ganzen Bandbreite lokaler AkteurInnen und für die umfassende Einbeziehung von Frauen
- Sicherstellen, dass sukzessive alle gemäß dieser Charta relevanten Themen aufgegriffen werden
  - Vorlage von Vorschlägen für Gleichstellungs-Aktionspläne an den Gemeinderat der Stadt Heidelberg durch das Amt für Chancengleichheit in Kooperation mit den relevanten Fachämtern beziehungsweise Dezernaten
  - Integration der erarbeiteten Maßnahmen in die Zielvereinbarungen aller einbezogenen Fachämter und städtischen Unternehmen zum jeweiligen Haushalt der Stadt Heidelberg

- Regelmäßige Veröffentlichung und Berichterstattung im Abstand von zwei Jahren an den Gemeinderat beziehungsweise den Rat der Gemeinden und Regionen Europas (RGRE) über die Umsetzung der beschlossenen Pläne durch das Amt für Chancengleichheit
  - Alle einbezogenen Fachämter und städtischen Unternehmen tragen die erforderlichen Sachstands-Informationen bei
  - Das Controlling der Zielvereinbarungen erfolgt bei Bedarf in Kooperation mit dem Personal- und Organisationsamt und dem Kämmereiamt
- Mitarbeit an einem europaweiten Evaluationsprozess, um die Fortschritte beurteilen und voneinander lernen zu können

### Eintreten für ein tragfähiges Zusammenleben mit Zukunft – oder: Wie geht es weiter?

Mit der Unterzeichnung der Charta, der Aufstellung des ersten Gleichstellungs-Aktionsplans und dem ersten Umsetzungsbericht konnten wir einen Prozess in unserer Stadt starten, der von der Verwaltungsspitze, dem gesamten Gemeinderat und zahlreichen gleichstellungspolitisch engagierten Bürgerinnen und Bürgern getragen wird. Vor und nach der Verabschiedung des ersten Gleichstellungs-Aktionsplans ist es zu einer Reihe von politischen Diskussionen, beratenden Debatten und beschlussfassenden Sitzungen über das Programm der Charta gekommen. Innerhalb und außerhalb der Stadtverwaltung gab es eine Menge grundsätzlicher Diskussionen zu einzelnen Themen, fachspezifische Anfragen und Anregungen. Es fanden Vorträge und Workshops in Heidelberg (und auch darüber hinaus) statt.

Schon bei der Erstellung des zweiten Gleichstellungs-Aktionsplans wollen wir diese neue Sensibilität nutzen, um die Beteiligung bei der Umsetzung der Ziele der Charta zu erhöhen. Um den Zielen der EU-Charta näher zu kommen, wird bei der Erstellung des nächsten Haushalts der Stadt Heidelberg nicht nur darauf zu achten sein, den Anteil der Produkte, die ihre gleichstellungspolitischen Qualitäten ausweisen können, ebenso nach Kräften zu erhöhen wie den Anteil der Ämter der Stadtverwaltung, die sich an diesem Prozess beteiligen. Genauso wichtig ist es, dass der Funke der Begeisterung für diese Charta auch auf andere Institutionen, Betriebe und Unternehmen, Verbände und Initiativen in unserer Stadt überspringt. Diesen gesamten Prozess wollen wir gerne mit unserer fachlichen Kompetenz unterstützen.

*Käthe Kratz*

## Dörthe Domzig, Head of Office of Equal Opportunities, Introduction

The first Heidelberg Equality Action Plan with its 47 measures shows a good picture of the political engagement of the city of Heidelberg towards equality of women and men in the years of the biannual budget of 2007/2008. Each of the four Civic Departments is involved. Altogether, 14 Offices of the city administration are engaged in it. Many of them cooperate with groups, associations and private clubs outside the city administration.

The measures deal with three community action perspectives.

- I. Gender-specific products
- II. Gender-specific personnel and organisational development within the city administration
- III. Regulation of gender equality as a common task of the city

In the field of the services provided by the city, 39 measures were pursued:

- four measures refer to a citizen-friendly city administration
- ten measures to education
- seven measures to employment
- three measures refer to city planning
- three measures to political participation
- ten measures refer to prevention and fighting violence and
- two measures refer to health

With respect to personnel development within the city administration, four measures were regulated. With respect to the general regulatory framework for the regulation of the common task of gender equality, four aims were pursued.

We are now very glad to submit the first report (nationwide) on the enforcement of the Equality Action Plan of the city of Heidelberg and are proud of the impressive results.

### The results of the first implementation report at one glance:

41 measures were implemented at a rate of 100 per cent, two at a rate of 50 per cent respectively, and two at 33 per cent each (this equals 42.66 measures or 91 per cent); two measures could not be implemented. Thus, 20 of 30 Articles of the Charta are considered (67 per cent) even with multiple references (there are 58 possible references to the individual Articles).

More than 150 members of staff\* of 14 administrative Offices and one firm owned by the city were involved in preparing and implementing the Equality Action Plan. The funds provided for this come up to about 4.9 m euros (sponsoring included).

Information on the concrete implementation of the individual measures can be found on the following pages. There you will find information on

- number, name and short description of the measure
- target group and aims of the measure
- activity area as well as political field or specific topic the measure refers to
- kind of implementation and results in short
- start and completion of the measure
- bodies or persons who are responsible for the implementation
- extent of resources spending

### What point have we reached in the implementation of the EU-Charta?

The measures alone realised so far cannot indicate the point we have reached in the implementation of the EU-Charta. Firstly, they only represent part of the standard of equality policies in Heidelberg (detailed information on the state of affairs can be found on [www.heidelberg.de/chancengleichheit](http://www.heidelberg.de/chancengleichheit)). Secondly, we must be enabled to show the extent to which we comply with the procedure required by the Charta.

Most of all, however, we must put ourselves in a position to indicate, based on verified data, to what extent our engagement has resulted in verifiable positive changes in gender relations in accordance with the aims of the Charta (see below). In the field of personnel and organisation development within the city administration, this approach has successfully been put into practice for a long time already (Women and Job within the City Administration).

<http://www.heidelberg.de/servlet/PB/menu/1125834/index.html>

In the field of Products and Services provided by the City, we already committed ourselves to working out comparable data in 2006 and submitted a Data Report on the life situation of Women and Men in Heidelberg.

[http://www.heidelberg.de/servlet/PB/show/1159948/16\\_pdf\\_heidelberger-datenreport-chancengleichheit2006.pdf](http://www.heidelberg.de/servlet/PB/show/1159948/16_pdf_heidelberger-datenreport-chancengleichheit2006.pdf)

\*This number refers to personnel per measure, multiple involvement was not recorded.

The extent to which those data comply with the requirements of the EU-Charter and to which they are updated makes it possible to indicate how successful we are in realising our self-commitment. Precondition for practising this procedure is the compilation of a qualified set of standards, the verifiable development of which is submitted to regular monitoring.

### What exactly have we committed ourselves to by accepting the Charter?

A quick orientation concerning the consequences of the Charter for everyday life is given in the following summary:

#### **Equality is systematically implemented on all levels:**

- Equality of women and men is an indivisible basic right, which is successfully practised as a diagonal task as well as a common one. This is done for all roles (activity areas) within a community:
  - the political role
  - the role of an employer
  - the role of a service provider
  - the role of a customer
- Equality is professionally regulated in top-down and bottom-up processes and integrated into all practised regulatory instruments.

#### **Regular monitoring of equality:**

What is meant by equality? Fighting discrimination/ multiple discrimination and being disadvantaged – or to give it a more positive wording

- securing barrier-free access to opportunities, services and products provided by the city as well as securing equal participation in them through
- systematic target group sensitivity in the designing process of products and services.

#### **Gender-related consideration of target groups at all times:**

- children and adults
- senior citizens and elderly people
- persons suffering from handicaps and varied health-related restrictions
- persons with a migration background
- persons with varied sexual identity
- persons of varied social origin and kind of involvement in job activities as well as varied levels of personal income

- persons with varied life situation such as: singles, couples, single parents, couples/persons living with children or with
- senior citizens

#### **What is to be considered in particular?**

- balanced participation of women and men in decision-making
- overcoming gender stereotypes
- improved work-life-balance including child-raising and nursing for women and men
- improved equal participation of women in working life:
  - with regard to income participation, i.e. overcoming over-representation in part-time jobs and discontinuous job careers
  - with regard to dismantling the gender-related sliding pay scale, the under-representation of women in leading positions and their over-representation in few, mostly less well-paid jobs
- dismantling the under-representation of men in jobs involving nursing, raising and educating children, especially small children
- improved balancing of sharing household chores and taking care of children and elderly people between women and men as well as public and private funding
- fighting gender-specific violence

#### **Designing Equality Action Plans on a regular basis:**

- Working out, agreeing and implementing an Equality Action Plan within two years after signing
  - Explaining aims, measures, implementation schedules, priorities, identifying and providing the necessary resources
- Regular controlling and development of current results and designing new Equality Action Plans
- Obtaining opinions from experts in the process of designing the Plan
- It is necessary to invite a broad participation of locally active people and to secure a comprehensive involvement of women
- Making sure that, step by step, all relevant topics according to the Charta are covered
  - Submitting proposals for Equality Action Plans to the Heidelberg City Council through the Office of Equal Opportunities in cooperation with the relevant specific Offices and respective Civic Departments
  - Integration of the measures worked out into the aims agreements of all specific Departments and community-owned firms involved and into the respective budgets



- Regular publishing and reporting in biannual intervals to the Heidelberg City Council as well as to the Council of the Communities and Regions of Europe (RGRE) about the implementation of agreed Plans through the Office of Equal Opportunities
  - All specific Offices and community-owned firms contribute to this process by submitting all necessary current information on the state of affairs
  - If necessary the aims agreements are controlled in cooperation with the Office of Personnel and Organisation and with the Treasurer
- Participation in a Europe-wide evaluation process in order to assess the progress made and to learn from each other

### Committed to working for a sustained perspective of living together – or: how to go on?

When signing the Charta, putting up the first Equality Action Plan und submitting the first implementation report, we managed to start a process in our city, which is carried forward by the top executives of the city administration, the City Council as a whole and numerous citizens working for equality. Before and after passing the first Equality Action Plan, there was a series of political discussions, consulting debates and sessions to agree on process-related motions concerning the programme of the Charta. Within and outside the city administration, there were many fundamental discussions on individual aspects, specific queries and inputs. There were lectures and workshops in Heidelberg and beyond.

As early as in the process of working out the second Equality Action Plan we intend to make good use of this new sensitivity in order to increase the readiness to participate in the implementation of the aims of the Charta. In order to get closer to the aims of the EU-Charta, planning the next budget for the city of Heidelberg not only will have to consider a higher number of products which are clearly defined by their qualities related to equality policies but will also have to ensure an increased involvement of the Offices of the Heidelberg city administration. It is equally important that this spark of enthusiasm for this Charta also spreads to other institutions, firms and companies, associations and initiatives in our city. We will be very glad to accompany this entire process with our expert competence.

# Beschwerde- und Vermittlungsstelle im Falle von Diskriminierung

## 1. Maßnahme

Das Amt für Chancengleichheit ist Anlaufstelle bei Beschwerden für alle, die sich diskriminiert fühlen und für Menschen, die gegen Diskriminierung vorgehen wollen. Sie können beraten und unterstützt werden, Kontakte zu sozialen Diensten, Beratungs- und Servicestellen bekommen sowie Informationsmaterialien.

### Zielgruppe

Bürgerinnen und Bürger der Stadt Heidelberg unabhängig von Geschlecht, Alter, gesundheitlichen Einschränkungen, Herkunft, Religion oder Weltanschauung, sexueller Identität, Lebenslagen oder Lebensformen

### Ziele

- Individuelle Hilfestellungen im Falle von Diskriminierung
- Impulse für Politik und Verwaltung aufnehmen, um Barrieren bei der Gleichberechtigung und Gleichbehandlung zu beseitigen

### Handlungsbereich

Geschlechtergerechtigkeit im Hinblick auf Produkte und Dienstleistungen der Stadt

### Politikbereich/Fachthema

Diskriminierung und Benachteiligung bekämpfen

### Bezug zur EU-Charta

Teil 1, Absatz 1 EU-Charta unterstreicht die Verpflichtung, „alle Formen der direkten oder indirekten Diskriminierung abzuschaffen“.

### Umsetzung/Erfolge

Die Beschwerde- und Vermittlungsstelle bietet einen niederschweligen Zugang für Heidelberger Bürgerinnen und Bürger. Sie wird inzwischen sowohl per E-Mail, telefonisch als auch persönlich bis zu fünf Mal im Monat genutzt. Die Stelle kooperiert mit allen Interessenvertretungen, Beratungs- und Fachstellen.

### Start und Ende

Nach der Entscheidung des Gemeinderats vom 8. Februar 2007 startete die Stelle im selben Monat. Laufende Maßnahme ohne Befristung

### Zuständigkeiten

Dezernat IV – Integration, Chancengleichheit und Bürgerdienste; Amt für Chancengleichheit

### Ressourcen

Die Beratung wird von zwei Mitarbeiterinnen des Amtes als zusätzliche Aufgabe durchgeführt. Zusätzliche Sachmittel werden nicht eingesetzt.



# Beratung zum Thema diskriminierungsfreie Texte, Bilder und Symbole

## 2. Maßnahme

Einzelfall- und nachfragebezogene Beratung bei geplanten Veröffentlichungen der Stadtverwaltung

### Zielgruppe

Fachämter der Stadtverwaltung Heidelberg

### Ziele

Unterstützung von Kolleginnen und Kollegen in der mündlichen und schriftlichen Kommunikation mit BürgerInnen im Hinblick auf

- Ansprache ohne Ausgrenzung von Personengruppen, Lebensformen und Lebenslagen
- Diskriminierungsfreie und zielgruppensensible Sprache, Symbol- und Bildauswahl in mündlicher und schriftlicher Kommunikation

### Handlungsbereiche

- Geschlechtergerechtigkeit im Hinblick auf Produkte und Dienstleistungen der Stadt
- Geschlechtergerechtigkeit im Hinblick auf die Personal- und Organisationsentwicklung innerhalb der Stadtverwaltung

### Politikbereiche/Fachthemen

- Stereotype abbauen
- Diskriminierung bekämpfen

### Bezug zur EU-Charta

Artikel 6, Absatz 2 EU-Charta unterstreicht die Verpflichtung, Vorurteile, Praktiken und sprachliche Wendungen sowie Bilder zu bekämpfen, die „auf stereotypen Geschlechterrollen für Frauen oder Männer beruhen“ und dafür zu sorgen, „dass die eigenen öffentlichen und internen Mitteilungen dieser Verpflichtung voll entsprechen und positive Geschlechterbilder und -beispiele befördern.“

### Umsetzung/Erfolge

Wenn es um Schreiben an Bürgerinnen und Bürger oder um das Korrekturlesen von geplanten Broschüren geht, wird die Sachkompetenz des Amtes für Chancengleichheit immer wieder in Einzelfällen abgefragt. In den Medien für die BürgerInnen (Stadtblatt und Internetauftritt) achten die Redaktionsteams des zuständigen Amtes auf eine differenzierte Sprache. Innerhalb der Stadtverwaltung wird die geschlechtergerechte Sprache hervorragend umgesetzt.

### Start und das Ende

Laufende Maßnahme, keine Befristung

### Zuständigkeiten

Dezernat IV – Integration, Chancengleichheit und Bürgerdienste; Amt für Chancengleichheit  
Mitarbeit: Dezernat I – Dezernat des Oberbürgermeisters; Amt für Öffentlichkeitsarbeit sowie Fachämter der Stadtverwaltung

### Ressourcen

Die Beratung wird von zwei Mitarbeiterinnen des Amtes durchgeführt. Zusätzliche Sachmittel werden nicht eingesetzt.

# Förderung der Integration von MigrantInnen – Angebotslücken überwinden

## 3. Maßnahme

1. Einrichtung einer Stabsstelle für Integration/Migration
2. Erarbeitung eines kommunalen Integrationsplans
3. Planung und Einführung eines jährlichen interkulturellen Kalenders
4. Einrichtung eines interkulturellen Zentrums

### Zielgruppen

Menschen mit Einwanderungshintergrund sowie Personen und Institutionen, die mit Integrationsarbeit beschäftigt sind

### Ziele

- Steigerung des sozialen, kulturellen und wirtschaftlichen Wohles für Menschen mit Einwanderungshintergrund
- Sicherung des sozialen Friedens und der Chancengleichheit
- Steigerung der Standortqualität

### Handlungsbereich

Geschlechtergerechtigkeit im Hinblick auf Produkte und Dienstleistungen der Stadt

### Politikbereiche/Fachthemen

- Alle kommunalen Politikbereiche/Fachthemen (Maßnahme 1 und 2)
- Kultur (Maßnahme 3 und 4)

### Bezug zur EU-Charta

Artikel 18, Absatz 2, Punkt 3 EU-Charta: „im Rahmen der eigenen Dienstleistungs- und Tätigkeitsbereiche“  
Förderung der „Integration von Migrantinnen unter Berücksichtigung ihrer besonderen Bedürfnisse“



### Umsetzung/Erfolge

#### 1. Einrichtung einer Stabsstelle für Integration/Migration

Die Stabsstelle wurde beim Bürgeramt der Stadt Heidelberg in der Abteilung für Ausländer- und Migrationsangelegenheiten mit folgendem Aufgabenprofil eingerichtet:

- Zentrale Anlaufstelle für die Verwaltung, den Ausländerrat/Migrationsrat, externe AkteurInnen sowie für Menschen mit und ohne Einwanderungshintergrund in wichtigen Fragen der Integration
- Optimierung der Zusammenarbeit von Initiativen, MigrantInnen-Selbstorganisationen, Wohlfahrtsverbänden, Bildungseinrichtungen, Wirtschaft und Wissenschaft
- Erstellung des kommunalen Integrationsplans Heidelberg mit einer umfassenden Bestandsanalyse zu vorhandenen Integrationsprojekten und einer Umfrage über die Lebenssituation von Menschen mit Einwanderungshintergrund
- Förderung und Ausbau vorhandener Netzwerke

## 2. Erarbeitung eines kommunalen Integrationsplans

- Kick-off-Veranstaltung zum interkulturellen Gesamtkonzept für Heidelberg unter Leitung von Oberbürgermeister Dr. Eckart Würzner im Mai 2007
- Die erste Auftaktveranstaltung im Dezember 2007 zur Erarbeitung des kommunalen Integrationsplanes erreichte bereits viele Akteurinnen und Akteure. Der Einladung von Integrationsbürgermeister Wolfgang Erichson folgten VertreterInnen der staatlichen Behörden, der Wohlfahrtsverbände, der Migranten-Dachverbände sowie VertreterInnen aus Wirtschaft und Wissenschaft, der sonstigen Behörden und Organisationen und der städtischen Ämter. Zur Vorbereitung des kommunalen Integrationsplans wurden Arbeitsgruppen zu vier Bereichen gebildet:
  - Sprachförderung und Bildung
  - Ausbildung, Arbeitsmarkt und Wissenschaft
  - Familie, Gesundheit und Versorgungssysteme
  - Wohnumfeld, bürgerschaftliches Engagement, Sport und Kultur
- An der zweiten Auftaktveranstaltung im März 2008 unter dem Motto „Mit allen und für alle“ nahmen rund 150 engagierte Personen teil und diskutierten die Ergebnisse der Arbeitsgruppen.
- Frühjahr 2008: Abschluss der **Bestandsaufnahme „Heidelberger Integrationsprojekte“**  
[http://www.heidelberg.de/servlet/PB/show/1196243/15\\_pdf\\_bestandsaufnahme\\_integrationsplan.pdf](http://www.heidelberg.de/servlet/PB/show/1196243/15_pdf_bestandsaufnahme_integrationsplan.pdf)
- Im September 2008 hat das Institut Sinus Sociovision GmbH im Auftrag der Stadt Heidelberg eine repräsentative Telefonumfrage unter den in Heidelberg lebenden Migrantinnen und Migranten durchgeführt. Es wurden 505 zufällig ausgewählte Heidelbergerinnen und Heidelberger mit Einwanderungshintergrund ab 18 Jahren zu relevanten Lebensbereichen, wie Bildung, Sprache, Kinderbetreuung, Wohnen und Wohnumfeld, wirtschaftliche Lage, Freizeit, Teilhabe und Integrationsvorstellungen, befragt. Ergebnisse der repräsentativen Telefonumfrage:  
Kurzzusammenfassung der Umfrage:  
<http://www.heidelberg.de/servlet/PB/menu/1196309/index.html>  
Heidelberger MigrantInnenstudie 2008:  
[http://www.heidelberg.de/servlet/PB/show/1197674/12\\_pdf\\_HeidelbergerMigrantInnenstudie\\_2008.pdf](http://www.heidelberg.de/servlet/PB/show/1197674/12_pdf_HeidelbergerMigrantInnenstudie_2008.pdf)
- Dezember 2008: Der erste Zwischenbericht zum kommunalen Integrationsplan wurde am 12. Dezember im Gemeinderat vorgestellt:  
[http://www.heidelberg.de/servlet/PB/show/1196244/15\\_pdf\\_zwischenbericht\\_integrationsplan.pdf](http://www.heidelberg.de/servlet/PB/show/1196244/15_pdf_zwischenbericht_integrationsplan.pdf)
- 2. April 2009: Die Sinus-MigrantInnenstudie wurde im Stadtentwicklungs- und Verkehrsausschuss diskutiert.

## 3. Planung und Einführung eines jährlichen interkulturellen Kalenders

Mit der Einführung dieses Kalenders entspricht die Stadt Heidelberg der soziokulturellen und religiösen Vielfalt ihrer Bürgerinnen und Bürger und trägt dazu bei, dass die interkulturelle Öffnung der Gesellschaft nicht nur ein Schlagwort ist.

Der interkulturelle Kalender wird seit 2009 als besondere Anerkennung für herausragendes Engagement, als Geschenk und zu Bildungszwecken verteilt.

## 4. Einrichtung eines interkulturellen Zentrums

- Konzeptionelle Vorarbeiten innerhalb der Stadtverwaltung und durch den Ausländerrat/ Migrationsrat 2007

- Recherchen über interkulturelle Zentren 2008  
Besichtigungstermine in Karlsruhe beim internationalen Begegnungszentrum mit dem Ausländer-/Migrationsrat
- Vergabe eines Werkvertrages zu einer Konzeptionsstudie

### Start und Ende

1. Einrichtung einer Stabsstelle für Integration/Migration  
März 2007, laufende Maßnahme ohne Befristung
2. Erarbeitung eines kommunalen Integrationsplans  
Dezember 2007, fortlaufend
3. Planung und Einführung eines jährlichen interkulturellen Kalenders  
Konzeption 2007, ab 2008 laufende Maßnahme ohne Befristung
4. Einrichtung eines interkulturellen Zentrums  
Beginn der Planung November 2007, Maßnahme noch nicht abgeschlossen

### Zuständigkeiten

1. Einrichtung einer Stabsstelle für Integration/Migration  
Dezernat IV – Integration, Chancengleichheit und Bürgerdienste; Bürgeramt
2. Erarbeitung eines kommunalen Integrationsplans  
Dezernat IV – Integration, Chancengleichheit und Bürgerdienste; Bürgeramt, Stabsstelle für Integration/Migration  
Mitarbeit: Weitere Fachämter der Stadtverwaltung und Menschen mit Zuwanderungsgeschichte sowie Personen und Institutionen, die mit Integrationsarbeit beschäftigt sind sowie das Institut Sinus Sociovision GmbH und die Kommunale Gemeinschaftsstelle (KGSt).
3. Planung und Einführung eines jährlichen interkulturellen Kalenders und
4. Einrichtung eines interkulturellen Zentrums  
Dezernat IV – Integration, Chancengleichheit und Bürgerdienste; Bürgeramt, Stabsstelle für Integration/Migration, Abteilung für Ausländer- und Migrationsangelegenheiten sowie das Sachgebiet Migration und bürgerschaftliches Engagement

### Ressourcen

1. Einrichtung einer Stabsstelle für Integration/Migration  
Personal- und Sachkosten
2. Erarbeitung eines kommunalen Integrationsplans  
Alle Kosten, die im weitesten Sinne für die Erarbeitung des kommunalen Integrationsplans entstanden sind, belaufen sich auf ca. 75.500 Euro.
3. Planung und Einführung eines jährlichen interkulturellen Kalenders  
Die Kosten für den Kalender betragen jährlich ca. 7.500 Euro.
4. Einrichtung eines interkulturellen Zentrums  
Für Recherche und Vorortbesichtigungen sind Kosten in Höhe von ca. 350 Euro angefallen.

# Förderung der Integration von Migrantinnen – Optimierung des Bürgerservices

## 4. Maßnahme

1. Revision der Vordrucke, Formulare, Bescheide auf bürgernahe und diskriminierungsfreie Sprache
2. Barrierefreiheit von allen Bürgerämtern
3. Akquise von Zuschüssen der EU/des Bundes/des Landes zur Integration von AusländerInnen im Stadtteil Emmertsgrund

### Zielgruppe

Bürgerinnen und Bürger mit Einwanderungsgeschichte und/oder mit Behinderungen und unterschiedlichen gesundheitlichen Einschränkungen

### Ziele

- Diskriminierungsfreie und zielgruppensensible Sprache, Symbol- und Bildauswahl, Ansprache ohne Ausgrenzung von Personengruppen, Lebensformen und Lebenslagen
- Barrierefreier technisch/räumlicher Zugang zu den Dienstleistungen der Stadt
- Stärkung der Integration von Menschen mit Einwanderungsgeschichte

### Handlungsbereich

Geschlechtergerechtigkeit im Hinblick auf Produkte und Dienstleistungen der Stadt

### Politikbereich/Fachthema

Diskriminierung und Benachteiligung bekämpfen

### Bezug zur EU-Charta

Artikel 6, Absatz 2 EU-Charta: Verpflichtung, Vorurteile, Praktiken und sprachliche Wendungen sowie Bilder zu bekämpfen, die „auf stereotypen Geschlechterrollen für Frauen oder Männer beruhen“ und dafür zu sorgen, „dass die eigenen öffentlichen und internen Mitteilungen dieser Verpflichtung voll entsprechen und positive Geschlechterbilder und -beispiele befördern.“ Artikel 10, Absatz 1: „Diskriminierung aus Gründen (...) einer Behinderung (...) ist verboten“ und Artikel 10, Absatz 3, Punkt 4: „Durchführung spezieller Maßnahmen zur Abdeckung der besonderen Bedürfnisse von Migrantinnen“

### Umsetzung/Erfolge

1. Für die AusländerInnen-/Migrationsratswahl wurden Satzung und Ordnung in sieben verschiedene Sprachen übersetzt, Flyer und Plakate wurden in mehreren Sprachen aufgelegt. Die Flyer wurden zusammen mit den Wahlbenachrichtigungskarten an die 11.500 Wahlberechtigten geschickt. Dennoch gab es nur eine Wahlbeteiligung von 5,95 Prozent.  
Für die ausländischen UnionsbürgerInnen wurden Informationen zum Wahlrecht in Deutschland für die Europawahl erstellt und versandt. Von den ca. 7.700 angeschriebenen UnionsbürgerInnen machten 242 Personen von ihrem Eintragsrecht Gebrauch.
2. Nicht umgesetzt, die konzeptionelle Planung ist noch nicht abgeschlossen.
3. Nicht umgesetzt, es gab keine zu akquirierenden Zuschüsse.

### Start und Ende

Laufende Maßnahmen

### Zuständigkeiten

Dezernat IV – Integration, Chancengleichheit und Bürgerdienste; Bürgeramt

Dezernat I – Dezernat des Oberbürgermeisters; Geschäftsstelle des AusländerInnenrates/Migrationsrates

### Ressourcen

Sachkosten rund 9.000 Euro



# Abbau von Geschlechterrollenklischees in der offenen Jugendarbeit

## 5. Maßnahme



© Jerzi / www.pixelio.de

Schulung der Pädagoginnen und Pädagogen der Heidelberger Trägervereine offener Jugendarbeit zu den Möglichkeiten und Strategien zum Abbau von Geschlechterrollenklischees in der pädagogischen Arbeit. Diskussion der Ergebnisse und möglicher weiterer Kooperationen in der Arbeitsgemeinschaft der Träger offener Jugendarbeit AGOJA sowie im Mädchenarbeitskreis Rhein-Neckar. Besondere Berücksichtigung sollen die Lebenszusammenhänge von Jugendlichen mit Migrationshintergrund finden.

### Zielgruppe

Pädagoginnen und Pädagogen der Heidelberger Trägervereine offener Jugendarbeit

### Ziele

- Nachhaltige geschlechtssensible Förderung von Mädchen
- Nachhaltige geschlechtssensible Förderung von Jungen

### Handlungsbereich

Geschlechtergerechtigkeit im Hinblick auf Produkte und Dienstleistungen der Stadt

### Politikbereiche/Fachthemen

- Stereotype abbauen
- Diskriminierung und Benachteiligung bekämpfen

### Bezug zur EU-Charta

Artikel 13, Absatz 3 EU-Charta: „stereotype Rollenkonzepte von Frauen und Männern in allen Bereichen der Bildung beseitigen“ sowie „Prüfung (...) von Lehrmethoden, um sicherzustellen, dass diese (Lehrmethoden) stereotypen Haltungen und Praktiken entgegenwirken.“

### Umsetzung/Erfolge

Die Maßnahme wurde nicht umgesetzt und soll im zweiten Heidelberger Gleichstellungs-Aktionsplan erneut aufgenommen werden.

### Start und Ende

–

### Zuständigkeiten

Dezernat IV – Integration, Chancengleichheit und Bürgerdienste; Amt für Chancengleichheit  
Dezernat III – Familie, Soziales und Kultur; Kinder- und Jugendamt

### Ressourcen

keine



# Abbau von Geschlechterrollenklischees im Bereich Internetnutzung

## 6. Maßnahme

Für das Projekt „Intern@point“ wurden in Kooperation mit dem Stadtjugendring 18 Internet-PCs mit Druckerausstattung und Beamer für Lehrveranstaltungen angeschafft. Eine Fachkraft bietet jungen Migrantinnen individuelle Unterstützung und Hilfe beim Umgang mit moderner EDV-Hard- und Software. Um eine zwanglose, ungestörte Lernatmosphäre zu gewährleisten, steht zusätzlich ein abgetrennter Raum mit der entsprechenden Technikausstattung für Kleingruppen zur Verfügung.

### Zielgruppe

Junge Migrantinnen

### Ziel

Förderung der Nutzung des „Intern@points“ der Heidelberger Stadtbücherei durch jugendliche Migrantinnen

### Handlungsbereich

Geschlechtergerechtigkeit im Hinblick auf Produkte und Dienstleistungen der Stadt

### Politikbereiche/Fachthemen

- Stereotype abbauen
- Bildung und Kultur

### Bezug zur EU-Charta

Artikel 13, Absatz 3 EU-Charta: „stereotype Rollenkonzepte von Frauen und Männern in allen Bereichen der Bildung beseitigen“ sowie Artikel 18, Absatz 2, Punkt 3 EU-Charta: „im Rahmen der eigenen Dienstleistungs- und Tätigkeitsbereiche“ Förderung der „Integration von Migrantinnen unter Berücksichtigung ihrer besonderen Bedürfnisse“

### Umsetzung/Erfolge

Hohe Akzeptanz des Angebots

### Start und Ende

Start 2007, jetzt laufende Maßnahme, keine Befristung

### Zuständigkeiten

Dezernat III – Familie, Soziales und Kultur; Stadtbücherei  
Unterstützung: Stadtjugendring Heidelberg e.V.

### Ressourcen

Das Gesamtbudget des Produkts „Intern@point“ (Maßnahmen 6 und 7) inklusive Aufwendungen des Stadtjugendrings lag im Jahr 2007 bei 41.410 Euro. Die Einnahmen betragen 15.175 Euro, so dass ein Zuschussbedarf von 26.235 Euro bestand. Die Ergebnisse des Jahres 2008 liegen derzeit (6.8.2009) noch nicht vor. Die geschätzten Ausgaben lagen bei 72.460 Euro, die höheren Ausgaben stehen im Zusammenhang mit dem Umbau der Stadtbücherei, der auf alle Produkte umgelegt wird. Die Einnahmen im Jahr 2008 werden auf ca. 7.000 Euro geschätzt, so dass ein Zuschussbedarf von ca. 65.460 Euro bestand.

Einstellung einer Pädagogikstudentin zur Betreuung der jugendlichen Migrantinnen als eine von insgesamt fünf MitarbeiterInnen im Servicepoint.





Weiterentwicklung des „Intern@points“ der Heidelberger Stadtbücherei zu einem generationenübergreifenden Lernort

### Zielgruppe

Kinder, Jugendliche, Erwachsene und Ältere, mit und ohne Einwanderungsgeschicht

### Ziele

- Beratungs-, Dienstleistungs- und Serviceangebote der demographischen Entwicklung anpassen
- Lebenslanges Lernen unterstützen

### Handlungsbereich

Geschlechtergerechtigkeit im Hinblick auf Produkte und Dienstleistungen der Stadt

### Politikbereiche/Fachthemen

- Benachteiligung bekämpfen
- Bildung und Kultur

### Bezug zur EU-Charta

Artikel 13, Absatz 1 EU-Charta: Anerkennung der bedeutsamen „Rolle der Bildung in allen Lebensphasen für die Schaffung echter Chancengleichheit durch die Vermittlung grundlegender Qualifikationen für Leben und Beruf“.

### Umsetzung/Erfolge

Neben dem Grundangebot an PCs mit Internetzugang werden mit guter Resonanz regelmäßige Kurse und andere Veranstaltungen angeboten; Beratung ist durch die ständige Anwesenheit eines Betreuers oder einer Betreuerin gewährleistet. Seit November 2007 sind die Öffnungszeiten des „Intern@points“ an die der Hauptstelle angepasst. Mit dieser Erweiterung der Öffnungszeiten um 12 Stunden pro Woche gibt es Dienstag bis Samstag bereits ab 10 Uhr die Möglichkeit, das Internet und die Beratungsangebote zu nutzen. (Quelle: Drucksache: 0106/2008/IV)

Der „Intern@point“ wird mittlerweile nicht nur von jungen Menschen – Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen – genutzt, sondern in erheblichem Maße auch generationenübergreifend von allen anderen Altersgruppen und Bevölkerungsschichten. Jährlich wird er im Schnitt von 11.000 Personen besucht. Die Nutzung hat sich im Jahr 2008 um rund zehn Prozent erhöht (mit steigender Tendenz), insbesondere bei den Erwachsenen, da Schülerinnen und Schüler vormittags nicht in den „Intern@point“ kommen können.

### Start und Ende

Mit dem Beschluss des Doppelhaushalts 2007/2008 hat die Stadtbücherei den gemeinderätlichen Auftrag erhalten, den Umbau des „Intern@points“ der Heidelberger Stadtbücherei zu einem generationenübergreifenden Ort voranzutreiben und die Öffnungszeiten zu erweitern.

Jetzt laufende Maßnahme, keine Befristung

### Zuständigkeiten

Dezernat III – Familie, Soziales und Kultur; Stadtbücherei  
Unterstützung: Stadtjugendring Heidelberg e.V.

### Ressourcen

siehe Maßnahme 6

# Abbau von Geschlechterrollenklischees bei der pädagogischen Arbeit in Kindertagesstätten und bei der Schulsozialarbeit

## 8. Maßnahme

Erarbeitung von Zielvereinbarungen für den Haushalt 2008 zur Fortbildung der pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Kindertagesstätten und übrigen kommunalen pädagogischen Arbeit über die Möglichkeiten und Strategien zum Abbau von Geschlechterrollenklischees in der pädagogischen Arbeit. Besondere Berücksichtigung sollen die Lebenszusammenhänge von Kindern mit Migrationshintergrund finden.

### Zielgruppe

Pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Kindertagesstätten und der übrigen kommunalen pädagogischen Arbeit

### Ziel

Geschlechtergerechtigkeit in der pädagogischen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen verankern

### Handlungsbereich

Geschlechtergerechtigkeit im Hinblick auf Produkte und Dienstleistungen der Stadt

### Politikbereiche/Fachthemen

- Stereotype abbauen
- Benachteiligung bekämpfen

### Bezug zur EU-Charta

Artikel 13, Absatz 3 EU-Charta: „stereotype Rollenkonzepte von Frauen und Männern in allen Bereichen der Bildung beseitigen“ sowie „Prüfung (...) von Lehrmethoden, um sicherzustellen, dass diese (Lehrmethoden) stereotypen Haltungen und Praktiken entgegenwirken.“

### Umsetzung/Erfolge

Die Maßnahme ist aus folgenden Gründen nicht umgesetzt worden:

- Kitas: Wegen des laufenden QUASI-Projekts sind zusätzliche Fortbildungen nicht möglich (vergleiche Maßnahme 9)
- Schulsozialarbeit: Wegen der Umstrukturierung zur „indizierten Prävention“ keine Umsetzung möglich

Abprache: Aufnahme der Maßnahme in den zweiten Heidelberger Gleichstellungs-Aktionsplan

### Start und Ende

–

### Zuständigkeiten

Dezernat III – Familie, Soziales und Kultur; Kinder- und Jugendamt

Unterstützung: Dezernat IV – Integration, Chancengleichheit und Bürgerdienste; Amt für Chancengleichheit

### Ressourcen

keine



# Bildung in den Heidelberger Kindertagesstätten (Kitas) – Qualitätsentwicklungsprozess (QUASI Heidelberg)

## 9. Maßnahme

In Heidelberg soll die pädagogische Arbeit mit den 0- bis 6-Jährigen fachlich weiter qualifiziert werden. Die Fachkräfte lernen in gemeinsamen Fortbildungen neue Verfahren zur Beobachtung (Diagnostik), zur Dokumentation der Förderung der Kinder und neueste Erkenntnisse aus der Wissenschaft (zum Beispiel zur altersgemäßen Entwicklung) kennen. Durch eine standardisierte Methode zur Selbstevaluation der Bildungs- und Entwicklungsfelder können die Fachkräfte voneinander lernen. In Kooperation mit den Trägern sollen auf dieser Grundlage zukunftsfähige Konzepte für die jeweiligen Einrichtungen entwickelt werden.

Der Prozess zur Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung der pädagogischen Arbeit in den Kitas wird in Heidelberg trägerübergreifend umgesetzt. Er beinhaltet die Beratung der Kita-Teams und ein Fortbildungs- und Qualifizierungsangebot für die Fachkräfte.

### Zielgruppe

ErzieherInnen und Träger von Kindertageseinrichtungen, die für die Betreuung von Kindern im Alter von zwei Monaten bis sechs Jahren zuständig sind

### Ziele

Für heranwachsende Generationen sollen bereits ab der frühen Kindheit optimale Bildungsvoraussetzungen geschaffen werden, welche die Stärkung der Kinder und die Förderung grundlegender körperlicher, kognitiver, sprachlicher, sozialer und emotionaler Kompetenzen und Ressourcen zum Ziel haben.

Die Investition in die Stärkung der frühkindlichen Bildung bereits im Kindergarten ist auch eine notwendige Voraussetzung für größere Gerechtigkeit bei der Verteilung von Bildungschancen und eine stärkere Entkopplung von sozialer Herkunft und Schulleistung.

### Handlungsbereich

Geschlechtergerechtigkeit im Hinblick auf Produkte und Dienstleistungen der Stadt

### Politikbereiche/Fachthemen

- Benachteiligung bekämpfen
- Bildung und Kultur

### Bezug zur EU-Charta

Positiver Beitrag zu den Zielen der Charta nach Artikel 13, Absatz 1 EU-Charta, „Bildungswesen und lebenslanges Lernen“: Anerkennung der bedeutsamen „Rolle der Bildung in allen Lebensphasen für die Schaffung echter Chancengleichheit durch die Vermittlung grundlegender Qualifikationen“.

### Umsetzung/Erfolge

Alle ErzieherInnen erhielten im Jahr vier Fortbildungstage à acht Stunden und die Leitungskräfte zusätzlich jeweils einen Tag pro Jahr. Darüber hinaus wurden die Einrichtungen in ihrem Qualitätssicherungs- und -entwicklungsprozess durch Coaching vor Ort unterstützt.

In den Jahren 2007 und 2008 wurden folgende Fortbildungen für ErzieherInnen durchgeführt:

2007 Leitungsfortbildung	2008 Körperliche Entwicklung
Grundlagen des Orientierungsplans, Selbstevaluation und Einführung in den nationalen Kriterienkatalog	Personale Ressourcen
Sprache und Chronologie des Spracherwerbs	Sinn, Werte, Religionen
Auffälligkeiten bei Stimme, Sprechen und Sprache	Frühkindliche Entwicklung
Allgemeine Grundlage der Diagnostik; Sprachdiagnostik	Diagnostik
Sprachförderung	Sprachförderung
Kognitive Entwicklung, Diagnostik und frühe naturwissenschaftliche Förderung	Kognitive Entwicklung – frühe mathematische Förderung

Im Zeitraum 2007/2008 haben 220 städtische ErzieherInnen an Fortbildungen im Rahmen von QUASI teilgenommen. Nach Auswertung der internen Evaluation wurde das Angebot von den Fachkräften in hohem Maße anerkannt und als einmalig angesehen. In den Kindertagesstätten werden die ersten Zielvereinbarungen in die Praxis umgesetzt.

### Start und Ende

Das Fortbildungsprogramm für Erzieherinnen und Erzieher ist auf drei Jahre, 2007 bis 2010, angesetzt. Die verbindliche Umsetzung des „Orientierungsplans für Bildung und Erziehung für Kindergärten“ des Landes Baden-Württemberg beginnt ab dem Jahr 2009/2010.

### Zuständigkeiten

Dezernat III – Familie, Soziales und Kultur; Kinder- und Jugendamt (Beirat)  
 Fachliche Steuerung und Begleitung von QUASI Heidelberg: Kinder- und Jugendpsychiatrie, Pädagogische Hochschule, Gesundheitsamt Rhein-Neckar-Kreis.

### Ressourcen

Personalressourcen Kinder- und Jugendamt in Zusammenarbeit mit den KooperationspartnerInnen und den Trägern von Kindertageseinrichtungen in Heidelberg. Zur Steuerung dieses gemeinsamen Prozesses wurde ein Beirat eingerichtet. Für das gesamte Projekt stehen circa 650.000 Euro zur Verfügung. Das Projekt wird durch die finanzielle Unterstützung der Klaus-Tschira-Stiftung als ein wissenschaftlich begleiteter Bildungsprozess ermöglicht.

# Leseförderung bei männlichen Jugendlichen

## 10. Maßnahme

1. Jugendliche als „Lesebotschafter“ der Stadtbücherei  
Jugendliche ab 14 Jahren sollten die Möglichkeit bekommen, sich in der Bücherei ein Taschengeld zu verdienen und nebenbei wertvolle Kompetenzen zu erwerben. Durch die Arbeit in der Bücherei sollten sie sich für Bücher und Medien begeistern und ihre Wissenslust gefördert werden. Ob im direkten Umgang mit Büchern beim Einstellen, bei der Unterstützung des Thekenpersonals, bei der Kleinkindbetreuung in der Kinderbücherei und weiteren leichten Tätigkeiten – mit dem Projekt „Lesebotschafter“ sollten Jugendliche systematisch und auf vielfältige Weise an den Umgang mit Büchern und anderen Medien herangeführt werden. Mindestens 50 Prozent der Lesebotschafter sollten männlich sein.
2. Erhöhung des Medienangebots speziell zu Themen, die männliche Jugendliche interessieren.
3. Trennung der Jugendliteratur in Angebote für Mädchen und Jungen.

### Zielgruppe

Jungen bis 18 Jahre

### Ziele

- Den starken Rückgang der Buchausleihe durch männliche Jugendliche im Vergleich zu dem durch gleichaltrige Mädchen aufhalten und anheben
- Erhöhung des Bekanntheitsgrades der Stadtbücherei unter männlichen Jugendlichen und damit Erhöhung des Anteils männlicher Jugendlicher an der Gesamtnutzerzahl

### Handlungsbereich

Geschlechtergerechtigkeit im Hinblick auf Produkte und Dienstleistungen der Stadt

### Politikbereiche/Fachthemen

- Benachteiligung bekämpfen
- Stereotype abbauen
- Bildung und Kultur

### Bezug zur EU-Charta

Artikel 13, Absatz 1 EU-Charta: Anerkennung der bedeutsamen „Rolle der Bildung in allen Lebensphasen für die Schaffung echter Chancengleichheit durch die Vermittlung grundlegender Qualifikationen für Leben und Beruf“ sowie Artikel 20, Absatz 3, Punkt 4 EU-Charta: Anregung öffentlicher Bibliotheken, „Geschlechterstereotype in ihren Beständen an Büchern und sonstigen Materialien sowie in ihren Werbeaktivitäten in Frage zu stellen“.

### Umsetzung/Erfolge

1. Jugendliche als „Lesebotschafter“ der Stadtbücherei  
Die Auswahl der „Lesebotschafter“ erfolgte mit Unterstützung des Jugendgemeinderats. Einer der ausgewählten männlichen Lesebotschafter aus dem Stadtteil Emmertsgrund besprach im Juli 2008 in der Stadtbücherei-Bergfiliale für junge Leser zwei seiner Lieblingsbücher. Nach Projektende stehen weiterhin jugendliche Berater für Bestandsaufbau, Trends, Jugendszene und Medienentwicklung in enger Zusammenarbeit mit dem Lektorat Jugendbücherei zur Verfügung.  
[www.em-box-info.de/emboxausgaben/eb48\\_Jul\\_08.pdf](http://www.em-box-info.de/emboxausgaben/eb48_Jul_08.pdf), Seite 12

2. Erhöhung des Medienangebots speziell zu Themen, die männliche Jugendliche interessieren.  
Ab 2007 wurden jährlich 200 für Jungen relevante Bücher angeschafft. Eine prozentuale Schätzung der männlichen Besucher ist nicht möglich.
3. Trennung der Jugendliteratur in Angebote für Mädchen und Jungen  
Im Rahmen der Buchpräsentation nach Interessenkreisen wurden zwei neue Themengruppen eingerichtet und mit neuen Büchern bestückt. Jedes Buch dieser neuen Themengruppen wurde rund siebenmal im Jahr entliehen bei einer vierwöchigen Ausleihfrist, was als überdurchschnittlich häufig gilt. Eine prozentuale Schätzung der männlichen Besucher ist nicht möglich.

### Start und Ende

1. Schuljahr 2007/2008  
Das Projekt war zunächst auf zwei Jahre angelegt und wurde von Manfred Lautenschläger (MLP) unterstützt
2. Die Maßnahme begann 2007 und wird laufend fortgeführt
3. Seit 2007 fortlaufend

### Zuständigkeiten

Dezernat III – Familie, Soziales und Kultur; Stadtbücherei

1. An der Vorbereitung des Projekts waren acht MitarbeiterInnen der Stadtbücherei beteiligt unter Federführung der Leiterin der Kinder- und Jugendbücherei.
2. und 3.: An den Vorbereitungen waren jeweils zwei, an der Durchführung vier Mitarbeiterinnen beteiligt unter Federführung der Leiterin der Kinder- und Jugendbücherei. Unterstützung leistete die Bibliotheksassistentin.

### Ressourcen

- Förderung durch die Manfred-Lautenschläger-Stiftung in Höhe von 15.000 Euro
- Finanzierung durch die Manfred-Lautenschläger-Stiftung in Höhe von 10.000 Euro
- Personalkosten in Höhe von etwa 5.000 Euro



# Entwicklung eines neuen Konzepts für Sprach- und Integrationskurse für Migrantinnen mit Kleinkindern

## 11. Maßnahme

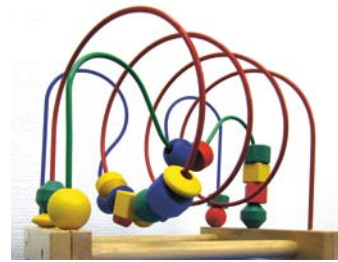
In enger Kooperation mit den einschlägigen Fachämtern, dem Ausländerrat/Migrationsrat und freien Trägern wird ein Konzept ausgearbeitet, das in Schulen und Kindertagesstätten flächendeckend im Heidelberger Stadtgebiet ausgeführt werden soll.

### Zielgruppe

Migrantinnen mit Kleinkindern

### Ziel

Entwicklung eines Konzepts zum Spracherwerb, das die besondere Situation von Müttern mit Einwanderungshintergrund berücksichtigt



© Rainer Sturm / www.pixelio.de

### Handlungsbereich

Geschlechtergerechtigkeit im Hinblick auf Produkte und Dienstleistungen der Stadt

### Politikbereiche/Fachthemen

- Diskriminierung und Benachteiligung bekämpfen
- Bildung und Kultur

### Bezug zur EU-Charta

Artikel 10, Absatz 3 und Punkt 5 EU-Charta: Bekämpfung der „Auswirkungen vielfältiger Diskriminierungen oder Benachteiligungen“ sowie „Durchführung spezieller Maßnahmen zur Abdeckung der besonderen Bedürfnisse von Migrantinnen.“ Ebenso Artikel 13, Absatz 1 EU-Charta: „Recht aller Menschen auf Bildung sowie auf Zugang zu Berufs- und Weiterbildung.“

### Umsetzung/Erfolge

Die Umsetzung befindet sich noch im Vorbereitungsstadium.

Im Rahmen der Erarbeitung des kommunalen Integrationsplans (Start: Mai 2007) wird den Themen Sprachförderung und Bildung durch eine eigene Arbeitsgruppe Rechnung getragen. Diese ist unterteilt in zwei Unterarbeitsgruppen:

1a: Sprachförderung und Bildung für Jugendliche und Erwachsene

1b: Sprachförderung und Bildung im Hinblick auf Kinder, Schule und Familie

„Die Arbeitsgruppe will sich zunächst in einem ersten Schritt einen Überblick über die bereits bestehenden schulischen und außerschulischen Angebote im Bereich der Sprachförderung und Bildung in Heidelberg verschaffen und deren institutionelle Rahmenbedingungen kritisch überprüfen. Auf dieser Grundlage sollen in einem zweiten Schritt Leitziele formuliert und Vorschläge für eine bessere Vernetzung und Abstimmung der pädagogischen Einrichtungen entwickelt sowie Angebotslücken erkannt und gezielt ergänzt werden.“

Quelle: Der kommunale Integrationsplan, 1. Zwischenbericht, Dokumentation der ersten Schritte zur Erarbeitung, Mai 2007 bis Oktober 2008, Anlage 1 zur Drucksache 0166/2008/IV

### Start und Ende

Mai 2007, noch in Arbeit

### Zuständigkeiten

Dezernat IV – Integration, Chancengleichheit und Bürgerdienste; Bürgeramt, Stabsstelle für Migration bei der Abteilung Ausländer- und Migrationsangelegenheiten

### Ressourcen

Keine zusätzlichen Personal- und Sachmittel



# Bildungsgutscheine für Migrantinnen

## 12. Maßnahme

Ermöglichung der Teilnahme an VHS-Kursen durch Bildungsgutscheine für Migrantinnen in Kooperation mit der Volkshochschule Heidelberg.

### Zielgruppe

Frauen mit Einwanderungsgeschichte

### Ziel

Mit den Bildungsgutscheinen für Migrantinnen soll die Weiterbildung von Frauen mit Einwanderungsgeschichte unterstützt werden, die auch die günstigen Volkshochschulkurse nicht finanzieren können.

### Handlungsbereich

Geschlechtergerechtigkeit im Hinblick auf Produkte und Dienstleistungen der Stadt

### Politikbereiche/Fachthemen

- Diskriminierung und Benachteiligung bekämpfen
- Bildung und Kultur

### Bezug zur EU-Charta

Positiver Beitrag zu den Zielen der Charta nach Artikel 13, Absatz 1 EU-Charta: „Recht aller Menschen auf Bildung sowie auf Zugang zu Berufs- und Weiterbildung“ sowie Artikel 18, Absatz 2, Punkt 3 EU-Charta: „im Rahmen der eigenen Dienstleistungs- und Tätigkeitsbereiche“ Förderung der „Integration von Migrantinnen unter Berücksichtigung ihrer besonderen Bedürfnisse“.



### Umsetzung/Erfolge

Mit Hilfe der Gutscheine konnten Migrantinnen Sprachkenntnisse, Schulabschlüsse und berufliche Fertigkeiten erwerben.

Neueinstiege waren jederzeit möglich, weil Kurse für Migrantinnen monatlich beginnen. In den Abend- und Nachmittagskursen wurden auch Nachzüglerinnen aufgenommen. MitarbeiterInnen der Volkshochschule Heidelberg prüften die Bedürftigkeit anhand von Einkommensnachweisen. Je nach Bedürftigkeit erfolgte die Ausgabe von einem oder mehreren Gutscheinen im Wert von je 50 Euro. Diese Gutscheine wurden auf die Kursgebühr angerechnet.

In den Semestern 2/2007, 1/2008, 2/2008 und 1/2009 erhielten 88 Migrantinnen Gutscheine für insgesamt 120 Kursbesuche:

- 28 Kurse Lesen und Schreiben (Alphabetisierung)
- 76 Kurse „Deutsch als Fremdsprache“ auf verschiedenen Kursstufen
- 2 Kursbesuche in „Xpert Communication Skills“ (interkulturelle Fortbildung, Vermittlung der Struktur unterschiedlicher Kommunikationsstile in verschiedenen Kulturen)
- 2 Kursbesuche Abendhauptschule
- 1 Kursbesuch Abendgymnasium
- Zuschüsse für eine Exkursion des Abendgymnasiums für 9 Schülerinnen
- 1 Kursbesuch Schreibwerkstatt Deutsch
- 1 Kursbesuch Englisch auf C1 Niveau

### Start und Ende

2007 bis 1/2010

### Zuständigkeiten

Dezernat IV – Integration, Chancengleichheit und Bürgerdienste; Amt für Chancengleichheit,  
Durchführung der Kurse: Volkshochschule Heidelberg

### Ressourcen

Das Amt für Chancengleichheit hat das Projekt „Weiterbildungsgutscheine für Migrantinnen“ im Jahr 2007 mit einem Zuschuss von 5.000 Euro und zur Sicherung der Fortsetzung für die Semester 2/2008 und 1/2009 mit 6000 Euro unterstützt. Für das VHS-Semester 2/2009 wurden weitere 7000 Euro bewilligt.

# Abbau der Bildungsprobleme von Jungen

## 13. Maßnahme



© Stephanie-Hofschlaeger / www.pixello.de

Erarbeitung von Zielvereinbarungen für den 2008 folgenden Haushalt. Besondere Berücksichtigung sollen die Lebenszusammenhänge von Kindern und Jugendlichen mit Einwanderungshintergrund finden.

### Zielgruppen

- Fachämter, Schulleitungen, MaßnahmeträgerInnen
- Jungen und junge Männer mit und ohne Einwanderungshintergrund

### Ziel

Weiterentwicklung von geschlechtsrollensensiblen Hilfestellungen für Jungen

### Handlungsbereich

Geschlechtergerechtigkeit im Hinblick auf Produkte und Dienstleistungen der Stadt

### Politikbereiche/Fachthemen

- Stereotype abbauen
- Benachteiligung bekämpfen
- Bildung
- Gewaltprävention

### Bezug zur EU-Charta

Artikel 10, Absatz 1 und 3 EU-Charta: Verbot der „Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen oder sozialen Herkunft“ sowie die Gewährleistung, „dass die Probleme vielfältiger Diskriminierungen und Benachteiligungen bei der Durchführung von Aktionen oder Maßnahmen (...) berücksichtigt werden“.

### Umsetzung/Erfolge

Im Haushaltsjahr 2009 wurde auf bewährte Träger zurückgegriffen. Weitere Kooperationsprojekte ließen sich noch nicht realisieren.

1. Das Amt für Chancengleichheit bezuschusst den erfahrenen Trägerverein Jeder-Mann, der seine pädagogische Arbeit seit 1999 gezielt auf die Stärkung von Jungen ausrichtet. Als Grundvoraussetzung für Bildungsfähigkeit unterstützen sie Jungen, ihre Vorstellungswelt und ihr Verhaltensrepertoire beim Umgang mit Konflikten, Krisen und Aggressionen positiv zu verändern. Besonders interessant ist für uns, dass sie dabei auch an den Werten und Verhaltensaufforderungen ansetzen, die problematische Geschlechtsrollenklischees vermitteln können. Das Konzept sieht folgendes vor:

- Zweitägige geschlechtsspezifische Anti-Gewalt-Workshops ab der 1. Klasse mit zwei Anti-Gewalt-Trainern
  - Einbindung der Schulsozialarbeit und des Lehrerkollegiums
  - Handouts und Fortbildungsangebote für Lehrerinnen und Lehrer
  - Elternberatung und Elternabende
  - Einbindung in das vorhandene Jugendhilfenetzwerk
  - Einzel Intensivtrainings mit auffälligen Jugendlichen
  - Die Workshops werden an allen Schultypen durchgeführt.
2. Um den schulischen Erfolg von Jungen speziell an Hauptschulen zu unterstützen, bezuschusst das Amt für Chancengleichheit außerdem den Verein „LuCa Heidelberg – Lebensvielfalt und Chancengleichheit!“. Er bietet soziale Kompetenztrainings, Berufsorientierungs- und Lebensplanungs-Workshops gezielt für Jungen an.
- Die Workshops finden in geschlechtshomogenen Gruppen statt. Sie werden von zwei Jungenpädagogen angeleitet. Ziel der Workshops: Die Jungen bekommen die Möglichkeit, sich mit den eigenen Stärken und Kompetenzen auseinander zu setzen mit dem Ziel, einen realistischen Lebens- und Berufsweg einzuschlagen.

### Start und Ende

Beide Maßnahmen sind fortlaufende Projekte.

### Zuständigkeiten

Dezernat IV – Integration, Chancengleichheit und Bürgerdienste; Amt für Chancengleichheit

Durchführung der Maßnahmen: JederMann e.V. ([www.jeder-mann.org/heidelberg.htm](http://www.jeder-mann.org/heidelberg.htm)) und LuCa e.V. (<http://maedchenhaus-heidelberg.de>)

### Ressourcen

1. Der Verein JederMann wird 2009 und 2010 mit einem Volumen von jeweils 37.500 Euro aus dem Haushalt des Amtes für Chancengleichheit gefördert.
2. Der Verein LuCa wird im Doppelhaushalt 2009/2010 für diesen Aufgabenbereich aus dem Haushalt des Amtes für Chancengleichheit mit jeweils rund 8.000 Euro gefördert.

# Überwindung der Unterrepräsentanz von männlichen Fachkräften im Elementarbereich (Erarbeitung von Zielvereinbarungen für die Gewinnung von Pädagogen mit und ohne Migrationshintergrund)

## 14. Maßnahme

1. Werbung für den Beruf des Erziehers beim jährlichen Boys' Day  
Link: [www.heidelberg.de/girlsundboysday](http://www.heidelberg.de/girlsundboysday)
2. Erarbeitung eines Konzepts für Zweisprachigkeit in den städtischen Kitas: Einsatz von männlichen Studierenden (Englisch-Muttersprachler, die nur Englisch sprechend mit den Kindern spielen) an mindestens zwei Tagen pro Woche zusätzlich zu den Deutsch sprechenden Fachkräften in der Gruppe. Erwünschter Effekt dieses Konzepts: Neben dem Rahmenangebot „Zweitsprache“ wird der Mangel an männlichen Fachkräften durch den gezielten Einsatz männlicher Studierender in den Kita-Gruppen für 0- bis 6-Jährige kompensiert.

### Zielgruppe

Schüler und Studenten

### Ziele

- Männliche Mitarbeiter in Krippen und Kitas, weil Mädchen und Jungen die Rollenvorbilder von Frauen und von Männern brauchen
- Abbau von Geschlechtsrollenklischees in Kindertagesstätten

### Handlungsbereich

Geschlechtergerechtigkeit im Hinblick auf Produkte und Dienstleistungen der Stadt

### Politikbereiche/Fachthemen

- Personal- und Organisationsentwicklung
- Benachteiligung bekämpfen
- Stereotype abbauen
- Bildung

### Bezug zur EU-Charta

Artikel 10, Absatz 3 EU-Charta: Verpflichtung, „im Rahmen des eigenen Kompetenzbereichs alle zumutbaren Handlungen zu setzen, um die Auswirkungen vielfältiger Diskriminierungen oder Benachteiligungen zu bekämpfen“; Artikel 13, Absatz 4 EU-Charta: Verpflichtung „die ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern auf allen Ebenen der Schulverwaltung und -leitung zu fördern“ sowie Artikel 16, Absatz 3 EU-Charta: Verpflichtung, „dem stereotypen Bild entgegenzuwirken, nach dem Kinderbetreuung vor allem als weibliche Aufgabe oder Verantwortung betrachtet wird.“

### Umsetzung/Erfolge

1. Die Zielgruppe beim Projekt Boys' Day wurde erreicht.  
Link: [www.heidelberg.de/servlet/PB/menu/1197624\\_11/index.html](http://www.heidelberg.de/servlet/PB/menu/1197624_11/index.html)
2. Die Fachleute des Kinder- und Jugendamts konnten für das Konzept „Zweisprachigkeit und Einsatz männlicher Studierender in den städtischen Kitas“ gewonnen werden und die Verwaltung hat dem Gemeinderat die Annahme empfohlen.

Der Rat hat sich dieser Empfehlung nicht angeschlossen und sich für den Ausbau der Sprachförderung an Grundschulen entschieden sowie für das „Heidelberger Unterstützungssystem Schule (HÜS)“.

Link: [www.heidelberg.de/servlet/PB/menu/1199630\\_11/index.html](http://www.heidelberg.de/servlet/PB/menu/1199630_11/index.html)

### Start und Ende

- Der Boys' Day wird jährlich organisiert und findet parallel zum Girls' Day am letzten Donnerstag im April statt. Die Vorplanung beginnt im Dezember des Vorjahres.
- Das Konzept „Zweisprachigkeit und Einsatz männlicher Studierender in den städtischen Kitas“ wurde im Februar 2008 im Grundsatz erarbeitet und im Oktober 2008 in den Haushaltsplanentwurf 2009/2010 aufgenommen.

### Zuständigkeiten

Dezernat IV – Integration, Chancengleichheit und Bürgerdienste; Amt für Chancengleichheit  
Mitarbeit:

1. Sieben Ämter aus allen Dezernaten der Stadtverwaltung mit insgesamt 17 Angeboten
2. Dezernat III – Familie, Soziales und Kultur; Kinder- und Jugendamt

### Ressourcen

1. Kein zusätzliches Personal, das Amt für Chancengleichheit setzt für den Girls' und Boys' Day insgesamt 1000 Euro ein, 2009 pro Kind rund 7,90 Euro.
2. Keine zusätzlichen Personal- und Sachmittel



# Beschäftigung sozial Benachteiligter und Langzeitarbeitsloser – verstärkte Berücksichtigung des Querschnittsziels „Gleichstellung von Frauen und Männern in der Umsetzung des Europäischen Sozialfonds“

15. Maßnahme



Anhand einer geschlechterdifferenzierten regionalen Arbeitsmarktanalyse erarbeitet der regionale ESF-Arbeitskreis ein Strategiepapier mit dem Schwerpunkt Beschäftigung sozial Benachteiligter und Langzeitarbeitsloser für die Förderperiode 2007 – 2013. In diesem werden die spezifischen Ziele der regionalen ESF-Förderung festgelegt.

## Zielgruppen

- Fünfzehn Mitglieder des Heidelberger ESF-Arbeitskreises
- Zehn VertreterInnen sozialer Beschäftigungsträger in Heidelberg

## Ziele

- Erarbeitung einer längerfristigen ESF-Arbeitskreisstrategie gemäß der in der neuen ESF-Förderperiode stärkeren Gewichtung der Geschlechtergleichstellung
- Erhöhung der Genderkompetenz von Fachkräften, die in ihren Projekten Bildungs- oder Beratungsarbeit leisten

## Handlungsbereich

Geschlechtergerechtigkeit im Hinblick auf Produkte und Dienstleistungen der Stadt

## Politikbereiche/Fachthemen

- Diskriminierung und Benachteiligung bekämpfen
- Stereotype abbauen
- Beschäftigungsförderung

## Bezug zur EU-Charta

Artikel 5 EU-Charta: Verpflichtung, zur Förderung der Gleichstellung „mit allen PartnerInnen aus dem öffentlichen und privaten Sektor sowie zivilgesellschaftlichen Organisationen zusammenzuarbeiten“; Artikel 18, Absatz 2 EU-Charta: „effizienter Zugang aller in sozialer Ausgrenzung oder Armut lebenden beziehungsweise davon bedrohten Personen zu Beschäftigung“ sowie Artikel 27, Absatz 2 EU-Charta: Einbeziehung des Armutrisikos „im Zusammenhang mit Langzeitarbeitslosigkeit und unbezahlter Arbeit für Frauen“.

### Umsetzung/Erfolge

Zwei Strategiesitzungen des ESF-Arbeitskreises (21. Mai und 2. Juli 2008): Arbeitsgrundlage dieser Sitzungen waren die Heidelberger Daten der vom Institut für Mittelstandsforschung (ifm) durchgeführten regionalen Arbeitsmarktanalyse.

Um die Genderkompetenz der Fachkräfte zu erhöhen, die in den Projekten Bildungs- oder Beratungsarbeit leisten, wurde ein eintägiges Seminar durchgeführt: „Grundkurs Gender-Didaktik für ESF-Projekte“. Das Seminar fand im November 2008 auf Einladung der Geschäftsführung des ESF-Arbeitskreises beim Amt für Chancengleichheit im Rathaus Heidelberg statt.

Alle relevanten Personengruppen haben sich an der Implementierung des Themas „Gender Mainstreaming“ im ESF Baden-Württemberg beteiligt.

### Start und Ende

Die Sitzungen und das Seminar fanden in einem Zeitrahmen von sieben Monaten statt (Mai bis November 2008), Auswirkungen soll die Maßnahme auf alle mit ESF-Mitteln geförderten Projekte ab 2009 haben.

### Zuständigkeiten

Dezernat IV – Integration, Chancengleichheit und Bürgerdienste; ESF-Arbeitskreis (die Umsetzung des Europäischen Sozialfonds ist in Baden-Württemberg regionalisiert), bei dem das Amt für Chancengleichheit den Vorsitz hat.

Mitarbeit: ProInnovation GmbH, Institut für Mittelstandsforschung und Mummert Consulting

### Ressourcen

- Vorbereitung und Organisation der drei Veranstaltungen: bis zu drei Mitarbeiterinnen des Amtes für Chancengleichheit
- Durchführung: Institut für Mittelstandsforschung, proInnovation GmbH und Mummert Consulting
- Finanzierung des Gender-Didaktik-Seminars für ESF-Träger: Mittel des Europäischen Sozialfonds und des Landes Baden-Württemberg



# Unterstützung von Existenzgründerinnen

## 16. Maßnahme

Aufrechterhaltung des Angebots Gründerinnenzentrum

### Zielgruppe

Existenzgründerinnen und Unternehmerinnen

### Ziele

- Erhöhung des Anteils der Existenzgründungen und Unternehmensübernahmen durch Frauen
- Gründerinnenfreundliches Klima in Heidelberg
- Gleiche Teilhabe an ökonomischer Unabhängigkeit
- Gleicher Zugang zu den öffentlichen Leistungen

### Handlungsbereich

Geschlechtergerechtigkeit im Hinblick auf Produkte und Dienstleistungen der Stadt

### Politikbereiche/Fachthemen

- Benachteiligung bekämpfen
- Wirtschaftsförderung

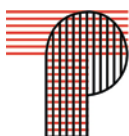
### Bezug zur EU-Charta

Artikel 27, Absatz 3, Punkte 1 und 2 EU-Charta: unter anderem „Unterstützung von Unternehmerinnen“ und Sicherstellung, „dass finanzielle und sonstige Formen der Unternehmensförderung auch die Gleichstellung der Geschlechter unterstützen“.

### Umsetzung/Erfolge

Das Zentrum für Gründerinnen konnte aufrechterhalten werden. Es ist integriert in das „Business Center Pfaffengrund“ in der Hans-Bunte-Straße 8–10 in Heidelbergs ältestem und zweitgrößtem Industrie- und Gewerbegebiet, dem Pfaffengrund. Im Gründerinnenzentrum können Existenzgründerinnen und Jungunternehmerinnen Büroräume zu günstigeren als den marktüblichen Konditionen anmieten. Die Raumgrößen liegen zwischen 18 und 25 m<sup>2</sup>. Ein Seminar- und Konferenzraum kann bei Bedarf zeitweise angemietet werden, zudem steht eine Teeküche zur Verfügung.

Das Projekt geht auf eine Initiative des Amtes für Chancengleichheit zurück, um die eigenständige Existenzsicherung von Frauen zu unterstützen. Ermöglicht wurde die Verwirklichung der Projektidee durch die Zusammenarbeit der Stadt Heidelberg mit dem Bundesministerium für Verkehr, Bau- und Wohnungswesen im Rahmen des Modellprojekts „Städte der Zukunft“.



**Technologiepark  
Heidelberg**

Gründerinnenzentrum

Die Technologiepark Heidelberg GmbH mietete für dieses zeitlich begrenzte Projekt im „Business Center Pfaffengrund“ eine 500 m<sup>2</sup> große Bürofläche vom 1. September 2000 bis zum 31. August 2003 an. Die einzelnen Büros wurden an Existenzgründerinnen untervermietet zu weitaus günstigeren als den üblichen Marktbedingungen. Während dieser Projektzeit wurden auch Beratungen für Existenzgründerinnen angeboten.

Nach Ablauf der Projektzeit gelang es der Technologiepark Heidelberg GmbH im Rahmen einer Kooperationsvereinbarung mit der Vermieterin des „Business Centers Pfaffengrund“, das Gründerinnenzentrum Pfaffengrund auf einer Fläche von ca. 200 m<sup>2</sup> fortzuführen („Business Angel Modell“). Die Kooperationsvereinbarung wurde zunächst für drei Jahre bis zum 31. August 2006 und sodann für eine Fläche von 150 m<sup>2</sup> aktuell bis zum 31. August 2009 mit der Option auf weitere Verlängerung abgeschlossen. Nach Abstimmung mit der Technologiepark Heidelberg GmbH erfolgt die Vermietung nun direkt zwischen dem Vermieter des „Business Centers Pfaffengrund“ und der Existenzgründerin zu weiterhin günstigeren Konditionen als auf dem Markt üblich.

Die Mieterinnen des Gründerinnenzentrums Heidelberg haben Zugang zu den Netzwerken der Wirtschaftsförderung der Stadt Heidelberg und der Technologiepark Heidelberg GmbH. Außerdem können Existenzgründerinnen aus dem naturwissenschaftlichen oder technologischen Bereich assoziiertes Mitglied im Technologiepark Heidelberg werden.

Seit Schaffung des Gründerinnenzentrums Heidelberg im Herbst 2000 sind zwölf neue Firmen mit 20 Arbeitsplätzen entstanden. Aktuell beherbergt das Gründerinnenzentrum vier Firmen. Zum 1. Januar 2009 hat sich eine weitere Existenzgründerin mit ihrer Firma dort niedergelassen.

Für den Weiterbetrieb des Gründerinnenzentrums Heidelberg werden seit dem 31. August 2003 keine öffentlichen Mittel verwendet. Die Finanzierung erfolgt aus privatwirtschaftlichen Mitteln aufgrund eines Kooperationsvertrages zwischen der Technologiepark Heidelberg GmbH und der Vermieterin des „Business Centers Pfaffengrund“.

Nach Abschluss eines aus ESF-Mitteln finanzierten Beratungs- und Coachingprojektes am 31. Dezember 2005 erfolgt über das Gründerinnenzentrum Heidelberg mangels Bezuschussungsmöglichkeiten keine vergünstigte Beratung mehr. Das Gründerinnenzentrum Heidelberg ist jedoch innerhalb der Metropolregion Rhein-Neckar mit den verschiedensten Netzwerken und Anlaufstellen dieser Region verbunden. Es ist seit fünf Jahren Kooperationspartner des von der IHK Rhein-Neckar veranstalteten Gründerinnentages. Zudem ist es über die Wirtschaftsförderung der Stadt Heidelberg, das Amt für Wirtschaftsförderung und Beschäftigung, mit dem Baden-Württembergischen Gründerinnen Forum beim Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg vernetzt.

### **Start und Ende**

1. September 2000 bis 31. August 2009, seitdem laufendes Projekt

### **Zuständigkeiten**

Dezernat I – Dezernat des Oberbürgermeisters; Amt für Wirtschaftsförderung und Beschäftigung

### **Ressourcen**

Keine zusätzlichen Personal- und Sachmittel

# Erhöhung einer qualifizierten Betreuung der 0- bis 3-Jährigen, Heidelberg an der Spitze familienfreundlicher Städte in Deutschland

## 17. Maßnahme

Heidelsberger Familienoffensive: Schaffung von 600 neuen Betreuungsplätzen (Krippe- und Tagespflegeplätze) bis zum Kindergartenjahr 2008/2009 unter Berücksichtigung des Subsidiaritätsprinzips. Der Versorgungsgrad beträgt dann 44 Prozent. Parallel zu diesen Maßnahmen sollen Eltern auch über ein Gutscheinmodell (Subjektförderung) in die Lage versetzt werden, Plätze bei den freien Trägern bezahlen zu können.

### Zielgruppe

EinwohnerInnen Heidelbergs, insbesondere junge Familien, sowie Berufstätige (und ihre Kinder), die nach Heidelberg pendeln, um hier zu arbeiten

### Ziele

- Bedarfsgerechtes Angebot mit unterschiedlichen Trägern realisieren (Trägervielfalt)
- Anreize für Träger schaffen, Kleinkindangebote neu einzurichten oder vorhandene Angebote auszubauen
- Finanzierbarkeit des Angebots für alle Eltern, die eine Betreuung wünschen (öffentliche Zugänglichkeit)
- Ausbau der Betreuung für unter 3-Jährige in zwei Schritten als Teil der „Familienoffensive Heidelberg“ (Stabilität der EinwohnerInnenzahl und -struktur sowie Stärkung Heidelbergs als Wirtschafts- und Forschungsstandort)

### Handlungsbereich

Geschlechtergerechtigkeit im Hinblick auf Produkte und Dienstleistungen der Stadt

### Politikbereiche/Fachthemen

Vereinbarkeit von Beruf und Karriere mit familiären Verpflichtungen

### Bezug zur EU-Charta

Artikel 16 EU-Charta: unter anderem Verpflichtung zur „Bereitstellung und Förderung einer (qualitativ hochwertigen, leistbaren und allen Eltern und Erziehungspersonen jeglicher Einkommensgruppe offen stehenden) Kinderbetreuung“.



© Michael Helm / www.pixelio.de

### Umsetzung/Erfolge

Die Betreuungsquote konnte bereits auf 35 Prozent gesteigert werden (vollständige Belegung der Plätze). Damit ist Heidelberg in Westdeutschland Spitzenreiterin in Sachen Betreuungsangebote für 0- bis 3-Jährige (Bundesamt für Statistik, Pressemitteilung Nr.164 vom 29.04.2009).

Link zum Betreuungsangebot: <http://www.heidelberg.de/servlet/PB/menu/1162532/index.html>

### Start und Ende

Umsetzungszeitrahmen 2007/2008/2009

### Zuständigkeiten

Dezernat III – Familie, Soziales und Kultur; Kinder- und Jugendamt

### Ressourcen

Drei MitarbeiterInnen des Kinder- und Jugendamts, die erforderlichen zusätzlichen Mittel stehen im Zukunftsfonds der Stadt Heidelberg zur Verfügung. Im Jahr 2008 stellte die Stadt Heidelberg für die Kleinkindbetreuung in Kinderkrippen und in Kindertagespflege der freien Träger circa 3,1 Millionen Euro bereit. Da für dieses zusätzliche Platzangebot auch bauliche Maßnahmen erforderlich sind, wurden die Zuschüsse für Sanierungen und Umbauten entsprechend angepasst.

# Stärkung der Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und Familie in der privaten Wirtschaft

## 18. Maßnahme

Unternehmensbefragung zu den praktizierten Maßnahmen in Heidelberg und der Metropolregion. Intensivierung des Dialogs und gegenseitigen Lernens über das Spektrum der Möglichkeiten zur Verbesserung der Vereinbarkeit durch entsprechende Öffentlichkeitsarbeit.

### Zielgruppe

GeschäftsführerInnen beziehungsweise Personalverantwortliche in 477 Unternehmen der Region

### Ziele

- Position der Frauen auf dem Arbeitsmarkt stärken
- Vereinbarkeit von beruflicher Tätigkeit mit Erziehungs- und Pflegeaufgaben erleichtern
- Überblick gewinnen über die Verbreitung familienfreundlicher Maßnahmen in den Unternehmen der Metropolregion Rhein-Neckar:
  - Einstellungen zu Vereinbarkeit von Familie und Beruf
  - Beschäftigtenstruktur
  - Frauen in Führungspositionen

### Handlungsbereich

Geschlechtergerechtigkeit im Hinblick auf Produkte und Dienstleistungen der Stadt

### Politikbereiche/Fachthemen

Vereinbarkeit von Beruf und Karriere mit familiären Verpflichtungen

### Bezug zur EU-Charta

Artikel 16 EU-Charta: unter anderem Anerkennung, „dass die Kindererziehung eine Arbeitsteilung zwischen Männern, Frauen und der Gesellschaft im Allgemeinen erforderlich macht“ und Verpflichtung zur „Förderung einer solchen Kinderbetreuung durch andere, wozu auch die Bereitstellung oder Unterstützung von Kinderbetreuung durch lokale Arbeitgeber zählt.“

### Umsetzung/Erfolge

Im Mittelpunkt der Unternehmensbefragung standen eine Bestandsaufnahme der verschiedenen familienfreundlichen Maßnahmen in den Unternehmen (Arbeitszeit, Kinderbetreuung, Elternförderung) sowie Fragen zu Frauen in Führungspositionen und Erfahrungen der Unternehmen mit familienbedingten Beschäftigungspausen. Aufgenommen waren Einstellungsfragen unter anderem zur Rollenverteilung bei der Verantwortung für Vereinbarkeit zwischen Familien, Unternehmen und politischen beziehungsweise staatlichen Institutionen.

Zur Präsentation der ersten Vereinbarkeitsstudie der Region begrüßte Oberbürgermeister Dr. Eckart Würzner als Gastgeber die zahlreich erschienenen VertreterInnen der Unternehmen, Christoph Linzbach vom Bundesfamilienministerium, den Projektleiter der Unternehmensbefragung, Dr. Andreas Wüst, sowie die VertreterInnen der Metropolregion: Geschäftsführer Wolf-Rainer Lowack und Andrea Kiefer, Beauftragte für Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die anschließende Podiumsdiskussion mit dem Publikum moderierte Dörthe Domzig, Leiterin des Amtes für Chancengleichheit der Stadt Heidelberg.

Präsentation der ersten Vereinbarkeitsstudie der Region: Erstmals wurde so systematisch und weitreichend die Sicht der Unternehmen auf das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf für eine regionale Einheit in Deutschland erhoben.

- Sonderauswertung für Heidelberg
- Die wichtigsten Ergebnisse der Untersuchung:
  - 80 Prozent der Unternehmen bewerten familienfreundliche Maßnahmen positiv.
  - 86 Prozent bieten flexible Arbeitszeitmodelle und
  - 39 Prozent Elternförderung, das sind Maßnahmen wie Weiterbildung in der Elternzeit, Wiedereinstiegs- oder Kontakthalteprogramme und anderes.
  - Zwei Drittel der Unternehmen halten die Verbesserung der Kinderbetreuung für unerlässlich.
  - Bei kleinen und mittleren Unternehmen bestehen deutliche Informationsdefizite.

Link zur Studie: [www.heidelberg.de/servlet/PB/show/1168751/16\\_pdf\\_vereinbarkeitsstudie\\_web.pdf](http://www.heidelberg.de/servlet/PB/show/1168751/16_pdf_vereinbarkeitsstudie_web.pdf)

### Start und Ende

2006 bis 2007

### Zuständigkeiten

Dezernat IV – Integration, Chancengleichheit und Bürgerdienste; Amt für Chancengleichheit

Mitarbeit: Dezernat II – Bauen und Verkehr; Amt für Stadtentwicklung und Statistik

Durchführung: Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung (MZES), Universität Mannheim

### Ressourcen

Kooperationsprojekt zwischen der Metropolregion, Forum Vereinbarkeit von Beruf und Familie und der Stadt Heidelberg auf Initiative des Amtes für Chancengleichheit, Gesamtvolumen 20.000 Euro



# Stärkung der Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und Familie im öffentlichen Dienst

## 19. Maßnahme

Befragung des öffentlichen Dienstes zu den praktizierten Maßnahmen in Heidelberg. Intensivierung des Dialogs und gegenseitigen Lernens über das Spektrum der Möglichkeiten zur Verbesserung der Vereinbarkeit durch entsprechende Öffentlichkeitsarbeit.

### Zielgruppen

Amtsleitungen und Personalverantwortliche des öffentlichen Dienstes in Heidelberg, Geschäftsführungen von Eigenbetrieben des öffentlichen Dienstes

Indirekt betroffen sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung Heidelberg

### Ziele

- Position der Frauen auf dem Arbeitsmarkt stärken
- Vereinbarkeit von beruflicher Tätigkeit mit Erziehungs- und Pflegeaufgaben erleichtern
- Überblick gewinnen über die Verbreitung familienfreundlicher Maßnahmen im öffentlichen Dienst der Kommune im Vergleich zum öffentlichen Dienst des Landes und des Bundes in Heidelberg:
  - Einstellungen der Führungskräfte und Personalverantwortlichen zu Vereinbarkeit von Familie und Beruf
  - Beschäftigtenstruktur
  - Frauen in Führungspositionen

### Handlungsbereich

Geschlechtergerechtigkeit im Hinblick auf Produkte und Dienstleistungen der Stadt

### Politikbereiche/Fachthemen

Vereinbarkeit von Beruf und Karriere mit familiären Verpflichtungen

### Bezug zur EU-Charta

Artikel 11, Absatz 4d EU-Charta: „Unterstützung der MitarbeiterInnen bei der Vereinbarkeit von Beruf, gesellschaftlichem Leben und Familie durch (...) Anpassung der Arbeitszeit sowie Regelungen für die Betreuung von Familienmitgliedern von MitarbeiterInnen“ sowie „Ermutigung männlicher Mitarbeiter, ihre Karenzmöglichkeiten auszuschöpfen“.

### Umsetzung/Erfolge

Im Mittelpunkt der Befragung standen die Themen Beschäftigtenstruktur, familienfreundliche Maßnahmen, familienbedingte Beurlaubungen, Frauenfördermaßnahmen, ältere Beschäftigte, Verantwortung für Familienfreundlichkeit.

### Die wichtigsten Ergebnisse:

- Weibliche Beschäftigungsvolumina und die Anzahl von Frauen in Führungspositionen sind ausbaufähig.
- Probleme der Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und Familie sind ernstzunehmende Hindernisse auf dem Weg zur vollständigen Gleichstellung von Frauen im öffentlichen Dienst. Sie sind bereits ein wichtiges Selektionskriterium bei Bewerbungen von Frauen!
- Ansatzpunkte zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und Familie sind flexible Maßnahmen und Regelungen bei der Kinderbetreuung sowie bei der Arbeitszeit. Viel wird bereits getan, aber es kann punktuell nachgesteuert werden.
- Vor allem die Länge familienbedingter Auszeiten kann und sollte reduziert werden – die Unternehmen in Heidelberg sind hier erfolgreicher.

Die Studie wurde im Rahmen des Datenreports über die Erfolge der Gleichstellung in der Personal- und



Organisationsentwicklung der Stadt Heidelberg vorgestellt und veröffentlicht (vergleiche Maßnahme 46). Präsentiert wurde sie verschiedenen Gremien des Heidelberger Gemeinderats, den Amtsleitungen der Stadtverwaltung und den Beauftragten für Chancengleichheit im öffentlichen Dienst des Landes und des Bundes.

- Die Zusammenführung verwaltungsinterner und externer Fachkompetenz hat sich als besonders effektiv erwiesen.
- Wesentliche Vorschläge aus der Untersuchung werden durch den Oberbürgermeister und das Personal- und Organisationsamt aufgegriffen. Es entstand eine gemeinsame Vorlage des Personal- und Organisationsamtes und des Amtes für Chancengleichheit zu einer internen Familienoffensive (Juni 2009). Die Stadt Heidelberg bekennt sich zu der Notwendigkeit, Familienfreundlichkeit nicht nur in der Kommune, sondern insbesondere auch in der eigenen Verwaltung entschieden voranzubringen und sie bekennt sich zur Vorbildfunktion des öffentlichen Dienstes. Dies gilt auch für die Gleichstellung von Frauen und Männern in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind.

Link zur Vorlage „Vereinbarkeit von Beruf/Karriere und Familie bei der Stadtverwaltung Heidelberg: Interne Familienoffensive“ (Haupt- und Finanzausschuss 18.6.09, Ausschuss für Integration und Chancengleichheit 25.6.09): [http://ww1.heidelberg.de/buergerinfo/vo0050.asp?\\_\\_kvonr=17156&voselect=3799](http://ww1.heidelberg.de/buergerinfo/vo0050.asp?__kvonr=17156&voselect=3799)

Direktlink zur Studie: [www.heidelberg.de/servlet/PB/show/1184689/16\\_pdf\\_glv-bericht\\_5\\_23-7-08.pdf](http://www.heidelberg.de/servlet/PB/show/1184689/16_pdf_glv-bericht_5_23-7-08.pdf)

### **Start und Ende**

2007 bis 2008

### **Zuständigkeiten**

Dezernat IV – Integration, Chancengleichheit und Bürgerdienste; Amt für Chancengleichheit  
Mitarbeit: Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung (MZES), Universität Mannheim

### **Ressourcen**

An der Vorbereitung und an der Durchführung waren je zwei Mitarbeiterinnen des Amtes für Chancengleichheit und zwei externe Auftragsnehmer beteiligt.

Das Amt für Chancengleichheit hat dafür in seinem Haushalt 7.500 Euro bereitgestellt und außerdem die Druck- und Foto-Kosten in Höhe von 1.063,50 Euro übernommen.

# Heidelberg in der familienfreundlichen Metropolregion

20. Maßnahme



Im Forum Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Metropolregion arbeitet die Stadt Heidelberg mit, vertreten durch das Kinder- und Jugendamt, das Amt für Chancengleichheit, das Amt für Statistik und Stadtentwicklung, sowie zahlreiche andere Kommunen, Unternehmen, Forschungseinrichtungen, Kammern, Verbände, Vereine und Organisationen. Arbeitsschwerpunkte sind: Transparenz über bestehende Angebote (Kleinkind-/ Kinderbetreuung) mittels einer Online-Datenbank; Qualität und Qualifizierung der Kinderbetreuung (Netzwerk zur Verbesserung des Qualitätsstandards in Kitas); Existenzgründungen im familiennahen Umfeld und öffentlichkeitswirksame Präsentation der Aktivitäten in der Metropolregion.

Link: [www.m-r-n.com/1105.0.html](http://www.m-r-n.com/1105.0.html)

## Zielgruppe

Familien

## Ziele

- Gleichstellung von Frauen und Männern
- Familienfreundlichkeit fördern
- Position der Frauen auf dem Arbeitsmarkt stärken
- Vereinbarkeit von beruflicher Tätigkeit mit Erziehungs- und Pflegeaufgaben erleichtern
- Nachbarschaftliche und kooperative interkommunale Zusammenarbeit fördern

## Handlungsbereich

Geschlechtergerechtigkeit im Hinblick auf Produkte und Dienstleistungen der Stadt

## Politikbereiche/Fachthemen

- Vereinbarkeit von Beruf und Karriere mit familiären Verpflichtungen
- Stadt- und Regionalentwicklung

## Bezug zur EU-Charta

Artikel 5, Absatz 1 EU-Charta: Verpflichtung, „mit allen PartnerInnen aus dem öffentlichen und privaten Sektor sowie zivilgesellschaftlichen Organisationen zusammenzuarbeiten, um die Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen des Lebens im eigenen Hoheitsgebiet zu fördern“.

## Umsetzung/Erfolge

Regelmäßige Mitarbeit der drei Fachämter der Stadtverwaltung Heidelberg im „Forum Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Metropolregion Rhein-Neckar“:

Das Forum ist ein Projekt unter dem Dach der Metropolregion Rhein-Neckar GmbH. Seit 1999 setzen sich die über 300 Mitglieder aus Wirtschaft, Wissenschaft und Politik gemeinsam für die Umsetzung zukunftsfähiger Konzepte zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Metropolregion Rhein-Neckar ein. 2005 ist das Forum der Initiative „Lokale Bündnisse für Familie“ des Bundesfamilienministeriums beigetreten. ([www.m-r-n.com/vereinbarkeit](http://www.m-r-n.com/vereinbarkeit))



Herstellung von Transparenz über bestehende Angebote in Heidelberg (Kleinkind-/Kinderbetreuung) mittels einer Online-Datenbank: Die Stadt Heidelberg ist mit sämtlichen Betreuungsangeboten in dieser Datenbank vertreten. Link: <http://phpserver001.de/mrn/kinderbetreuung.html>

#### Öffentlichkeitswirksame Präsentation der Aktivitäten in der Metropolregion:

- Präsentation der Ergebnisse der ersten Unternehmensbefragung in der Metropolregion zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Heidelberg (vergleiche Maßnahme 18: Stärkung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der privaten Wirtschaft).
- 6. Arbeitsmarktkonferenz der Metropolregion Rhein-Neckar (Netzwerk „Vitaler Arbeitsmarkt“, das Forum „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ und der regionale Lenkungskreis „Demographischer Wandel“), Motto „Neues Wachstum braucht Umfeld“.  
„Potenzial sahen die Teilnehmenden bei den Zukunftsthemen ‚Vereinbarkeit von Beruf und Pflege‘, ‚Notfallbetreuung‘ sowie ‚Bessere Vereinbarkeit für Männer‘. Als besondere Herausforderungen wurden unter anderem eine länderübergreifende Regelung der Ausgleichszahlungen bei der Kinderbetreuung, der weitere Ausbau der Randzeiten- und Notfallbetreuung sowie mehr Kooperation mit Schulen zur Verbesserung der Ganztagsbetreuung genannt. Dabei sollten auch die bestehenden Angebote nicht aus dem Blick verloren und durch eine intensivere Zusammenarbeit zwischen Wirtschaft und Kommunen optimiert werden.“ (Ausschnitt aus der Dokumentation der Fachtagung.)

#### Start und Ende

Fortlaufend

#### Zuständigkeiten

Dezernat II – Bauen und Verkehr; Amt für Stadtentwicklung und Statistik; Dezernat III – Familie, Soziales und Kultur; Kinder- und Jugendamt; Dezernat IV – Integration, Chancengleichheit und Bürgerdienste; Amt für Chancengleichheit

#### Ressourcen

Keine zusätzlichen Personalressourcen und Sachmittel der Stadt Heidelberg

# Projekte des Bündnisses für Familie in Heidelberg

## 21. Maßnahme



1. Erstellung eines Familienwegweisers, in dem sämtliche Familienangebote in Heidelberg gebündelt sind
2. Umfassendes Internet-Familienportal
3. Ausbildungsplätze in Teilzeit bei den Heidelberger Diensten, um gerade jungen Müttern den (Wieder-)Einstieg ins Berufsleben zu erleichtern
4. Ausbau der Betreuung an Grundschulen in Zusammenarbeit mit Päd-Aktiv und Heidelberger Unternehmen in den Ferien
5. Leitlinien zur Chancengleichheit für Kinder aus allen Familien

### Zielgruppe

- Heidelberger Privathaushalte, insbesondere Haushalte mit Kindern unter 18 Jahren
- Kinder im Alter von sechs bis neun Jahren

### Ziele

- Unterstützung und Verstetigung des positiven Klimas für Familien in Heidelberg
- Männer und Frauen können die Kinder bekommen, die sie bekommen wollen
- Ausreichende Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und Familie (Kinder, Pflege und Wechselfälle des Lebens)

### Handlungsbereich

Geschlechtergerechtigkeit im Hinblick auf Produkte und Dienstleistungen der Stadt

### Politikbereiche/Fachthemen

Vereinbarkeit von Beruf und Karriere mit familiären Verpflichtungen

### Bezug zur EU-Charta

Artikel 7, Absatz 3, Punkt 1: „Sicherstellen, dass Informationsverfahren die Bedürfnisse von Frauen und Männern berücksichtigen“, Artikel 18, Absatz 2, Punkt 1: Förderung eines „effizienten Zugangs aller in sozialer Ausgrenzung oder Armut lebenden beziehungsweise davon bedrohten Personen zu Berufsausbildung“ sowie Artikel 16, Absatz 2: „Unterstützung von Kinderbetreuung durch lokale Arbeitgeber“.

### Umsetzung/Erfolge

Oberbürgermeister Dr. Eckart Würzner übernahm die Schirmherrschaft über das Bündnis.

1. Auf der „Familienplattform“ stehen Angebote und weiterführende Informationen zur Verfügung: Schwangerschaft und Geburt; Erziehung und Entwicklung; Eltern-Kind-Angebote; Förderprogramme für Familien; Ehe, Partnerschaft, Familie; Kinderbetreuung; Kinderflohmärkte-Termine; Ideenforum; Familienfreundliches Leben; Babysitter-Börse; Still- und Wickelpunkte ([www.familie-heidelberg.de/index-a-349.html](http://www.familie-heidelberg.de/index-a-349.html))
2. Die „Informationsplattform zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ richtet sich sowohl an ArbeitgeberInnen als auch an Eltern ([www.familie-heidelberg.de/index-a-139.html](http://www.familie-heidelberg.de/index-a-139.html)). Infos gibt es zu den Themen:
  - Familienfreundliches Unternehmen (unter anderem Arbeitszeitmodelle, Audit Beruf und Familie)
  - Kinderbetreuung (von Au Pair und Kinderkrippe bis zu Ferien- und Notfallbetreuung)
  - Wiedereinstieg (unter anderem Hinweise auf gesetzliche Regelungen und Links zu Fortbildungsangeboten)
  - Existenzgründung (unter anderem mit Links zur Stadt Heidelberg und zur IHK)

- Väter (unter anderem mit Links zu „Väter-Seiten“ und einem Diskussionsforum)
  - Literaturtipps (Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Betreuung, Frauen und Beruf, Bewerben, Existenzgründung, berufliche Auszeit)
  - Recht und Gesetz (zu den Bereichen Arbeitszeit, Chancengleichheit, Elterngeld, Kinderbetreuung und Mutterschutz)
  - Steuern und Finanzen (Infos zum Elterngeld, Mutterschutz, Betreuungszuschuss)
  - Vereinbarkeit von Beruf und Pflege (unter anderem Flyer zum Heidelberger Angebot)
  - Demographischer Wandel
  - Vereinbarkeit von Beruf und Familie im europäischen Vergleich und den USA (Lösungsansätze in einigen europäischen Staaten und den USA)
3. Seit 2007 haben zwölf Frauen eine Teilzeitausbildung begonnen (Wochenarbeitszeit 30 Stunden). Nur zwei Frauen haben aus persönlichen Gründen die Ausbildung abgebrochen (eine Floristin und eine Friseurin, Stand Juli 2009); alle anderen befinden sich noch in einer drei- bis vierjährigen Ausbildung. Im September 2009 werden drei weitere Frauen eine Teilzeitausbildung beginnen (eine Frau als Fachangestellte für Bürokommunikation bei der Stadt Heidelberg, eine als Verkäuferin bei der delikatessa GmbH im Kaufhof Heidelberg Hauptstraße und eine als Bürokauffrau bei Reifgerste Fachgeschäft für Sanitär und Heizung in Heidelberg. Damit werden ab September 2009 dreizehn Frauen mit Kindern eine Teilzeitausbildung über die Heidelberger Dienste gGmbH durchführen. Die Heidelberger Dienste sehen sich in der Lage, in 2009 durchaus noch weiteren Azubis eine Teilzeitausbildung zu ermöglichen ([www.hddienste.de/cms/index-a-67.html](http://www.hddienste.de/cms/index-a-67.html)).
4. Päd-Aktiv-MitarbeiterInnen sorgen an verschiedenen Grundschulen mit Betreuungsangeboten für Verlässlichkeit und die gewohnte pädagogische Qualität auch in der Ferienbetreuung. Von 2007 auf 2008 wurde die Ferienbetreuung an Grundschulen von 105 Plätzen in den Herbstferien auf 741 Plätze 2008 (verteilt auf Sommer- und Herbstferien) gesteigert.
- Kinder- und Jugendamt, Beispiele 2009: (PDF-Datei, Seite 8: [www.heidelberg.de/servlet/PB/show/1199324/51\\_pdf\\_feriensommer\\_2009\\_mit\\_anmeldung.pdf](http://www.heidelberg.de/servlet/PB/show/1199324/51_pdf_feriensommer_2009_mit_anmeldung.pdf))
  - Heidelberger Bündnis für Familie, Arbeitsgruppe Kinderbetreuung: Verlässliche Ferienbetreuungsangebote in Heidelberg 2009 ([www.familie-heidelberg.de/upload/Protokolle/Kinderbetreuung/Flyer\\_Kinderbetreuung.pdf](http://www.familie-heidelberg.de/upload/Protokolle/Kinderbetreuung/Flyer_Kinderbetreuung.pdf))
5. Es wurde eine Arbeitsgruppe eingerichtet mit allen am Thema „Alleinerziehende“ befassen Fachämtern und Vereinen. Die Einigung auf ein gemeinsames Konzept zur Unterstützung von Einelternfamilien steht noch aus.

### Start und Ende

Am 28. März 2007 wurde das „Bündnis für Familie Heidelberg“ gegründet. Eine Befristung ist nicht vorgesehen.

### Zuständigkeiten

Koordination: Heidelberger Dienste gGmbH ([www.familie-heidelberg.de/index-a-125.html](http://www.familie-heidelberg.de/index-a-125.html))

Mitarbeit: neun Arbeitsgruppen und über 150 AkteurInnen aus Unternehmen, lokalen Institutionen, Stadtverwaltung, Politik und engagierten Bürgerinnen und Bürgern (Stand Juli 2009, [www.familie-heidelberg.de/index-a-124.html](http://www.familie-heidelberg.de/index-a-124.html)).

### Ressourcen

Dezernat III – Familie, Soziales und Kultur; Kinder- und Jugendamt

Heidelberger Dienste, ein Unternehmen der Stadt Heidelberg, als Trägerin des „Bündnisses für Familie Heidelberg“

# Schaffung von bezahlbarem Wohnraum

22. Maßnahme



Umsetzung des Grundsatzbeschlusses zum Baulandmanagement vom 2.6.2005, Beschlussvorlage 0074/2005/BV/3.6., nach dem bei allem neu entstehenden Wohnraum 15 Prozent mietpreis- und belegungsgebundene Mietwohnungen und 5 Prozent preisgebundenes Wohneigentum erstellt werden müssen. Förderung von familiengerechtem Wohnraum.

## Zielgruppen

- InvestorInnen, BauherrInnen, Baugruppen
- Junge Familien, insbesondere Haushalte mit Kindern, die über ein geringes bis mittleres Einkommen verfügen und deshalb einen erschwerten Zugang zum Heidelberger Wohnungsmarkt haben oder ins Umland abwandern

## Ziele

- Kooperation der Stadt Heidelberg mit GrundstückseigentümerInnen beziehungsweise InvestorInnen im Sinne des „Baulandbeschlusses“
- Preiswertes Wohnbauland soll – an sozialen Kriterien orientiert – in ausreichendem Umfang für Familien zur Verfügung gestellt werden.

## Handlungsbereich

Geschlechtergerechtigkeit im Hinblick auf Produkte und Dienstleistungen der Stadt

## Politikbereiche/Fachthemen

Bauen und Wohnen

## Bezug zur EU-Charta

Artikel 25, Absatz 2, Punkt 3 EU-Charta: Verpflichtung, dass „qualitativ hochwertige Gestaltungslösungen angenommen werden, welche die besonderen Bedürfnisse von Frauen und Männern berücksichtigen“ sowie Artikel 19, Absatz 3c EU-Charta: Verpflichtung „im Rahmen des eigenen Kompetenzbereichs zu leistbaren Preisen für Wohnraum für Menschen ohne ausreichende finanzielle Mittel beizutragen“.

## Umsetzung/Erfolge

Die Stadt Heidelberg ermöglicht den Bau von Wohnungen, indem sie für Vorhaben von InvestorInnen Planungsrecht schafft oder vorhandenes Planungsrecht ändert, beispielsweise von Gewerbebauland in Flächen für den Wohnungsbau.

Im so genannten „Baulandbeschluss“ wurde festgelegt, dass BauherrInnen und InvestorInnen die Leistungen der Kommune (Überplanung der Flächen und die hieraus erzielte Wertschöpfung) damit abgelten, dass sie zugunsten der Allgemeinheit gebundenen Wohnraum schaffen und zur Verfügung stellen. ([www.heidelberg.de/](http://www.heidelberg.de/) > Planen, Bauen, Wohnen > Wohnen)

Städtebauliche Verträge mit den Verpflichtungen aus dem Baulandbeschluss wurden in folgenden Gebieten geschlossen (Stand August 2009, siehe hierzu auch Maßnahme 24):

- Quartier am Turm (Furukawa): [www.quartier-am-turm.de](http://www.quartier-am-turm.de)
- Altklinikum: <http://www.heidelberg.de/servlet/PB/menu/1125726/index.html>
- Kurfürstenanlage (Justizgebäude): <http://www.heidelberg.de/servlet/PB/menu/1202794/index.html>
- Beethovenstraße (GGH)
- Schlosshotel

Damit insbesondere Familien der Weg zum Wohneigentum erleichtert wird, hat die Stadt verschiedene Förderprogramme aufgelegt. Junge Familien erhalten alternativ zur Zinsverbilligung auch einen Sonderzuschuss zum nötigen Eigenkapital. Der Sonderzuschuss, der nicht zurückgezahlt werden muss, erhöht sich, wenn die Familie mehrere Kinder hat. Eine Familie mit zwei Kindern erhält 18.000 Euro Zuschuss, bei drei Kindern sind es sogar 19.500 Euro.

Link zu den Förderprogrammen: [www.heidelberg.de/foerderprogramm](http://www.heidelberg.de/foerderprogramm)

Seit September 2008 bietet das Amt für Baurecht und Denkmalschutz eine Beratung von Baugruppen an. Die „Baugruppenberatung“ unterstützt als zentrale Anlaufstelle private Baugemeinschaften bei der Umsetzung konkreter Bauvorhaben (Link zur Sonderbeilage Stadtblatt 25.3.09 „Baugruppen in Heidelberg“: [http://ww2.heidelberg.de/stadtblatt/2009/Baugruppen\\_Stadtblattsonderbeilage\\_2009\\_13.pdf](http://ww2.heidelberg.de/stadtblatt/2009/Baugruppen_Stadtblattsonderbeilage_2009_13.pdf))

### Start und Ende

Laufende Aufgabe, Priorität hoch

### Zuständigkeiten

Dezernat II – Bauen und Verkehr; Amt für Baurecht und Denkmalschutz, Stadtplanungsamt

### Ressourcen

- Ca. 18 Personen, keine zusätzlichen Personalressourcen
- Wertschöpfung aus den Entwicklungsgebieten und Kostenbeteiligung durch InvestorIn/EigentümerIn
- Objekt- beziehungsweise subjektbezogene Förderung durch Zuschüsse und zinsverbilligte Darlehen

# Schaffung der räumlichen Voraussetzung für die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit

## 23. Maßnahme

1. Nutzungsmischung durch horizontale Gliederung:
  - a. Mischung von nicht störendem Gewerbe und Wohnen in Baugebieten (Wohnen und Arbeiten); integrierte Lage der nichtstörenden Gewerbebetriebe, Wohnnutzung in Kerngebieten
  - b. Festlegung von Gemeinbedarfsflächen, sozialer Infrastruktur, Dienstleistungen und Freiräumen unter Berücksichtigung bestmöglicher Erreichbarkeit
  - c. Integrierte Lage von Einkaufszentren, mit ÖV-Anbindung / Sicherung der wohnungsnahen Grundversorgung
  - d. Sicherung des Gebrauchswertes wohnungsnaher Freiräume durch:
    - Zonierung in private, halböffentliche und öffentliche Bereiche
    - Kommunikationsbereiche (Sitzgelegenheiten und so weiter)
    - nutzungsneutrale oder multifunktionale Flächenangebote
    - Nutzungsangebote für Mädchen (nicht ausschließlich Bolz- und Fußballflächen)
    - Kleinkindspielplätze in Sicht- beziehungsweise Rufnähe der Wohnung
    - Aufenthaltsflächen nicht auf „Restflächen“ (Verlärmung, Verschattung und so weiter)
2. Kleinteilige, flexible Nutzungsmischung durch vertikale Gliederung: Größtmögliche Integration von Gewerbe, Dienstleistungen und sozialer Infrastruktur in Erdgeschoss-Flächen
3. Gute Rahmenbedingungen für Mobilität:
  - a. Sicherung der eigenständigen Mobilität für Kinder, Jugendliche und alte Menschen
  - b. Möglichst hohe Verkehrssicherheit
  - c. Gute Erreichbarkeit von wichtigen Infrastruktureinrichtungen zu Fuß, mit dem Rad und dem ÖV durch attraktive Wegenetze
  - d. Sicherung angemessener Aufenthaltsqualität im Straßenraum durch entsprechende Gehwegbreiten, Plätze und oberirdische Querungsmöglichkeiten

### Zielgruppe

Bürgerinnen und Bürger, Investorinnen und Investoren

### Ziele

- Schaffung eines nachfragegerechten, attraktiven Wohnungsangebotes
- Bessere räumliche Zuordnung von Wohnen und Arbeiten
- Ausbau einer ausreichenden sozialen, kulturellen, versorgungs- und freizeitbezogenen Dienstleistungsinfrastruktur
- Sicherstellung von Mobilität, gute Anbindung an den ÖPNV
- Ansiedlung von Betrieben zur Erhöhung des Stellenangebotes
- Nutzbarkeit des Wohnumfeldes und der öffentlichen Räume (Sicherheit und Lebendigkeit)



### Handlungsbereich

Geschlechtergerechtigkeit im Hinblick auf Produkte und Dienstleistungen der Stadt

### Politikbereiche/Fachthemen

Bauen und Wohnen

### Bezug zur EU-Charta

Artikel 26, Absatz 1 EU-Charta: Sicherstellung des Zugangs „zu Arbeit, Bildung, Kultur und wichtigen Dienstleistungen“, Artikel 28, Absatz 2 EU-Charta: Anerkennung „dass Frauen und Männer lokale Dienstleistungen und öffentliche oder offene Räume oft unterschiedlich nutzen“ sowie Artikel 20, Absatz 3 EU-Charta: „dass Frauen und Männer unterschiedliche Erfahrungen und Interessen im Hinblick auf Kultur, Sport und Freizeit haben“.

### Umsetzung/Erfolge

Bei kommunaler Flächenverfügbarkeit erfolgt die zielgerichtete Steuerung im Rahmen kommunaler Kompetenzen; bei privaten Grundstücken über städtebauliche Verträge.

- 1.a **Bebauungsplan „Kurfürstenanlage“**: Entwurfsbeschluss/Offenlage Mai/Juni, Satzungsbeschluss Oktober: Wohnanteil im Kerngebiet
- 1.b **Bebauungsplan „Östliche Altstadt“**: Beschluss „Vorgezogene Bürgerbeteiligung“: Schutz der Wohnfunktion in der Kernaltstadt durch Beschränkung von Gastronomie u. a.; geschossweise Festlegungen
- 1.c **Innenstadtforum Einzelhandel**: wurde unter anderem vom Stadtplanungsamt begleitet; ein Umsetzungskonzept wurde erarbeitet und ist im Gremiengang, es beinhaltet Verbesserung der Nahversorgung durch Vollsortimenter in der Friedrich-Ebert-Anlage
- 1.d **Platznutzungskonzept Altstadt**: ist in Bearbeitung; es sichert Kommunikationsbereiche und nutzungsneutrale/multifunktionale Flächenangebote
  
2. **Bebauungsplan „Östliche Altstadt“**: geschossweise Festlegungen sichern die altstadttypischen vertikalen Nutzungsunterschiede und integrieren Gewerbe/Dienstleistungen in die Erdgeschoss-Flächen
3. Neckaruferpromenade: Machbarkeitsuntersuchung ist abgeschlossen, Gestaltungswettbewerb ist in Durchführung, die Rahmenbedingungen für Flanieren und Rad fahren am Neckarufer werden sich verbessern

### Start und Ende

Laufende Aufgabe mit hoher Priorität

### Zuständigkeiten

Dezernat II – Bauen und Verkehr; Stadtplanungsamt; Amt für Baurecht und Denkmalschutz

### Ressourcen

Kein zusätzliches Personal

# Familienfreundlicher Wohnungsbau

## 24. Maßnahme

1. Individualisierung des Wohnungsbaus durch Entwicklung von Bauvorhaben im Rahmen kleinteiliger Parzellierung
2. Kleinteilige Mischung unterschiedlicher Wohnungsgrößen, -formen (Geschosswohnungsbau, Einfamilienhäuser, Doppel-, Reihenhäuser) und Vermarktungsformen (Eigentum, Miete, genossenschaftliches Wohnen, sozialer Wohnungsbau)
3. Gezielte Förderung von Baugruppen
4. Integration von Beständen mit kleinen Wohnungen (Eigentum, Miete) auch in Einfamilienhausgebieten, um das Quartiers-Verbleiben im Alter zu ermöglichen. Vermeiden von ausschließlichen Kleinstapartements durch Festsetzung einer höchstzulässigen Anzahl
5. Festsetzen von Flächen für „Generationsübergreifendes Wohnen“ sowie für Personengruppen mit besonderem Wohnbedarf (zum Beispiel betreutes Wohnen)
6. Flächen für Abstell- und Aufbewahrungsmöglichkeiten am Hauseingang (zum Beispiel Kinderwagen, Räder, Rollstühle)
7. Gemeinschaftsräume für rund 40 bis 50 Wohnungen im Verbund für (Kinder-)Geburtstage, Feste, Treffpunkte und Betreuungsangebote für alle Altersgruppen, Musikzimmer und so weiter

### Zielgruppe

Familien

### Ziele

- Berücksichtigung der Bedürfnisse junger Familien, die über ein geringes bis mittleres Einkommen verfügen, im Hinblick auf Ausstattung, bezahlbaren Wohnraum und Infrastruktur.
- Aufgrund des Flächenmangels sollen in Zukunft verstärkt innerstädtische Entwicklungsflächen dem allgemeinen Wohnungsmarkt entzogen werden, um neuen (gebundenen) Mietwohnungsbau beziehungsweise (gebundene) Eigentumsmaßnahmen zu schaffen.

### Handlungsbereich

Geschlechtergerechtigkeit im Hinblick auf Produkte und Dienstleistungen der Stadt

### Politikbereiche/Fachthemen

Bauen und Wohnen

### Bezug zur EU-Charta

Artikel 19, Absatz 3a EU-Charta: Verpflichtung, „allen Menschen Zugang zu Wohnraum von ausreichender Größe und Ausstattung sowie ein zumutbares Lebensumfeld und Zugang zu Grunddienstleistungen zu gewähren beziehungsweise diesen Zugang zu fördern“.

### Umsetzung/Erfolge

Bei kommunaler Flächenverfügbarkeit erfolgt die zielgerichtete Steuerung im Rahmen kommunaler Kompetenzen; bei privaten Grundstücken über städtebauliche Verträge.

Folgende Verträge wurden – auch unter der Zielsetzung „Schaffung von bezahlbarem, familienfreundlichem Wohnraum oder barrierefreiem Wohnraum“ sowie „Schaffung von Kinderbetreuungsangeboten“ – in 2007/2008 abgeschlossen:



# Für Kinder geplant und gewonnen

„Quartier am Turm“ erhielt gestern den zweiten Preis der Initiative „Wohnen im Kinderland“

RNZ. Die Stadt Heidelberg erhielt gestern – gemeinsam mit den Firmen Hochtief Projektentwicklung GmbH und E & K Quartier am Turm GmbH – für kinderfreundliche Stadtplanung im Rohrbacher Quartier am Turm den zweiten Preis der Initiative 2007/2008 „Wohnen im Kinderland Baden-Württemberg – Eine Offensive für zukunftsorientierte Städte und Gemeinden“.

Oberbürgermeister Dr. Eckart Würzner nahm den mit 3 500 Euro dotierten zweiten Preis gemeinsam mit Vertretern der Firmen Hochtief Projektentwicklung GmbH und E & K Quartier am Turm GmbH gestern in Stuttgart aus den Händen von Wirtschaftsminister Ernst Pfister, Sozialministerin Dr. Monika Stolz und Dr. Matthias Metz, Vorsitzender des Vorstandes der Bausparkasse Schwäbisch Hall, entgegen. Das Preisgeld geht zur Hälfte an den Kindergarten „Kleine Pustelblume“ der Lebenshilfe zur An-

schaftung von Kinderspielzeug für das neue Mehrgenerationenhaus im Quartier. Die andere Hälfte erhält der Verein „Quartier am Turm“.

Als eine der größten innerstädtischen Entwicklungsmaßnahmen steht das Projekt auf dem Gelände der früheren Waggonfabrik Fuchs exemplarisch für Heidelbergs nachhaltige Stadtentwicklungspolitik: die Entwicklung eines neuen Lebensraums auf einer ehemaligen Industriebrache. Ziel ist die Umwandlung des früheren Industriegebietes in ein attraktives Wohn- und Gewerbegebiet unter Beibehaltung des ursprünglichen Gebietscharakters. Dabei soll das neue Quartier in den bestehenden Stadtteil Rohrbach integriert werden. Der Name des neuen Stadtviertels ist Programm: Es ist nach dem denkmalgeschützten Wasserturm am westlichen Rand des Quartiers benannt.

Auf dem mehr als 100 000 Quadratmeter großen Areal, das die Hochtief Pro-

jektentwicklung GmbH und die E & K Quartier am Turm GmbH in Zusammenarbeit mit der Stadt erschließen, entstehen insgesamt über 400 Wohnungen und Häuser sowie 10 000 Quadratmeter Gewerberaum mit 500 Arbeitsplätzen, soziale Einrichtungen, ein Grünzug mit öffentlichen Spielplätzen als Erholungsraum sowie Einkaufs- und Freizeitmöglichkeiten.

Auf Kinderfreundlichkeit und die Integration aller Generationen wurde bei der Planung besonderes Gewicht gelegt. In einer ehemaligen Fabrikhalle entsteht eine integrative Kindertagesstätte, Freiräume und verkehrsberuhigte Straßen bieten viel Platz zur Entfaltung. Das St. Paulusheim, eine Einrichtung des Sozialdienstes katholischer Frauen, wird hier eine neue Heimat finden. Mit Bethanien-Lindenhof beherbergt das Quartier am Turm eine der größten seniorengerechten Wohnanlagen der Stadt.

- Durchführungsvertrag zum vorhabenbezogenen Bebauungsplan „Handschuhsheim, Beethovenstraße-Ost“, unter anderem Verpflichtung zur Vermietung von drei Häusern (beziehungsweise Verkauf von einem) im Rahmen des Baulandmanagements zu vergünstigten Konditionen (gebundener Wohnraum, zugunsten von Haushalten, deren Jahreseinkommen die Grenzen des Paragraphen neun Wohnraumförderungsgesetz (WoFG, Gesetz über die soziale Wohnraumförderung) um nicht mehr als 30 Prozent überschreitet, das heißt insbesondere Förderung von Schwellenhaushalten, Familien mit Kindern).
- Durchführungsvertrag zum vorhabenbezogenen Bebauungsplan „Rohrbach, Quartier am Turm“, unter anderem mit der Verpflichtung, 6.500 m<sup>2</sup> gebundenen Wohnraum hälftig zur Miete, hälftig in Eigentum zu errichten, darüber hinaus Finanzierung einer durch das Vorhaben bedingten Kita-Gruppe.
- Städtebaulicher Vertrag zum Bebauungsplan „Weststadt-Kurfürsten-Anlage“, unter anderem Verpflichtung zur Vermietung von 15 Prozent des zu erstellenden Wohnraums an Haushalte, deren Jahreseinkommen die Grenzen des Paragraphen neun WoFG um nicht mehr als 30 Prozent überschreitet und Verkauf von fünf Prozent des zu erstellenden Wohnraums an Haushalte, deren Einkommen die Grenzen des Paragraphen neun WoFG um nicht mehr als 50 Prozent überschreitet.
- Durchführungsvertrag zum Vorhaben „Urbanes Wohnen im Bereich Alte Eppelheimer Straße/Kirchstraße“, unter anderem mit der Verpflichtung, 70 Wohnungen im Sinne des Wohnungsentwicklungsprogramms der Stadt Heidelberg (WEP) barrierefrei herzustellen sowie einen Einmalbetrag für Kinderbetreuungsangebote in Bergheim an die Stadt zu zahlen.
- Durchführungsvertrag zum vorhabenbezogenen Bebauungsplan „Altstadt-Schlosshotel“, unter anderem mit der Verpflichtung, Belegungsrechte für 884 m<sup>2</sup> Wohnraum für die gleiche Zielgruppe wie in den drei erstgenannten im Stadtgebiet nachzuweisen.

Im November 2008 erhielt das Quartier am Turm den zweiten Preis der Initiative „Wohnen im Kinderland Baden-Württemberg – eine Offensive für zukunftsorientierte Städte und Gemeinden“ (Rhein-Neckar-Zeitung vom 4. November 2008)

## Start und Ende

Laufende Aufgabe mit hoher Priorität

## Zuständigkeiten

Dezernat II – Bauen und Verkehr; Stadtplanungsamt, Amt für Baurecht und Denkmalschutz

## Ressourcen

Kein zusätzliches Personal

# Gleichwertige Beteiligung von Frauen und Männern in Planungs- und Entscheidungsprozessen

## 25. Maßnahme

Beachtung der balancierten Repräsentanz von Frauen und Männern,

1. von Büroinhaberinnen und Büroinhabern an den Aufträgen der planenden Verwaltung,
2. an den Teilnehmenden von Wettbewerben

### Zielgruppen

- Expertinnen im Planungsbereich
- Bewohnerinnen und Bewohner Heidelbergs

### Ziele

- Sicherung der Repräsentanz von Frauen bei der Gestaltung des öffentlichen Raums
- Neue Impulse für gezielte Maßnahmen, damit im öffentlichen Raum die unterschiedlichen Interessen und Bedürfnisse von Männern und von Frauen, von Jungen und von Mädchen Berücksichtigung finden

### Handlungsbereich

Geschlechtergerechtigkeit im Hinblick auf Produkte und Dienstleistungen der Stadt

### Politikbereiche/Fachthemen

- Benachteiligung bekämpfen
- Bauen und Wohnen

### Bezug zur EU-Charta

Artikel 2, Absatz 5 EU-Charta: Verpflichtung „zur Förderung und Anwendung des Grundsatzes der ausgewogenen Vertretung in den eigenen Entscheidungs- und Beratungsgremien sowie bei der Entsendung von Personen in externe Gremien“.

### Umsetzung/Erfolge

Zielgerichtete Steuerung im Rahmen kommunaler Kompetenzen. Beispielhaft: Im Rahmen der Bausteine zum Innenstadtkonzept wurden sechs Büros beauftragt, davon drei Büroinhaberinnen.

### Start und Ende

Laufendes Geschäft

### Zuständigkeiten

Dezernat II – Bauen und Verkehr; Stadtplanungsamt  
Mitarbeit: externe Planungsbüros

### Ressourcen

Kein zusätzliches Personal



# Stärkung der Mitsprachemöglichkeiten von Frauen mit und ohne Migrationshintergrund

26. Maßnahme



Interkultureller Dialog in Heidelberg: Stadtteilbezogene Zukunftswerkstätten für Frauen mit und ohne Migrationshintergrund

## Zielgruppe

Frauen mit und ohne Migrationshintergrund, zunächst in den Heidelberger Stadtteilen Rohrbach und Emmertsgrund

## Ziel

Unterstützung aktiver Nachbarschaft, die möglichst alle Kulturen integriert, durch die gemeinsame Erarbeitung von Lösungen zur Verbesserung des Alltagslebens im Stadtteil

## Handlungsbereich

Geschlechtergerechtigkeit im Hinblick auf Produkte und Dienstleistungen der Stadt

## Politikbereiche/Fachthemen

- Demokratie stärken
- Diskriminierung und Benachteiligung bekämpfen
- Stereotype abbauen

## Bezug zur EU-Charta

Artikel 3, Absatz 3 EU-Charta: „aktive Mitwirkung am politischen und zivilgesellschaftlichen Leben für Frauen und Männer aus allen Gruppen der Gemeinschaft, insbesondere von Frauen und Männern aus Minderheiten, die sonst vielleicht ausgeschlossen wären“.

## Umsetzung/Erfolge

Mit dem Konzept der stadtteilbezogenen Zukunftswerkstätten (nach Robert Jungk), das in Heidelberg seit 1992 vom Amt für Chancengleichheit erfolgreich etabliert wurde, konnte in zwei Stadtteilen ein interkultureller Dialog in Gang gesetzt werden. Es nahmen jeweils rund 15 Frauen an der Zukunftswerkstatt teil und formulierten ihre Ideen und Wünsche für das Zusammenleben im Stadtteil. Die Ergebnisse wurden innerhalb der Stadtverwaltung kommuniziert und konkrete Umsetzungshilfen erarbeitet. In einer Nachfolgeveranstaltung wurde jede Gruppe darüber informiert. Außerdem erhielten sie die Dokumentation ihrer eigenen Projektvorschläge ([www.heidelberg.de](http://www.heidelberg.de) > Menschen > Frauen und Männer > Publikationen) zur Unterstützung einer eigenständigen Weiterarbeit. Die Nachfolgeveranstaltung diente zudem der Vernetzung mit anderen schon bestehenden Initiativen, Institutionen und Verbänden im Stadtteil.

In Rohrbach hat die interkulturelle Zukunftswerkstatt sich mit dem türkisch-islamischen Kulturverein und dem Mehrgenerationenhaus Heidelberg der Initiative „Diakonische Hausgemeinschaften e.V.“ vernetzt und eigene Folgeveranstaltungen organisiert.

Im Emmertsgrund unterstützt die Gesellschaft für Grund- und Hausbesitz den Wunsch eines von Migrantinnen selbstverwalteten Treffpunktes für den ganzen Stadtteil. Für eine Interimsnutzung hat sie Räume renoviert, die sie kostenlos zur Verfügung stellt.

### **Start und Ende**

Dezember 2007, das Projekt ist nicht befristet

### **Zuständigkeiten**

Dezernat IV – Integration, Chancengleichheit und Bürgerdienste; Amt für Chancengleichheit (Moderation, thematische Vor- und Nachbereitung)

#### **Mitwirkung interkulturelle Zukunftswerkstatt Rohrbach:**

Vertreterinnen des AusländerInnenrat/Migrationsrats, der Frauengruppe im DITIB (Türkisch-Islamische Union der Anstalt für Religion e.V.) und des Stadtteilvereins

#### **Mitwirkung interkulturelle Zukunftswerkstatt Emmertsgrund:**

Vertreterinnen des Bezirksbeirats, des Em-Box-Infos, der Fraueninitiative Zukunftswerkstatt, des internationalen Bunds, des türkisch-islamischen Kulturvereins, des Stadtteilvereins sowie die Kinderbeauftragte und der Stadtteilbeauftragte

### **Ressourcen**

An der Vorbereitung und an der Durchführung waren je zwei Mitarbeiterinnen und eine externe Auftragnehmerin beteiligt (Layout und Druck der Dokumentationen)

Das Amt für Chancengleichheit hat dafür in den Haushaltsjahren 2007/2008/2009 insgesamt 7.173 Euro bereitgestellt.

# Stärkung der aktiven und passiven Wahlbeteiligung von Frauen

## 27. Maßnahme

Förderung der aktiven Mitwirkung an der Wahl zum Jugendgemeinderat für Mädchen und Jungen, Sicherstellung, dass die Mädchen in der Praxis die gleichen Möglichkeiten der Mitwirkung genießen.

### Zielgruppe

Schülerinnen, Lehrkräfte, PädagogInnen

### Ziele

Ausgewogene Beteiligung von Mädchen und Jungen im Jugendgemeinderat



### Handlungsbereich

Geschlechtergerechtigkeit im Hinblick auf Produkte und Dienstleistungen der Stadt

### Politikbereiche/Fachthemen

- Demokratie stärken
- Stereotype abbauen

### Bezug zur EU-Charta

Artikel 3, Absatz 2 EU-Charta: Verpflichtung, dafür zu sorgen, „dass Frauen und Männer in der Praxis gleiche Möglichkeiten der Mitwirkung genießen.“

### Umsetzung/Erfolge

Im Vorfeld der Wahl wurde bei den RektorInnen und LehrerInnen mit einem Brief des Bürgermeisters für Chancengleichheit dafür geworben, dass sie Mädchen und Jungen in gleicher Weise zur Kandidatur ermutigen. Dieses Anliegen wurde von den Lehrkräften äußerst erfolgreich transportiert. Sie schafften es, Schülerinnen und Schüler zur Kandidatur und zur Wahl zu mobilisieren. Besonders die Mädchen (56 Prozent) wagten den Schritt zur Kandidatur.

50,3 Prozent der wahlberechtigten Heidelberger Schülerinnen und Schüler gingen vom 10. bis 14. Dezember 2007 an ihren jeweiligen Schulen an die Urnen. Für zwei Jahre gewählt wurden 13 junge Frauen sowie 17 junge Männer im Alter von 14 bis 19 Jahren. Der Mädchenanteil lag damit bei 43, der der Jungen bei 57 Prozent. Im Vergleich mit dem „Erwachsenen-Gemeinderat“ war das ein tolles Ergebnis, denn dort waren Frauen 2007 nur mit 38 Prozent vertreten. Den Vorsitz hatte wie im vorhergegangenen Jugendgemeinderat wieder eine Schülerin ([www.heidelberg.de/servlet/PB/menu/1173952\\_11/index.html](http://www.heidelberg.de/servlet/PB/menu/1173952_11/index.html)).

Durch Fluktuationen hat sich das Verhältnis zum Ende der Amtszeit (Dezember 2009) leicht verschoben (Stand August 2009): Von nur noch 28 Mitgliedern waren weiterhin 13 (46,4 Prozent) weiblich. Die Funktion der Vorsitzenden und stellvertretenden Vorsitzenden wurde von jungen Frauen ausgeübt.

Link: [www.heidelberg.de/servlet/PB/menu/1196979\\_11/index.html](http://www.heidelberg.de/servlet/PB/menu/1196979_11/index.html).

### Start und Ende

Oktober/November 2007, Frühjahr 2009

### Zuständigkeiten

Dezernat IV – Integration, Chancengleichheit und Bürgerdienste; Amt für Chancengleichheit

Mitarbeit: Dezernat III – Familie, Soziales und Kultur; Kinder- und Jugendamt

Dezernat I – Dezernat des Oberbürgermeisters; Amt für Öffentlichkeitsarbeit, Jugendgemeinderat

### Ressourcen

Personal- und Sachkosten

# Abbau von häuslicher Gewalt, runder Tisch „Heidelberger Interventionsmodell gegen Gewalt in Beziehungen (HIM)“

## 28. Maßnahme

Optimierung der Kooperationsfähigkeit aller am Verfahren Beteiligten.

### Zielgruppe

Relevante Kooperations- und VernetzungspartnerInnen zur Bekämpfung häuslicher Gewalt.

Am runden Tisch beteiligt sind zurzeit:

1. Amtsgericht
2. Ganzheitliches Beratungszentrum behinderter/ chronisch kranker Frauen und Mädchen (BiBeZ)
3. Fachanwältin für Familienrecht
4. Frauen helfen Frauen
5. Frauennotruf
6. Internationaler Bund
7. Internationales Frauen- und Familienzentrum (IFZ)
8. Interventionsstelle für Frauen und Kinder
9. Interventionsstelle für Täter und Täterinnen
10. JederMann e.V.
11. Kinderschutz-Zentrum
12. Mädchenhausverein/LuCa Genderfachstelle
13. Migrationserstberatungsstellen der Caritas und des Diakonischen Werkes
14. Notaufnahmegruppe des Luise Scheeppler-Heims
15. Polizei
16. Staatsanwaltschaft
17. Stadt Heidelberg mit Amt für Chancengleichheit (Federführung),  
AusländerInnenrat/Migrationsrat, Bürgeramt, Kinder- und Jugendamt
18. Uniklinikum Heidelberg

Zur Mitarbeit eingeladen sind die Migrationsvereine.

### Ziel

Nachhaltige Bekämpfung und Prävention von häuslicher Gewalt durch eine Vernetzung der beteiligten Institutionen und Vereine

### Handlungsbereich

Geschlechtergerechtigkeit im Hinblick auf Produkte und Dienstleistungen der Stadt

### Politikbereiche/Fachthemen

Gewaltprävention, Schutz vor Gewalt, Hilfe bei Gewalt

### Bezug zur EU-Charta

Artikel 22, Absatz 3 und Punkt 4 EU-Charta: Verpflichtung, „Politiken und Aktionen gegen geschlechterspezifische Gewalt ins Leben zu rufen und zu intensivieren“ und Sicherstellung, „dass die entsprechenden Dienste, das heißt Polizei, Gesundheits- und Wohnungsbehörden, effizient koordiniert sind“ .

### Umsetzung/Erfolge

Durch die Fortsetzung des runden Tisches ist eine optimale Umsetzung der Intention des Platzverweisverfahrens sichergestellt worden. Das Platzverweisverfahren allein sorgt nur sehr bedingt für eine Verhaltensänderung der Täter und einen stabilen Schutz der Frauen. Das Konzept steht und fällt mit der Qualität der Kooperation aller am jeweiligen Platzverweisverfahren beteiligten Personen, Initiativen und Institutionen. In Heidelberg konnten alle am Verfahren Beteiligten am runden Tisch vernetzt werden.

Die Optimierung der Zusammenarbeit so unterschiedlicher PartnerInnen konnte durch regelmäßige und bedarfsorientierte Treffen sowie die jährliche Berichterstattung an den Gemeinderat erreicht werden. Ein systematischer Erfahrungsaustausch führte dazu, dass Probleme schnell sichtbar wurden und passgenaue Lösungen erarbeitet werden konnten.

Beispiele für die erfolgreiche Arbeit des runden Tisches:

- Verbesserung der Öffentlichkeitsarbeit insbesondere für Frauen und Männer mit Einwanderungshintergrund (vergleiche Maßnahme 29)
- Verbesserungen bei der Opferarbeit und der Arbeit mit betroffenen Kindern (vergleiche Maßnahme 30)
- Verbesserungen bei der Täterarbeit (vergleiche Maßnahme 31)
- Verbesserungen für die Opfer durch die Einbeziehung der Gesundheitsdienste (vergleiche Maßnahme 32)
- Aufgreifen der Probleme in Verbindung mit Zwangsheirat (vergleiche Maßnahme 33)

### Start und Ende

Als fortlaufendes Projekt konzipiert

### Zuständigkeiten

Dezernat IV – Integration, Chancengleichheit und Bürgerdienste; Amt für Chancengleichheit

Mitarbeit: Vertretungen der am runden Tisch beteiligten Institutionen/Vereine (vergleiche Zielgruppe)

### Ressourcen

Leiterin und eine Mitarbeiterin des Amtes für Chancengleichheit und die Vertretungen der am runden Tisch beteiligten Institutionen/Vereine



Start der zweiten großen Plakat-Kampagne gegen häusliche Gewalt. Von links nach rechts: Yeo-Kyu Kang, Vorsitzende des AusländerInnen/Migrationsrats; Sven Immenroth, Interventionsstelle für Täter; Harald Damster und Michael Hein, Firma Degesta, Frankfurt; Bürgermeister Wolfgang Erichson; Evi Hofmann, Interventionsstelle für Frauen und Kinder und Dörthe Domzig, Leiterin des Amtes für Chancengleichheit (Foto: Stadt Heidelberg)

# Noch bessere Bekanntmachung des Platzverweisverfahrens bei MigrantInnen

## 29. Maßnahme

Kooperation mit dem Migrationsrat zur Bekanntmachung des Platzverweisverfahrens in Organisationen/ Vereinen von MigrantInnen.

### Zielgruppe

Einwohner und Einwohnerinnen mit Einwanderungsgeschichte

### Ziele

- Steigerung des Bekanntheitsgrades der Interventionsstellen für MigrantInnen durch zielgruppenorientierte Öffentlichkeitsarbeit
- Erhöhung des Sicherheitsempfindens im privaten Raum

### Handlungsbereich

Geschlechtergerechtigkeit im Hinblick auf Produkte und Dienstleistungen der Stadt

### Politikbereiche/Fachthemen

Gewaltprävention, Schutz vor Gewalt, Hilfe bei Gewalt

### Bezug zur EU-Charta

Artikel 5, Absatz 1 EU-Charta: Verpflichtung zur Zusammenarbeit „mit allen PartnerInnen aus dem öffentlichen und privaten Sektor sowie zivilgesellschaftlichen Organisationen“ sowie Artikel 21, Absatz 3, Punkt 2 EU-Charta: „Bereitstellung öffentlicher Informationen über im Gebiet vorhandene Hilfseinrichtungen“.

### Umsetzung/Erfolge

Mit einem Pressetermin gemeinsam mit dem AusländerInnenrat/Migrationsrat wurde eine Plakataktion gestartet. Die Plakate weisen in Deutsch, Englisch und Türkisch auf die Interventionsstellen für Opfer und für Gewalt Ausübende hin, gleichzeitig wurden die in neun Fremdsprachen übersetzten Flyer vorgestellt (Albanisch, Arabisch, Englisch, Französisch, Italienisch, Russisch, Serbokroatisch, Spanisch, Türkisch).

Nach der offiziellen Übergabe der Fremdsprachenflyer an die Vorsitzende des AusländerInnenrats/Migrationsrats erfolgte eine großflächige Verschick-Aktion der Flyer und Plakate zur Auslage in einschlägigen Beratungsstellen und publikumswirksamen Stellen. Gezielt auf diese Maßnahme hingewiesen wurde auch bei den interkulturellen Zukunftswerkstätten.

Die Flyer sind außerdem unter folgendem Link im Internet abrufbar: [www.heidelberg.de/servlet/PB/menu/1127345/index.html](http://www.heidelberg.de/servlet/PB/menu/1127345/index.html).

Der Bekanntheitsgrad der Interventionsstellen für Frauen und für Täter hat sich in Folge der gezielten Öffentlichkeitsarbeit deutlich verbessert.



### Interventionsstelle für Frauen:

Der Anteil der Migrantinnen stieg von 2007 auf 2008 um 41 Prozent.

2007	2008
54 Migrantinnen	76 Migrantinnen
100 %	141 %
	Sinn, Werte, Religionen
2007	2008
165 Frauen	232 Frauen
111 Deutsche = 67 %	144 Deutsche = 62 %
Nicht erhoben	12 Deutsche mit Migrationshintergrund = 5 %
54 Migrantinnen = 33 %	76 Migrantinnen = 33 %
	Frauen mit Einwanderungshintergrund ges.: 38 %

### Interventionsstelle für Täterinnen:

Der Anteil der Migranten erhöhte sich von 2007 auf 2008 um etwa das Doppelte.

2007	2008
28 Migranten	55 Migranten
100 %	196 %
	Sinn, Werte, Religionen
2007	2008
112 TäterInnen, davon 4 Frauen	143 TäterInnen, davon 4 Frauen
84 Deutsche = 75 %	88 Deutsche = 62 %
28 Migranten = 25 %	55 Migranten = 38 %

### Start und Ende

Oktober 2007 bis Januar 2009

### Zuständigkeiten

Dezernat IV – Integration, Chancengleichheit und Bürgerdienste; Amt für Chancengleichheit  
Mitarbeit: Mitglieder des runden Tisches Heidelberger Interventionsmodell, Firma Degesta,  
Dezernat I – Dezernat des Oberbürgermeisters; Amt für Öffentlichkeitsarbeit, AusländerInnenrat/  
Migrationsrat

### Ressourcen

An der Vorbereitung (Plakatgestaltung) war eine Unterarbeitsgruppe des runden Tisches Heidelberger Interventionsmodell (HIM) beteiligt: eine Mitarbeiterin des Amtes für Chancengleichheit und acht externe Mitglieder sowie zwei MitarbeiterInnen der Firma Degesta (Druck und Plakatierung).

An der Durchführung (Pressetermin) waren zwei Mitarbeiterinnen des Amtes für Chancengleichheit, Vertretungen der Interventionsstellen, eine Mitarbeiterin des Amtes für Öffentlichkeitsarbeit, die Vorsitzende des AusländerInnenrats/Migrationsrats und zwei MitarbeiterInnen der Firma Degesta beteiligt.

Städtischer Zuschuss: 1.342 Euro (Druck Flyer) und 20.230 Euro (Plakataktion)

Unterstützung der Plakataktion durch die Firma Degesta: Sponsoring von 329.630 Euro (Mediawert der Aktion an City light-Plakatflächen: 349.860 Euro).

# Sicherheit für Frauen und Kinder bei häuslicher Gewalt und Finanzierung der Arbeit mit Frauen und Kindern: HIM – Interventionsstelle für Frauen und Kinder

## 30. Maßnahme

Fortführung der Interventionsstelle für Frauen und Kinder (angesiedelt beim Verein Frauen helfen Frauen) auf der Grundlage einer vom runden Tisch entwickelten Konzeption.

Beratung zum Platzverweis und zum Gewaltschutzgesetz sowie Unterstützung bei folgenden weiteren Schritten: Kontaktaufnahme zu Ämtern, Behörden, Rechtsanwältinnen, Information über mögliche gerichtliche Schritte, Klärung der Situation der Kinder, Vermittlung weiterer Hilfsangebote und auf Wunsch Hausbesuche beziehungsweise Dolmetscherinnendienste.

Die beim Verein gleichzeitig angesiedelte Beratungsstelle Courage und das Frauenhaus gewährleisten die längerfristige Betreuung der Frauen (zusätzliche persönliche und telefonische Beratung bei Gewalterfahrung, Misshandlung, Bedrohung) sowie im Notfall vorübergehende Aufnahme in das Frauenhaus.

Rückkoppelung der Tätigkeit mit dem runden Tisch bei regelmäßig stattfindenden gemeinsamen Sitzungen, regelmäßiger Bericht an das Amt für Chancengleichheit. Regelmäßige Berichterstattung an den Gemeinderat durch das Amt für Chancengleichheit.

### Zielgruppe

Frauen und Kinder, die Opfer von häuslicher Gewalt sind

### Ziele

- Fortführung der Interventionsstelle für Frauen und Kinder, Sicherstellung der Finanzierung durch städtische Zuschüsse
- Eigenständige Betreuung von Kindern ab September 2007, Sicherstellung der Finanzierung durch städtische Zuschüsse

### Handlungsbereich

Geschlechtergerechtigkeit im Hinblick auf Produkte und Dienstleistungen der Stadt

### Politikbereiche/Fachthemen

Gewaltprävention, Schutz vor Gewalt, Hilfe bei Gewalt

### Bezug zur EU-Charta

Artikel 22, Absatz 3, Punkt 1 EU-Charta: „Bereitstellung oder Unterstützung von spezifischen Hilfsstrukturen für Opfer“

### Umsetzung/Erfolge

Im zuständigen Ausschuss und im Gemeinderat gab es eine Anhörung über die Entwicklung der Arbeit der Interventionsstelle.

Der Bekanntheitsgrad der Opfer-Interventionsstelle konnte durch eine zielgruppenorientierte Öffentlichkeitsarbeit (vergleiche Maßnahme 29) weiter gesteigert werden. Eine zunehmende Anzahl von betroffenen Frauen meldet sich, bevor es zu einem Polizeieinsatz kommt. Dies bietet die Chance, den Frauen Möglichkeiten zu eröffnen, die Gewaltbeziehung zu beenden oder zu beeinflussen, bevor es zur endgültigen Eskalation kommt. Somit liegt neben der Krisenintervention nach akuter Gewalterfahrung inzwischen ein Schwerpunkt der Interventionsstelle in der Prävention von weiteren Gewalterlebnissen.

### Interventionsstelle für Frauen:

	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Beratene Frauen	40	128	150	156	165	232
Beteiligte Kinder	63	146	175	171	190	199

Ausführlich besprochen wurden die Anforderungen von Mädchen und Jungen, die Zeuginnen der häuslichen Gewalt geworden sind.

Der Gemeinderat stimmte den Empfehlungen des runden Tisches zu, das bestehende Angebot nicht nur fortzuführen, sondern auch auszubauen. Als Ergänzungsangebot konnte ab September 2007 eine eigenständige Unterstützung der Kinder geschaffen werden. Um den Zugang zu den Kindern zu erleichtern, ist der Beratungsansatz pro-aktiv gestaltet, das heißt auch hier sind Hausbesuche vorgesehen, um die Mädchen und Jungen in ihrer gewohnten Umgebung aufsuchen zu können. Alternativ werden die Kinder parallel zu einem Beratungstermin der Mutter in der Interventionsstelle (IV-Stelle) beraten.

### Zuschüsse der Stadt Heidelberg:

	2003	2004	2005	2006	2007/2008
IV-Stelle Frauen	37.500 €	37.500 €	38.500 €	43.125 €	55.000 €
IV-Stelle Kinder					9.000 €
Courage					27.300 €

### Start und Ende

Als fortlaufendes Projekt konzipiert

### Zuständigkeiten

Dezernat IV – Integration, Chancengleichheit und Bürgerdienste; Amt für Chancengleichheit  
Beratung: Interventionsstelle für Frauen und Kinder

### Ressourcen

- Beratung: Zwei Mitarbeiterinnen der Interventionsstelle (plus Honorarkräfte für Urlaubs-/Krankheitsvertretungen), anteilig eine Mitarbeiterin der Beratungsstelle Courage
- Vertretungen der am runden Tisch beteiligten Institutionen/Vereine
- Die Stadt Heidelberg bezuschusst die Arbeit mit insgesamt 91.300 Euro.

# Täterarbeit bei häuslicher Gewalt, Chance zur Gewaltfreiheit: HIM – Interventionsstelle für Täter und Täterinnen

## 31. Maßnahme

Fortführung einer Interventionsstelle für Täter, getragen durch den Verein JederMann „Männer- und Jungenarbeit gegen Männergewalt“. Tätigkeit auf Grundlage einer vom runden Tisch entwickelten Konzeption. Angebot von persönlicher und telefonischer Beratung, Internetberatung, Information zum Gewaltschutzgesetz und dem Platzverweisverfahren, therapeutische Einzelgespräche, Anti-Gewalt-Trainings in Gruppen sowie Paargespräche in Zusammenarbeit mit der Opfer-Interventionsstelle. Kontakt zur Beratungsstelle erfolgt neben Eigeninitiative über Zuweisung durch die Polizei beziehungsweise Platzverweis, Amtsgericht, Bewährungshilfe, Jugendamt/Allgemeiner Sozialer Dienst, Justizvollzugsanstalt und örtliche Beratungsstellen. Rückkoppelung der Tätigkeit mit dem runden Tisch bei regelmäßig stattfindenden gemeinsamen Sitzungen, regelmäßiger Bericht an das Amt für Chancengleichheit. Regelmäßige Berichterstattung an den Gemeinderat durch das Amt für Chancengleichheit.

### Zielgruppe

Männer, aber auch Frauen, die Gewalt im häuslichen Bereich ausüben

### Ziele

Fortführung der Interventionsstelle für Täter und Täterinnen, Sicherstellung der Finanzierung durch städtische Zuschüsse

### Handlungsbereich

Geschlechtergerechtigkeit im Hinblick auf Produkte und Dienstleistungen der Stadt

### Politikbereiche/Fachthemen

Gewaltprävention, Schutz vor Gewalt, Hilfe bei Gewalt

### Bezug zur EU-Charta

Artikel 22, Absatz 2 EU-Charta: Anerkennung, „dass sich geschlechterspezifische Gewalt auf der Täterseite aus der Vorstellung von der Überlegenheit eines Geschlechts über das andere ergibt“.

### Umsetzung/Erfolge

Im zuständigen Ausschuss und im Gemeinderat gab es eine Anhörung über die Entwicklung der Arbeit der Interventionsstelle.

Die Arbeit in der Täter-Interventionsstelle erreicht einen breiten Bekanntheitsgrad und damit verbunden einen hohen Zulauf. Der Bekanntheitsgrad konnte durch eine zielgruppenorientierte Öffentlichkeitsarbeit (vergleiche Maßnahme 29) deutlich gesteigert werden. Von 2007 auf 2008 ist die Zahl der KlientInnen sprunghaft um 28 Prozent angestiegen.

### Interventionsstelle für Täter und Täterinnen:

	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Beratene Männer	36	59	76	97	98	132
Beratene Frauen					4	11
Therapiesitzungen Anti-Gewalt-Training	417	537	601	998	859	991

Ebenfalls angestiegen ist die Zahl der Selbstmelder, ein Hinweis auf den hohen Verbreitungsgrad und die Niedrigschwelligkeit der Angebote. Zudem verweisen immer mehr Beratungsstellen, die nicht auf den Umgang mit Gewalt spezialisiert sind, an die Interventionsstelle. Diese Entwicklung hat Vor- und Nachteile. Zum einen kann eine größere Anzahl an Männern erreicht werden, auch dann, wenn noch keine staatliche Stelle vor Ort war. Zum anderen bleibt es auch manchmal nur bei einem Telefon- oder Internetkontakt, oder der Mann bleibt nach einigen Sitzungen weg, wenn sich die Situation wieder beruhigt hat. Die Erfahrung über die Jahre zeigt aber, dass diese Männer wieder auf die Täter-Interventionsstelle zukommen, wenn die Situation erneut eskaliert ist.

Die nachhaltigsten Effekte werden mit den Anti-Gewalt-Trainingsgruppen erzielt, die über einen Zeitraum von 26 Wochen einmal wöchentlich stattfinden. Hier ist auch die Veränderung bei den Männern am deutlichsten zu erkennen. Dieser Wandel ist erst dann erreicht, wenn die Täter erkennen, dass sie selbst von der Verantwortungsübernahme profitieren und sich in ihrem Leben nicht zwangsläufig alles immer wiederholen muss.

Festgestellt werden konnte auch, dass die Klienten im Durchschnitt jünger werden. Wo vor einigen Jahren der Altersdurchschnitt einer Anti-Gewalt-Trainingsgruppe noch bei Mitte 30 lag, liegt der Durchschnitt jetzt bei Mitte 20. Zudem wird eine andere Facette häuslicher Gewalt sichtbar: Männer im jungen Erwachsenenalter, die ihren Eltern und Geschwistern gegenüber Gewalt ausüben.

Der Gemeinderat stimmte den Empfehlungen des runden Tisches zu, das bestehende Angebot nicht nur fortzuführen, sondern auch auszubauen. 2007 konnte eine Ausweitung auf die Arbeit mit Täterinnen erfolgen, da für diese Personengruppe keine adäquate Anlaufstelle existierte.

#### Zuschüsse der Stadt Heidelberg:

	2003	2004	2005	2006	2007/2008
IV-Stelle Täter und Täterinnen	37.500 €	37.500 €	38.500 €	43.125 €	55.000 €

#### Start und Ende

Als fortlaufendes Projekt konzipiert

#### Zuständigkeiten

Dezernat IV – Integration, Chancengleichheit und Bürgerdienste; Amt für Chancengleichheit  
Beratung und Anti-Gewalt-Trainings: Interventionsstelle für Täter und Täterinnen

#### Ressourcen

Beratung: Drei Mitarbeiter der Interventionsstelle beziehungsweise des Vereins und Vertretungen der am runden Tisch beteiligten Institutionen/Vereine

Die Stadt Heidelberg bezuschusst die Arbeit mit insgesamt 55.000 Euro.

# Sensibilisierung der Gesundheitsdienste zum Thema „häusliche Gewalt“

## 32. Maßnahme

Entwicklung und Umsetzung eines Fortbildungskonzeptes im Bereich Gesundheitswesen zur Verankerung des Themas „häusliche Gewalt“ sowohl in der Ausbildung als auch in der beruflichen Fortbildung

### Zielgruppe

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Gesundheitswesens in Studium, Ausbildung und im Berufsalltag

### Ziel

Nutzung der besonderen Bedeutung der Gesundheitsdienste als erste und oft einzige Anlaufstelle für Gewaltopfer für eine gezielte und qualifizierte Hilfe der Betroffenen

### Handlungsbereich

Geschlechtergerechtigkeit im Hinblick auf Produkte und Dienstleistungen der Stadt

### Politikbereiche/Fachthemen

Gewaltprävention, Schutz vor Gewalt, Hilfe bei Gewalt

### Bezug zur EU-Charta

Artikel 22, Absatz 3, Punkt 3 EU-Charta: Sicherstellung, dass „professionelle MitarbeiterInnen für das Erkennen und die Unterstützung von Opfern ausgebildet sind“.

### Umsetzung/Erfolge

Ausweitung der Vernetzung zum Heidelberger Interventionsmodell gegen Gewalt (HIM) um Einrichtungen der Gesundheitsdienste, um ihrer Bedeutung für die Aufdeckung vertuschter häuslicher Gewalt und einer gerichtsverwertbaren Dokumentation der erlittenen Verletzungen Rechnung zu tragen.

Auftaktveranstaltung dieser neu entstandenen Zusammenarbeit war eine gemeinsam von Stadt und Uniklinikum ausgerichtete Fachtagung im Herbst 2008. Rund 70 MultiplikatorInnen im Gesundheitswesen (Fachkräfte des Uniklinikums, von Krankenhäusern sowie niedergelassene Ärzte und Ärztinnen) nutzten die Gelegenheit, in einen Austausch über bestehende und neue Verfahren bei Gewalt im sozialen Nahraum zu treten. Die Ärztekammer Baden-Württemberg unterstützte die Tagung und ließ ihren Leitfaden „Häusliche Gewalt“ zu diesem Termin neu auflegen.

Die Fachtagung mündete in die „Heidelberger Erklärung“, eine Selbstverpflichtung von Stadt und Uniklinikum zur Vernetzung im Heidelberger Interventionsmodell und zur Implementierung eines Klinik-Interventionsmodells (siehe Dokumentation der Fachtagung, Link zur Doku: [http://www.heidelberg.de/servlet/PB/show/1197897/16\\_pdf\\_doku\\_haeusl\\_gewalt\\_kliniktagung.pdf](http://www.heidelberg.de/servlet/PB/show/1197897/16_pdf_doku_haeusl_gewalt_kliniktagung.pdf))

Aus der Fachtagung sind entstanden:

- Eine multidisziplinär besetzte Projektsteuerungsgruppe am Uniklinikum Heidelberg (Chirurgie, Gynäkologie, Pädiatrie, Rechtsmedizin, Kinder- und Jugendpsychiatrie, Institut für Familientherapie, Medizinische Psychologie, Pflegedirektion, Kopfklinik, Betriebsärztlicher Dienst, Klinische Sozialarbeit, Personalverwaltung, Beauftragte für Chancengleichheit des Klinikums, Personalrat. Beratend: Amt für Chancengleichheit der Stadt Heidelberg)
- Vier Unterarbeitsgruppen
  - Curriculumsentwicklung für die Zielgruppen Pflegedienste, medizinisch-technische Dienste, Ärzte/Ärztinnen sowie Studierende
  - Dokumentation
  - Öffentlichkeitsarbeit
  - Netzwerk

### Start und Ende

Vorbereitung 2007, Planung und Durchführung der Tagung 2008, ab Dezember 2008 Ausarbeitung des Klinik-Interventionsmodells in einer Projektsteuerungsgruppe als laufendes Projekt

### Zuständigkeiten

Dezernat IV – Integration, Chancengleichheit und Bürgerdienste, Amt für Chancengleichheit, Vertretungen einzelner Fachbereiche des Uniklinikums

### Ressourcen

Personal und Sachmittel

Die Fachtagung mit Dokumentation wurde mit 11.000 Euro unterstützt.



# Gemeinsame Bekämpfung der Zwangsheirat

## 33. Maßnahme

Runder Tisch Zwangsheirat in Kooperation mit der Stabsstelle für Migration bei der Abteilung Ausländer- und Migrationsangelegenheiten des Bürgeramtes und dem Migrationsrat aus Anlass des Berichtes und der Empfehlungen der Fachkommission Zwangsheirat der Landesregierung Baden-Württemberg und im Hinblick auf den vom Land Baden-Württemberg eingebrachten Gesetzesentwurf zur Bekämpfung der Zwangsheirat

### Zielgruppen

- Von Zwangsheirat betroffene oder bedrohte Migrantinnen und Migranten
- Fachberatungsstellen für Betroffene
- Potenzielle VernetzungspartnerInnen, wie Schulen, Schulpräventionsprojekte, Jugendeinrichtungen, Ausbildungsstätten, Integrationsprojekte

### Ziele

Verstärkte Netzwerkbildung zum Schutz Betroffener sowie Aufklärungs- und Präventionsarbeit auf kommunaler Ebene

### Handlungsbereich

Geschlechtergerechtigkeit im Hinblick auf Produkte und Dienstleistungen der Stadt

### Politikbereiche/Fachthemen

Gewaltprävention, Schutz vor Gewalt, Hilfe bei Gewalt

### Bezug zur EU-Charta

Artikel 10, Absatz 1 EU-Charta: Verbot von „Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen oder sozialen Herkunft, genetischer Merkmale, der Sprache, der Religion oder des Glaubens, politischer oder sonstiger Überzeugungen, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit“ sowie Artikel 10, Absatz 3, Punkt 4 EU-Charta: „Durchführung spezieller Maßnahmen zur Abdeckung der besonderen Bedürfnisse von Migrantinnen“.

### Umsetzung/Erfolge

Zwangsheirat als besondere Form häuslicher Gewalt wurde in die bereits bestehenden, gut funktionierenden Strukturen zu häuslicher Gewalt integriert. Um das Thema qualifiziert bearbeiten zu können, wurde der runde Tisch um entsprechende Expertinnen und Experten erweitert. Neue Mitglieder sind Vertretungen des Internationalen Bundes, die Migrationserstberatungsstellen der Caritas und des Diakonischen Werkes. Ebenfalls eingeladene Migrationsvereine haben bislang nicht an den Sitzungen teilgenommen.

Eine in 2008 gebildete Unterarbeitsgruppe (UAG) des runden Tisches HIM ist beauftragt, ein Kooperations- und Handlungskonzept zu entwickeln. Die UAG nutzt den von TERRE DES FEMMES entwickelten Hilfsleitfaden als Arbeitsgrundlage für die Anforderungen an ein Heidelberger Netzwerk beziehungsweise die Handlungsmöglichkeiten und -erfordernisse in Fällen von Zwangsheirat. Link: [www.ehrverbrechen.de/1/images/downloads/arbeitsmaterial/Hilfsleitfaden%20Zwangsheirat.pdf](http://www.ehrverbrechen.de/1/images/downloads/arbeitsmaterial/Hilfsleitfaden%20Zwangsheirat.pdf)

Nach einer ersten Bestandsaufnahme zu Hilfeeinrichtungen, Unterstützungsmaßnahmen, rechtlichen



Möglichkeiten und Schutzunterkünften konnten die Vereine Frauen helfen Frauen und der Frauennotruf gegen sexuelle Gewalt dafür gewonnen werden, ein Beratungsangebot für von Zwangsheirat betroffene Mädchen und junge Frauen einzurichten. Das Diakonische Werk, das Kinderschutzzentrum der Arbeiterwohlfahrt und der Internationale Bund mit seinen zahlreichen Beratungsstellen im Stadtgebiet und im Rhein-Neckar-Raum, werden ihr Beratungsangebot zum Thema Zwangsheirat erweitern. Ihr Angebot richtet sich sowohl an (junge) Mädchen als auch an Jungen beziehungsweise junge Männer. Dieses breit gestreute Beratungsangebot schließt über das Stadtgebiet Heidelberg hinaus auch den Rhein-Neckar-Kreis mit ein.

Als Handout dient der Flyer „Du entscheidest, wen und wann Du heiratest!“ mit den bundes- und landesweiten Anlaufstellen, ergänzt um die Beratungsstellen für Heidelberg und den Rhein-Neckar-Kreis. Für akute Gefährdungssituationen wird auf die Notrufnummern der Jugendämter und der Polizei hingewiesen.

### Start und Ende

2007, als fortlaufendes Projekt konzipiert

### Zuständigkeiten

Dezernat IV – Integration, Chancengleichheit und Bürgerdienste; Amt für Chancengleichheit

Mitarbeit: UAG „Zwangsheirat“ – Vertretungen der am runden Tisch beteiligten Institutionen/Vereine und weiterer externer BeraterInnen (zum Beispiel Weißer Ring)

### Ressourcen

Personal- und Sachmittel



# Geschlechtsspezifische Gewaltprävention in der Schule

## 34. Maßnahme

Fortführung der Förderung von Frauengruppen, -initiativen und -vereinen (Frauen-Notruf, Mädchenhaus/LuCa) und des Vereins JederMann für qualifizierte Projekte in Schulen zur Prävention von sexueller Gewalt, thematische Fortbildungsveranstaltungen für SchülerInnen, LehrerInnen und Eltern sowie von Jungenarbeit an Schulen

### Zielgruppe

SchülerInnen, Lehrkräfte, SchulsozialarbeiterInnen, Eltern

### Ziel

Finanzielle Absicherung von qualifizierten und geschlechtsdifferenzierten Präventionsangeboten an Heidelberger Schulen

### Handlungsbereich

Geschlechtergerechtigkeit im Hinblick auf Produkte und Dienstleistungen der Stadt

### Politikbereiche/Fachthemen

Gewaltprävention, Schutz vor Gewalt, Hilfe bei Gewalt

### Bezug zur EU-Charta

Artikel 22, Absatz 3, Punkt 5 EU-Charta: „Förderung von Bewusstseinsbildungskampagnen und Informationsprogrammen für potenzielle und tatsächliche Opfer und Täter.“

### Umsetzung/Erfolge

In Heidelberg waren auch 2008/2009 drei erfahrene Trägervereine tätig, die eine neue Qualität in die Präventionsarbeit einbringen. Sie betrachten und bearbeiten das Thema gezielt aus der Geschlechterperspektive und setzen dabei an den Werten und Verhaltensaufforderungen an, die problematische Geschlechtsrollenklichs vermitteln können. Die Nachfrage von Schulen nach diesen speziellen Workshops ist stetig angestiegen.

Frauennotruf e.V.: Mit seinen Workshops stärkt er Mädchen darin, sich vor sexuellen Übergriffen zu schützen. Sie werden unterstützt, in schwierigen Situationen ihre Handlungsmöglichkeiten zu erweitern und selbstbewusst aufzutreten. Abgerundet wird dieses Angebot durch die Einrichtung eines Mädchentelefons und fest installierten Sprechstunden an Schulen.

Der Mädchenhausverein/LuCa e. V. und der Verein JederMann haben den Fokus auf die allgemeine Gewaltprävention gelegt. Sie bieten zunächst getrennte zweitägige Workshops für Mädchen und Jungen unterschiedlicher Klassenstufen an, die dann in den letzten Stunden des zweiten Tages zusammengeführt werden. Jungen werden soziale Kompetenzen und Alternativen zur Gewaltausübung vermittelt, Mädchen lernen Selbstbehauptung und Abgrenzungsstrategien. Neben den Workshops findet jeweils ein Elternabend statt. Ein enger Kontakt zu Klassenlehrerinnen und Klassenlehrern und den SchulsozialarbeiterInnen wird gepflegt. JederMann e.V. bietet außerdem Einzelgespräche und Verhaltenstrainings für Jungen an, die mit ihrer Gewaltbereitschaft und ihrem Störpotenzial den Unterricht erheblich behindern.

Link zu den Gruppen: [www.heidelberg.de](http://www.heidelberg.de) > Menschen > Frauen und Männer > Service: Internet-Frauenhandbuch

### Start und Ende

Als fortlaufendes Projekt konzipiert, die Projektanträge werden für jeden neuen Haushaltsplan entschieden.

### Zuständigkeiten

Dezernat IV – Integration, Chancengleichheit und Bürgerdienste; Amt für Chancengleichheit, Bürgeramt  
Durchführung: Frauennotruf gegen sexuelle Gewalt, Mädchenhaus/LuCa und Jeder-Mann

### Ressourcen

- Personal, Sachmittel
- Zuschusshöhe für geschlechtsspezifische Schulpräventionsprojekte

Zuwendung aus:	2007	2008	2009
Mittel aus der Kommunalen Kriminalprävention (KKP)	57.500 €	63.200 €	–
Förderung von Projekten für Chancengleichheit und allgemeine Frauenarbeit	20.000 €	20.000 €	107.500 €
Gesamt	77.500 €	83.200 €	107.500 €

## Gewaltprävention



**Aha-  
Erlebnis  
für Jungen  
und Mädchen**

# Gewaltprävention allgemein: das Projekt SOS-Handy Heidelberg

## 35. Maßnahme

SOS-Handy als mobile Notrufsäule: Vergeben wurden gebrauchte Handys, die auch nach Ablauf des Vertrages mit der Telefongesellschaft noch als Notrufgerät brauchbar waren, ohne dass hierfür Gebühren anfielen.

### Zielgruppen

- Frauen und Männer, die in Heidelberg leben oder hier arbeiten
- Frauen, die von häuslicher Gewalt betroffen sind
- Ältere beziehungsweise alte Menschen, die Hilfe bei Notfällen in der Wohnung brauchen

### Ziele

- Erhöhung des Sicherheitsempfindens im öffentlichen Raum
- Erhöhung des Sicherheitsempfindens im privaten Raum
- Ermöglichung schneller Hilfe bei selbst erfahrener oder beobachteter Gewalt an anderen

### Handlungsbereich

Geschlechtergerechtigkeit im Hinblick auf Produkte und Dienstleistungen der Stadt

### Politikbereiche/Fachthemen

Gewaltprävention, Schutz vor Gewalt, Hilfe bei Gewalt

### Bezug zur EU-Charta

Artikel 21, Absatz 3a und 3b EU-Charta: Verpflichtung, „Statistiken über Ausmaß und Ereignismuster von Vorfällen, welche die Sicherheit von Frauen und Männern beeinträchtigen, aus einer Geschlechterperspektive heraus zu analysieren“ und „Strategien, Politiken und Aktionen zu entwickeln und umzusetzen, die praktische Sicherheit von Frauen und Männern zu erhöhen und die Wahrnehmung unzureichender Sicherheit bei Frauen und Männern möglichst zu senken.“

### Umsetzung/Erfolge

Als erste Kommune in Baden-Württemberg hat die Stadt Heidelberg mit dem SOS-Handy ihrer Bürgerschaft die Vorteile eines kostenlosen mobilen Drahtes zu Polizei und Rettungsdienst angeboten. Diese Idee war eine Antwort auf die im Rahmen einer Studie über das Sicherheitsempfinden von Frauen in ihrer Stadt geforderten Notrufsäulen. Initiiert wurde das Projekt durch das Amt für Chancengleichheit in Zusammenarbeit mit der Arbeitsgruppe „Bündnis gegen Gewalt an Frauen“.

Das SOS-Handy wurde für die unterschiedlichsten Notfälle genutzt:

- Von Frauen zur Erhöhung ihrer individuellen Sicherheit,
- im Platzverweisverfahren zur Unterstützung bei Nährungsverböten, wenn Betroffene kein eigenes Handy hatten (Ausgabe über die Polizeireviere in Heidelberg und im Rhein-Neckar-Kreis),
- von Beratungsstellen, die Handys für ihre Klientinnen vorrätig hielten,
- in Kindergärten als Notruf bei Unfällen im Freien und wenn ein nicht umgangsberechtigter Elternteil mit dem Kind Kontakt aufzunehmen versuchte.



Ausgeliehen wurde das SOS-Handy nach Bedarf kurz- oder längerfristig vom Amt für Chancengleichheit, vom Bürgeramt, von Polizeirevieren und einschlägigen Beratungsstellen. Nach mehreren Überfällen im Campusbereich Neuenheimer Feld wurde in der Kopfklinik eine zusätzliche Ausgabestelle für BesucherInnen, BewohnerInnen und Beschäftigte des Campus beziehungsweise Klinikbereichs geschaffen.

Eine Auswertung des bei der Ausleihe ausgegebenen Fragebogens und einer Befragung der NutzerInnen im Jahre 2002 im Rahmen einer Diplomarbeit („Vom Mobiltelefon zum SOS-Handy“, Thorsten Brenner, Fachhochschule Villingen-Schwenningen, Hochschule für Polizei) ergab, dass für 58,6 Prozent die Handy-Ausleihe zu einer eindeutigen Steigerung ihres subjektiven Sicherheitsempfindens beigetragen hat. Addiert man diejenigen dazu, die sich durch das Mitführen des Handys zumindest ein wenig sicherer gefühlt haben, waren es insgesamt 85,7 Prozent.

Die Idee des SOS-Handys ist unter anderem in Berlin und Viernheim übernommen worden.

### Start und Ende

Als fortlaufendes Projekt konzipiert, Einstellung zum 1. Juli 2009: Laut Beschluss des Bundesrates ist ein Notruf ohne SIM-Karten nicht mehr möglich.

### Zuständigkeiten

Dezernat IV – Integration, Chancengleichheit und Bürgerdienste; Amt für Chancengleichheit und Bürgeramt

Im Rahmen der Kommunalen Kriminalprävention (KKP) hat der gemeinnützige Verein „SicherHeid“ die Federführung übernommen.

Mitarbeit: Polizei, Beratungsstellen, Uniklinikum, Bündnis gegen Gewalt an Frauen

### Ressourcen

- MitarbeiterInnen des Amtes für Chancengleichheit, des Bürgeramtes, des Vereins SicherHeid, die Bediensteten in den Polizeirevieren und die MitarbeiterInnen der Kopfklinik und der Beratungsstellen, kein zusätzliches Personal erforderlich
- Die Finanzierung des Projektes konnte durch gespendete Geräte von Firmen und Privatpersonen sowie durch Sponsoring einzelner Firmen (beispielsweise Übernahme von Gravur- und Druck- beziehungsweise Laminier-Arbeiten) gesichert werden.

# Sicherheit im öffentlichen Raum

36. Maßnahme



Umsetzung der Heidelberger Qualitätsvereinbarung Sicherheit zwischen der Stadt Heidelberg und der Universität Heidelberg. Bestandteil der Qualitätsvereinbarung ist ein Planungsleitfaden. Zentrale Anforderungen sind klare Wegebeziehungen, übersichtliche Treppen, ausreichende Beleuchtung und barrierefreie Zugänge zu Notrufsystemen sowie Ausweich- und Fluchtmöglichkeiten.

Link zur Vereinbarung (PDF-Datei, 104 KB): [www.heidelberg.de/servlet/PB/show/1179715/16\\_pdf\\_qualitaetsvereinbarungssicherheit.pdf](http://www.heidelberg.de/servlet/PB/show/1179715/16_pdf_qualitaetsvereinbarungssicherheit.pdf)

## Zielgruppe

Nutzerinnen und Nutzer der öffentlich zugänglichen Flächen und Räume im Stadtgebiet Heidelberg

## Ziel

Systematische Beachtung und Integration von Sicherheitsbedürfnissen aller künftigen Nutzerinnen und Nutzer bei Neubauplanungen, baulichen Veränderungen, bei dem Betrieb der Gebäude und der Pflege der Außenanlagen in den Zuständigkeitsbereichen der Stadt und der Universität Heidelberg

## Handlungsbereich

Geschlechtergerechtigkeit im Hinblick auf Produkte und Dienstleistungen der Stadt

## Politikbereiche/Fachthemen

Gewaltprävention, Schutz vor Gewalt, Hilfe bei Gewalt

## Bezug zur EU-Charta

Artikel 21, Absatz 3b EU-Charta: Verpflichtung, „Strategien, Politiken und Aktionen einschließlich besonderer Verbesserungen des Zustands oder der Gestaltung der lokalen Umwelt (zum Beispiel Umsteigstellen im öffentlichen Verkehrssystem, Parkhäuser, Straßenbeleuchtung) beziehungsweise von Polizei- und verwandten Diensten zu entwickeln und umzusetzen, die praktische Sicherheit von Frauen und Männern zu erhöhen und die Wahrnehmung unzureichender Sicherheit bei Frauen und Männern möglichst zu senken.“

## Umsetzung/Erfolge

Die Universität hat die Anforderungen der Qualitätsvereinbarung Sicherheit unter anderem im Parkhaus der Kinderklinik umgesetzt. Das jüngste Umsetzungsbeispiel der Stadt Heidelberg ist der neue Heidelberger Innenstadtteil Bahnstadt. Hier wurden Sicherheitsaspekte bereits in der Planungsphase berücksichtigt (Einbeziehung des Leitfadens Qualitätsvereinbarung Sicherheit und Vernetzung mit entsprechenden Fachstellen, wie zum Beispiel Polizei und Amt für Chancengleichheit). Im Ergebnis soll der öffentliche Raum gut strukturiert sein mit klaren Sichtbeziehungen, ausreichender Beleuchtung und Barrierefreiheit. Zwischen den Wohngebäuden sind jeweils öffentliche Flächen (zum Beispiel Spielplätze) eingeplant und für das Erdgeschoss der Wohnbebauung ist eine öffentliche Nutzung angedacht (wie Geschäfte des alltäglichen Bedarfs), so dass eine soziale Kontrolle gegeben ist. Die enge räumliche Mischung von Wohnen, Arbeiten und Freizeit soll bewirken, dass keine sogenannte „Schlafstadt“ entsteht, sondern ein urbanes Stadtquartier mit kurzen Wegen.

### **Start und Ende**

Unterzeichnung der Selbstverpflichtungserklärung „Qualitätsvereinbarung Sicherheit“ am 23. April 2002, fortlaufendes Projekt

### **Zuständigkeiten**

Stadtverwaltung Heidelberg: Dezernat II – Bauen und Verkehr; Stadtplanungsamt, Tiefbauamt, Dezernat IV – Integration, Chancengleichheit und Bürgerdienste; Landschafts- und Forstamt

Universität Heidelberg: Universitätsbauamt, Staatliches Vermögens- und Hochbauamt

### **Ressourcen**

Personal- und Sachaufwendungen im Rahmen der jeweiligen Planungen

# Sicherung eines gleichberechtigten Zugangs zum öffentlichen Leben unabhängig von der Tages- oder Nachtzeit

## 37. Maßnahme

Frauen-Nachttaxi, subventioniertes Nachtfahrangebot für Mädchen und junge Frauen mit erstem Wohnsitz in Heidelberg. Von 22 bis 6 Uhr können Heidelbergerinnen von 14 bis 59 Jahren für jeweils 6 Euro das Angebot nutzen, Frauen ab 60 Jahren bereits ab 20 Uhr. Die Fahrscheine gibt es nur im Vorverkauf in allen Bürgerämtern der Stadt ([www.heidelberg.de/frauennachttaxi](http://www.heidelberg.de/frauennachttaxi)).

### Zielgruppe

Frauen und Mädchen ab 14 Jahren mit Hauptwohnung in Heidelberg

### Ziele

- Bewegungsfreiheit von Frauen und ihre Sicherheit im öffentlichen Raum
- Schaffung von ortsunspezifischen Sicherheitsmaßnahmen



### Handlungsbereich

Geschlechtergerechtigkeit im Hinblick auf Produkte und Dienstleistungen der Stadt

### Politikbereiche/Fachthemen

Gewaltprävention, Schutz vor Gewalt, Hilfe bei Gewalt

### Bezug zur EU-Charta

Artikel 26, Absatz 1 und 3b EU-Charta: Anerkennung, dass „Mobilität und Zugang zu Verkehrsmitteln grundlegende Bedingungen für Frauen und Männer darstellen, um viele ihrer Rechte, Aufgaben und Aktivitäten wahrnehmen zu können“ und dass die „den BürgerInnen zur Verfügung stehenden Verkehrsmittel dazu beitragen (...), echte Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene zu erreichen“.

### Umsetzung/Erfolge

Rund 350.000-mal haben Heidelberger Frauen und Mädchen das Frauen-Nachttaxi seit seiner Einführung im Jahr 1992 genutzt. Trotz zum Teil schwieriger Haushaltslagen konnte das Frauen-Nachttaxi mit einigen Umorganisationen durchgehend bezuschusst werden.

### Start und Ende

Nach einem erfolgreichen Probelauf 1991 wurde das Frauen-Nachttaxi ab 1. Juli 1992 als Dauereinrichtung eingeführt.

### Zuständigkeiten

Dezernat IV – Integration, Chancengleichheit und Bürgerdienste; Amt für Chancengleichheit, Bürgeramt, Dezernat I – Dezernat des Oberbürgermeisters; Bürgerservice  
Vertragspartnerin: Funktaxi-Vermittlungszentrale

### Ressourcen

Eine Mitarbeiterin des Amtes für Chancengleichheit, Vorstand der Funktaxi-Zentrale  
Finanziert wird das Projekt aus Steuermitteln, einem Zuschuss der Funktaxi-Zentrale Heidelberg und den Einnahmen aus dem Fahrscheinverkauf.



# Gleiche Teilhabe von chronisch kranken und behinderten Frauen

## 38. Maßnahme

Finanzielle Unterstützung von Initiativen zur Sicherung der Teilhabe, daher Erhöhung des jährlichen Zuschusses für das Ganzheitliche Bildungs- und Beratungszentrum zur Förderung und Integration behinderter/chronisch kranker Frauen und Mädchen e. V. (BiBeZ). Link: [www.bibez.de](http://www.bibez.de)

### Zielgruppe

Frauen mit Behinderung/chronischer Erkrankung, die andere behinderte/chronisch kranke Frauen und Mädchen beraten und dabei unterstützen, ein selbstbestimmtes Leben zu führen

### Ziele

- Mädchen und Frauen mit jeglicher Behinderung/chronischer Erkrankung sollen die gleiche Teilhabe an den Ressourcen und Möglichkeiten unserer Stadt haben.
- Solidarität und Eigeninitiative, Selbsthilfe und bürgerschaftliches Engagement sollen unterstützt werden.

### Handlungsbereich

Geschlechtergerechtigkeit im Hinblick auf Produkte und Dienstleistungen der Stadt

### Politikbereiche/Fachthemen

- Diskriminierung und Benachteiligung bekämpfen
- Gesundheit

### Bezug zur EU-Charta

Artikel 10 EU-Charta: Anerkennung, dass „Diskriminierung aus Gründen einer Behinderung verboten ist“, Artikel 14 EU-Charta: „Sicherstellen, dass Frauen und Männer Zugang zu entsprechenden Gesundheitsinformationen erhalten“ sowie Artikel 18, Absatz 1 EU-Charta: „Recht aller Menschen auf Schutz vor (...) sozialer Ausgrenzung“.

### Umsetzung/Erfolge

Das Ganzheitliche Bildungs- und Beratungszentrum zur Förderung und Integration behinderter/chronisch erkrankter Frauen und Mädchen e.V. (BiBeZ) war das erste niederschwellige Angebot für behinderte/chronisch erkrankte Frauen in Baden-Württemberg.

Das BiBeZ bietet Unterstützung und Beratung

- in sozialen und rechtlichen Angelegenheiten wie zum Beispiel Pflegeversorgung und Assistenz
- bei alltäglichen Entscheidungen und Aktivitäten im sozialen Nahraum
- in lebenspraktischen Angelegenheiten
- von Angehörigen und nahen Bezugspersonen behinderter/chronisch erkrankter Frauen und Mädchen

Seit 1993 bezuschusst die Stadt Heidelberg das BiBeZ kontinuierlich. Die folgende Tabelle zeigt die Zuschussentwicklung seit 2006:

2006	2007	2008
39.730 €	41.870 €	49.270 €
	plus 2.140 €	plus 7.400 €
	oder plus 5%	oder plus 18%

### Start und Ende

Fortlaufende Bezuschussung des Vereins

### Zuständigkeiten

Dezernat IV – Integration, Chancengleichheit und Bürgerdienste; Amt für Chancengleichheit

Umsetzung: Drei Mitarbeiterinnen des BiBeZ plus Honorarkräfte

### Ressourcen

Bezuschussung und Controlling: Eine Mitarbeiterin des Amtes für Chancengleichheit, die Stadt Heidelberg bezuschusste die Arbeit 2007 und 2008 mit insgesamt 91.140 Euro.



Frauen mit Behinderung trainieren Selbstverteidigung (Foto: BiBeZ)

# Forum Gesundheit 2007, unter anderem zu Essstörungen

## 39. Maßnahme

Aktionswoche Gesundheit und Geschlecht 2007 (14. Forum Gesundheit „Essen, Esskultur, Essstörungen – das Forum rund um Lust und Last mit dem Essen“) in Zusammenarbeit mit dem Gesundheitsamt, dem FrauenGesundheitsZentrum, dem Mädchenhausverein, den Krankenkassen, dem Psychologischen Institut sowie Schulen und Kindertagesstätten

### Zielgruppen

Menschen, die sich aus beruflichen Gründen mit dem Thema befassen, Betroffene und Angehörige, PädagogInnen, ErzieherInnen, Schülerinnen und Schüler, Selbsthilfegruppen

### Ziele

- Thematisierung von Essen als Kultur speziell im Schulalltag
- Sensibilisierung für Symptome gestörten Essverhaltens insbesondere bei Jugendlichen

### Handlungsbereich

Geschlechtergerechtigkeit im Hinblick auf Produkte und Dienstleistungen der Stadt

### Politikbereiche/Fachthemen

- Gesundheit
- Bildung und Kultur

### Bezug zur EU-Charta

Artikel 14, Absatz 1 und 2 EU-Charta: Zugang zu „qualitativ hochwertigen Gesundheitsdiensten, medizinischer Behandlung und Präventivgesundheitsdiensten für Frauen und Männer“ sowie Anerkennung, dass „die unterschiedlichen Bedürfnisse beider Geschlechter sich nicht nur aus biologischen Unterschieden ergeben, sondern auch aus unterschiedlichen Lebens- und Arbeitsbedingungen und aus stereotypen Haltungen und Vorurteilen.“

### Umsetzung/Erfolge

Die Stadt Heidelberg ging bereits im Jahr 1991 mit dem Beitritt zum Netzwerk der „Gesunden Städte“ die Verpflichtung ein, sich in besonderem Maße für die Gesundheit ihrer Bürgerinnen und Bürger einzusetzen. Seitdem werden regelmäßige Foren zur Gesundheit veranstaltet. 2007 wurde dabei ein besonderer Fokus auf die geschlechtsspezifischen Aspekte gelegt.

Während des dreiwöchigen Veranstaltungszeitraumes ist es gelungen, viele Menschen zu informieren und für die Thematik „Gesundheit und Geschlecht“ zu sensibilisieren. Das noch während des Forums neu gegründete „Netzwerk Essstörungen“ wird sich mit diesem Themenkomplex intensiv auseinandersetzen mit dem Ziel, Betroffenen, Angehörigen und Ratsuchenden fundierte Hilfe geben zu können.

Die Dokumentation zum Forum ist im Internet veröffentlicht: [www.heidelberg.de/servlet/PB/show/1200939/52\\_pdf\\_14tes\\_forum\\_gesundheit%20.pdf](http://www.heidelberg.de/servlet/PB/show/1200939/52_pdf_14tes_forum_gesundheit%20.pdf).

## Start und Ende

8. bis 26. Oktober 2007

## Zuständigkeiten

Dezernat I – Dezernat des Oberbürgermeisters, Amt für Sport und Gesundheitsförderung

## KooperationspartnerInnen:

- AOK Baden-Württemberg
- Betriebsärztlicher Dienst (B.A.D.) Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH
- FORUM Ernährung, Landratsamt Rhein-Neckar-Kreis
- FrauenGesundheitsZentrum Heidelberg e.V.
- Gemeinderatsmitglieder: Dr. Karin Werner-Jensen, Ernst Gund
- Heidelberger Selbsthilfe- und Projektbüro
- Mädchenhaus Heidelberg e.V./LuCa
- Overeaters Anonymous
- Praxisbüro Gesunde Schule/Referat Gesundheitsförderung, Gesundheitsamt Rhein-Neckar-Kreis
- Referentinnen und Referenten, Moderatorinnen und Moderatoren (13 Frauen und 11 Männer)
- Volkshochschule Heidelberg

## Ressourcen

Personal und Sachmittel



# Erhöhung des Anteils von Frauen mit und ohne Kinder in Spitzen- und Führungspositionen (Stadtverwaltung als Vorbild für Unternehmen)

## 40. Maßnahme

Erarbeitung einer Konzeption für eine „Clearingstelle Vereinbarkeit Familie und Beruf“ als Bestandteil der Heidelberger Familienoffensive. Damit soll die erfolgreiche Personal- und Organisationsentwicklung der Stadtverwaltung Heidelberg durch weiter verbesserte Rahmenbedingungen unterstützt werden, um den Anteil von Frauen in Amts- und Abteilungsleitungen sowie deren Stellvertretungen auf 40 Prozent (2007: 50 von 168 ~ Frauenanteil 29,76 Prozent) zu steigern. Die inhaltlichen Schwerpunkte der Stelle sollen sowohl im Bereich der persönlichen Beratung (Beschäftigte/r und Fachamt) als auch in äußeren noch zu optimierenden Rahmenbedingungen (zum Beispiel verstärkte Unterstützung des städtischen Personals bei der Kinderbetreuung) liegen.

### Zielgruppe

Direkt betroffen sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung Heidelberg, insbesondere diejenigen mit Personalverantwortung; indirekt betroffen als Entscheidungsgremium bei der Übertragung von Amtsleitungspositionen sind 16 Gemeinderätinnen und 24 Gemeinderäte (ab 9/2009).

### Ziele

1. Neue Impulse für gezielte Maßnahmen, damit Frauen und Männer, Mütter und Väter ihre Qualifikationspotenziale in gleichem Maße nutzen können. Dies sowohl für alle Personen mit Personalverantwortung in der Stadtverwaltung als auch für Interessierte in den übrigen Einrichtungen des öffentlichen Dienstes in Heidelberg und solche aus der privaten Wirtschaft
2. Transparenz für alle Verantwortlichen über den Sachstand einer familienfreundlichen und geschlechtergerechten Personal- und Organisationsentwicklung bei der Stadt Heidelberg

### Handlungsbereiche

- Geschlechtergerechte Personal- und Organisationsentwicklung innerhalb der Stadtverwaltung
- Steuerung von Geschlechtergerechtigkeit als Gemeinschaftsaufgabe der Stadt

### Politikbereiche/Fachthemen

- Vereinbarkeit von Beruf und Karriere mit familiären Verpflichtungen
- Arbeitgeberinnenrolle der Stadtverwaltung

### Bezug zur EU-Charta

Artikel 11, Abs. 4 a, Punkt 4 EU-Charta: „Maßnahmen zur Sicherstellung einer ausgewogenen Vertretung von Frauen und Männern auf allen Ebenen, insbesondere zur Beseitigung von Unausgewogenheiten auf der Führungsebene“.

### Umsetzung/Erfolge

Das Projekt hat Eingang gefunden in das Konzept „Interne Familienoffensive“, dem Ergebnis des Fünften Berichts zur Umsetzung der Gleichstellungsvereinbarung (vergleiche Maßnahme 46):

- Gemeinsame Informationsvorlage des Personal- und Organisationsamtes und des Amtes für Chancengleichheit zur „Internen Familienoffensive“ an den Haupt- und Finanzausschuss und den Ausschuss für Integration und Chancengleichheit

Link zur Vorlage: [http://ww1.heidelberg.de/buergerinfo/vo0050.asp?\\_\\_kvonr=17156&voselect=3855](http://ww1.heidelberg.de/buergerinfo/vo0050.asp?__kvonr=17156&voselect=3855)



© Alexandra-Bucurescu / www.pixelio.de

### **Start und Ende**

2008, seit Juni 2009 fortlaufendes Projekt

### **Zuständigkeiten**

Dezernat I – Dezernat des Oberbürgermeisters; Personal- und Organisationsamt

Beteiligung: Dezernat IV – Integration, Chancengleichheit und Bürgerdienste; Amt für Chancengleichheit

### **Ressourcen**

An den vorbereitenden Arbeiten waren beim Personal- und Organisationsamt drei Personen beteiligt, beim Amt für Chancengleichheit zwei Personen.

# Beschwerde- und Vermittlungsstelle im Falle von Diskriminierung

## 41. Maßnahme

Beschwerde- und Vermittlungsstelle für Beschäftigte der Verwaltung: Einrichtung einer Anlaufstelle beim Personal- und Organisationsamt für all jene, die sich insbesondere bei Personalauswahlverfahren (intern und extern) sowie im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses bei der Stadt aufgrund ihrer ethnischen Herkunft, ihres Geschlechts, ihrer Religion, einer Behinderung, ihres Alters oder ihrer geschlechtlichen Identität diskriminiert fühlen.

### Zielgruppen

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung Heidelberg
- Bewerberinnen und Bewerber in Personalauswahlverfahren mit und ohne Migrationshintergrund

### Ziele

- Hilfe im Falle von Diskriminierung am Arbeitsplatz beziehungsweise bei Bewerbungsverfahren
- Bekannt machen der Beschwerde- und Vermittlungsstelle

### Handlungsbereiche

- Geschlechtergerechte Personal- und Organisationsentwicklung innerhalb der Stadtverwaltung
- Steuerung von Geschlechtergerechtigkeit als Gemeinschaftsaufgabe der Stadt

### Politikbereiche/Fachthemen

- Diskriminierung und Benachteiligung bekämpfen
- Arbeitgeberinnenrolle der Stadtverwaltung

### Bezug zur EU-Charta

Teil 1, Absatz 1 EU-Charta: Verpflichtung, „alle Formen der direkten oder indirekten Diskriminierung abzuschaffen“.

### Umsetzung/Erfolge

Grundlage für diese Beschwerde- und Vermittlungsstelle für Beschäftigte der Verwaltung ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), dessen Schwerpunkt im Bereich Beschäftigung und Beruf liegt. Die Stelle wurde Ende 2006 eingerichtet. Hierauf wurde in einer Veröffentlichung im städtischen Mitteilungsblatt im Dezember 2006 (Nr. 8/2006) hingewiesen:

„Die Beschwerdestelle für Anliegen nach dem AGG wird beim Personal- und Organisationsamt eingerichtet. Zur weiteren Information der MitarbeiterInnen werden wir unter anderem im Fortbildungsprogramm verschiedene Veranstaltungen über das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz anbieten. Außerdem wird in Kürze ein eigener Ordner zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz in den öffentlichen Ordnern eingerichtet. (Ist erfolgt: Outlook, alle öffentlichen Ordner, Informationen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter). Bitte beachten Sie die allgemeinen Hinweise und berücksichtigen Sie, dass das Benachteiligungsverbot des AGG nicht nur für den Arbeitgeber selbst oder die Vorgesetzten gilt, sondern gerade auch für den Umgang von Arbeitskollegen und Arbeitskolleginnen untereinander.“

Bis Dezember 2008 gingen zwei Beschwerden ein (eine interne, eine externe). Das Kriterium „wenige Beschwerden“ könnte darauf hindeuten, dass die Stadtverwaltung Heidelberg bei der Umsetzung der Chancengleichheit bereits die richtigen Weichen gestellt hat. Wichtig ist den verantwortlichen MitarbeiterInnen, dass eingehende Beschwerden zeitnah, rechtlich richtig und in einer Art und Weise bearbeitet werden, dass die Menschen, die ihr Anliegen vorbringen, sich adäquat behandelt fühlen. Eine der beiden Personen (externer Bewerber), die sich an die Beschwerdestelle gewandt haben, hat sich für die Art, wie die Beschwerdestelle sich mit seinem Anliegen beschäftigt hat, bedankt, selbst wenn in der Sache kein Einvernehmen erreicht werden konnte. Wenige Beschwerden könnten aber auch darauf hindeuten, dass die Beschwerdestelle noch bekannter gemacht werden muss.

### Start und Ende

Zeitnahe Umsetzung nach Inkrafttreten des Gesetzes im Winter 2006, laufende Maßnahme ohne Befristung

### Zuständigkeiten

Dezernat I – Dezernat des Oberbürgermeisters; Personal- und Organisationsamt

Mitarbeit: Dezernat IV – Integration, Chancengleichheit und Bürgerdienste; Amt für Chancengleichheit;

Dezernat I – Dezernat des Oberbürgermeisters; Rechtsamt

### Ressourcen

An den vorbereitenden Arbeiten waren beim Personal- und Organisationsamt fünf Personen beteiligt, drei Personen sind zuständig für die Durchführung, zusätzliche Sachmittel wurden nicht eingesetzt.



# Schulung von MitarbeiterInnen zum Thema direkte und indirekte Diskriminierung

## 42. Maßnahme

Schulung von MitarbeiterInnen, insbesondere Führungskräften der Verwaltung zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

### Zielgruppen

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung Heidelberg, insbesondere Führungskräfte und
- Personalverantwortliche

### Ziele

- Sensibilisierung in Bezug auf direkte und indirekte Diskriminierung am Arbeitsplatz
- Prävention von Diskriminierung
- Professionelles Verhalten im Falle von Diskriminierung im eigenen Verantwortungsbereich

### Handlungsbereiche

- Geschlechtergerechte Personal- und Organisationsentwicklung innerhalb der Stadtverwaltung
- Steuerung von Geschlechtergerechtigkeit als Gemeinschaftsaufgabe der Stadt

### Politikbereiche/Fachthemen

- Diskriminierung und Benachteiligung bekämpfen
- Arbeitgeberinnenrolle der Stadtverwaltung

### Bezug zur EU-Charta

Teil 1, Absatz 1 EU-Charta: Verpflichtung, „alle Formen der direkten oder indirekten Diskriminierung abzuschaffen“.



### Umsetzung/Erfolge

MitarbeiterInnen und Auszubildende der Heidelberger Verwaltung werden durch schriftliche Informationen im städtischen Mitteilungsblatt und in Informationsbroschüren (zum Beispiel „Arbeiten bei der Stadt Heidelberg – das wichtigste in Kürze“) auf Benachteiligungsverbote und die Pflicht der allgemeinen Gleichbehandlung hingewiesen.

Außerdem finden jedes Jahr Fortbildungsveranstaltungen in Kooperation mit dem Amt für Chancengleichheit, dem Rechtsamt oder auch Dritten zu diesem Thema statt. Zur primären Zielgruppe der Fortbildungsveranstaltungen zählen die Führungskräfte in den Ämtern/Referaten, da diese auch als Verantwortliche vor Ort die Haltung der Stadt transportieren und „leben“ müssen.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben flächendeckend die schriftlichen Informationen erhalten. Mit den Veranstaltungen wurden noch nicht alle erreicht (Kapazitätsgründe beziehungsweise wegen Personalwechsel / neuen Führungskräften).

Keine Beschwerden beziehungsweise wenige Beschwerden lassen auf Erfolg der eingeschlagenen Maßnahmen schließen. In den Jahren 2006 bis 2008 gab es eine Beschwerde gegen einen städtischen Beschäftigten, die zurückgewiesen wurde. Die wiederholte Belästigung einer städtischen Mitarbeiterin durch einen Bürger wurde strafrechtlich verfolgt.

### Start und Ende

Die ersten schriftlichen Informationen und eine erste Infoveranstaltung gab es 2006. Seitdem ist es eine ständige Verpflichtung.

### Zuständigkeiten

Dezernat I – Dezernat des Oberbürgermeisters; Personal- und Organisationsamt

Mitarbeit: Dezernat IV – Integration, Chancengleichheit und Bürgerdienste; Amt für Chancengleichheit

Dezernat I – Dezernat des Oberbürgermeisters; Rechtsamt

Personalvertretung

### Ressourcen

An den vorbereitenden Arbeiten waren beim Personal- und Organisationsamt fünfzehn Personen beteiligt, in der Regel sind sieben Personen zuständig für die Durchführung, zusätzliche Sachmittel wurden nicht eingesetzt.

# Prüfung der Dienstanweisungen, Dienstvereinbarungen, MitarbeiterInnen-Informationen im Hinblick auf direkte und indirekte Diskriminierung



© Jtommys / www.pixelio.de

## 43. Maßnahme

Überarbeitung der internen Informationen in der Stadtverwaltung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz und im Sinne der gesamten EU-Charta

### Zielgruppe

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung Heidelberg, insbesondere Führungskräfte und Personalverantwortliche

### Ziele

- Diskriminierungsfreie und zielgruppensensible Sprache, Symbol- und Bildauswahl in mündlicher und schriftlicher Kommunikation
- Abbau von Geschlechtsrollenklichs

### Handlungsbereiche

- Geschlechtergerechte Personal- und Organisationsentwicklung innerhalb der Stadtverwaltung
- Steuerung von Geschlechtergerechtigkeit als Gemeinschaftsaufgabe der Stadt

### Politikbereiche/Fachthemen

- Diskriminierung und Benachteiligung bekämpfen
- Arbeitgeberinnenrolle der Stadtverwaltung

### Bezug zur EU-Charta

Teil 1, Absatz 1 EU-Charta: Verpflichtung, „alle Formen der direkten oder indirekten Diskriminierung abzuschaffen“ und Artikel 6, Absatz 2 EU-Charta: Verpflichtung, „Vorurteile, Praktiken und sprachliche Wendungen sowie Bilder zu bekämpfen“, die „auf stereotypen Geschlechterrollen für Frauen oder Männer beruhen“ und dafür zu sorgen, „dass die eigenen öffentlichen und internen Mitteilungen dieser Verpflichtung voll entsprechen und positive Geschlechterbilder und -beispiele befördern.“

### Umsetzung/Erfolge

Die Regelungen wurden geprüft. Nur in wenigen Fällen waren Korrekturen notwendig. Das Ergebnis ist eine positive Nebenwirkung der bereits seit vielen Jahren praktizierten Verfahrensweise, verbal und non-verbal die gewünschte Gleichbehandlung Aller zum Ausdruck zu bringen. Diese Verfahrensweise wird so fortgesetzt.

### Start und Ende

September 2006 im Zusammenhang mit dem Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) bis November 2008

### Zuständigkeiten

Dezernat I – Dezernat des Oberbürgermeisters; Personal- und Organisationsamt, Abteilung Informationsverarbeitung

Mitarbeit: Personal- und Organisationsamt, Abteilungen Organisation und Personalwirtschaft und Personalabteilung

### Ressourcen

Alle drei Abteilungen des Personal- und Organisationsamtes überprüften die für den jeweiligen Aufgabenbereich bestehenden Regelungen.

# Umsetzung der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene als Gemeinschaftsaufgabe

## 44. Maßnahme

1. Regelmäßige Vorlage von Vorschlägen für Gleichstellungs-Aktionspläne zur Entscheidung für den Gemeinderat der Stadt Heidelberg durch das Amt für Chancengleichheit in Kooperation und bei Bedarf in Beratung mit den relevanten Fachämtern beziehungsweise Dezernaten
2. Integration der verabschiedeten Ziele, Maßnahmen, Prioritäten, Ressourcen und Umsetzungszeitrahmen in die Zielvereinbarungen aller einbezogenen Fachämter und städtischen Unternehmen zum jeweiligen Haushalt der Stadt Heidelberg
3. Regelmäßige gesamtstädtische Berichterstattung im Abstand von zwei Jahren an den Gemeinderat beziehungsweise den Rat der Gemeinden und Regionen Europas (RGRE) über die Umsetzung der beschlossenen Pläne durch das Amt für Chancengleichheit. Alle einbezogenen Fachämter und städtischen Unternehmen tragen die erforderlichen Sachstandsinformationen bei. Das Controlling der Zielvereinbarungen erfolgt in Kooperation mit dem Personal- und Organisationsamt und der Kämmerei.

### Zielgruppen

- Amtsleitungen und Dezernenten
- Fachämter und städtische Unternehmen
- Gemeinderat, Rat der Gemeinden und Regionen Europas (RGRE), Bürgerinnen und Bürger Heidelbergs

### Ziele

Professionelle Steuerung von Gleichstellung in Top-down- und Bottom-up-Prozessen und Integration in alle praktizierten Steuerungsinstrumente

### Handlungsbereich

Steuerung von Geschlechtergerechtigkeit als Gemeinschaftsaufgabe der Stadt

### Politikbereiche/Fachthemen

- Politische Rolle der Stadt
- Arbeitgeberinnenrolle der Stadtverwaltung
- Rolle der Stadtverwaltung als Dienstleistungserbringerin
- Rolle der Stadtverwaltung als Auftraggeberin

### Bezug zur EU-Charta

Teil II EU-Charta: „Der Gleichstellungs-Aktionsplan legt die Ziele und Prioritäten der Unterzeichnerin/des Unterzeichners, die geplanten Maßnahmen und bereitzustellenden Ressourcen fest, um die Charta und die darin enthaltenen Verpflichtungen in Kraft zu setzen. Der Plan muss auch den geplanten Zeitrahmen für seine Umsetzung darlegen. Falls ein Unterzeichner bereits über einen Gleichstellungs-Aktionsplan verfügt, muss er diesen überprüfen, um sicherzustellen, dass alle gemäß dieser Charta relevanten Themen darin aufgegriffen werden.“

### Umsetzung/Erfolge

1. Der erste Gleichstellungs-Aktionsplan wurde 2007 nach Unterzeichnung der EU-Charta vorbereitet und nur siebeneinhalb Monate später am 15. November 2007 vom Gemeinderat einstimmig beschlossen. Insgesamt 47 Projekte wurden geplant und weitgehend umgesetzt.
2. Am ersten Gleichstellungs-Aktionsplan beteiligten sich 14 Ämter der Stadtverwaltung. Da die Zielvereinbarungen und der Doppelhaushalt 2007/2008 bereits beschlossen und verabschiedet waren, haben sechs der 14 Ämter zusätzliche Maßnahmen angemeldet, die nicht in ihren Zielvereinbarungen aufgeführt waren.



Unterzeichnung der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene am 29. März 2007 im Heidelberger Rathaussaal.

Von links nach rechts (stehend): Dr. Annette Trabold (FDP), Dr. Anke Schuster (SPD), Dr. Ursula Lorenz (AG FWV und gen.hd), Dr. Jan Gradel (CDU), Lore Schröder-Gerken (Heidelberger, der Fraktionsvorsitzende Wolfgang Lachenauer hat sich von ihr vertreten lassen), Dr. Barbara Greven-Aschoff (GAL-Grüne) und Dörthe Domzig (Amt für Chancengleichheit), vorn: Oberbürgermeister Dr. Eckart Würzner (Foto: Stadt Heidelberg).

3. 41 Maßnahmen wurden zu 100 Prozent, zwei zu jeweils 50 Prozent und zwei zu jeweils 33 Prozent umgesetzt (das entspricht 42,66 Maßnahmen beziehungsweise 91 Prozent); zwei Maßnahmen konnten nicht umgesetzt werden. Der Bericht über den ersten Heidelberger Gleichstellungs-Aktionsplan wird 2009 vorgelegt. Er macht zum einen die Leistungen der Beteiligten sichtbar und soll zum anderen Auftakt für den zweiten Heidelberger Gleichstellungs-Aktionsplan werden.

Link zur Internet-Seite: [www.heidelberg.de/servlet/PB/menu/1155637/index.html](http://www.heidelberg.de/servlet/PB/menu/1155637/index.html)

### Start und Ende

2007 bis 2009

### Zuständigkeiten

Dezernat IV – Integration, Chancengleichheit und Bürgerdienste; Amt für Chancengleichheit  
Mitarbeit: 13 Ämter der Heidelberger Stadtverwaltung und die Heidelberger Dienste gGmbH

### Ressourcen

- An der Vorbereitung und Umsetzung des Gleichstellungs-Aktionsplans waren mehr als 150 MitarbeiterInnen und Mitarbeiter\* aus 14 Ämtern der Stadtverwaltung und einem Eigenbetrieb beteiligt, die eingesetzten finanziellen Ressourcen belaufen sich auf rund 4,9 Millionen Euro (inklusive SponsorInnen-gelder).
- Am Controlling der Zielvereinbarungen im Hinblick auf den Gleichstellungs-Aktionsplan waren mindestens vier MitarbeiterInnen aus zwei Ämtern beteiligt.
- An der Berichterstattung über den ersten Heidelberger Gleichstellungs-Aktionsplan waren mindestens 16 MitarbeiterInnen aus den jeweiligen Ämtern und dem Heidelberger Eigenbetrieb befasst, beim Amt für Chancengleichheit wurden diese Berichte von vier Mitarbeiterinnen aufbereitet und in die jetzt vorliegenden Kapitel umgeschrieben.

\*Gezählt wurde der Personaleinsatz pro Maßnahme, Mehrfacheinsätze wurden nicht ausgewiesen.

# Datenreport über die Erfolge der Gleichstellung in der Kommune

## 45. Maßnahme



© Ralph-Thomas-Kühme / www.pixello.de

Fortführung der „Heidelberg-Studien“: Regelmäßige Einbeziehung wichtiger Aspekte zur Chancengleichheit bei diesen BürgerInnenbefragungen; die Ergebnisse dieser Datenerhebungen werden in die regelmäßige Online-Öffentlichkeitsarbeit integriert (Internetportal „Chancengleichheit“).

### Zielgruppen

Gemeinderat, politische AkteurInnen in Heidelberg generell, Bürgerinnen und Bürger Heidelbergs, Stadtverwaltung

### Ziele

- Kommunales zielgruppensensibles Gleichstellungscontrolling
- Transparenz über den Stand der Gleichstellung für Bürgerinnen und Bürger

### Handlungsbereich

Steuerung von Geschlechtergerechtigkeit als Gemeinschaftsaufgabe der Stadt

### Politikbereich / Fachthema

Politische Rolle der Stadt

### Bezug zur EU-Charta

Artikel 25, Absatz 2 und Punkt 2 EU-Charta: Sicherstellung, dass die „Erstellung, Annahme und Umsetzung dieser Politiken und Pläne“ auf der Grundlage „relevanter lokaler und sonstiger Daten“ erfolgen.

### Umsetzung/Erfolge

Für die Heidelberg-Studie 2009 wurden insgesamt 114 Fragen formuliert. 23 Fragen beschäftigen sich mit dem Thema Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und Familie (Rollenzuweisungen, Vereinbarkeit für Mütter beziehungsweise für Väter, Qualität und Quantität der Fremdbetreuung, Einkommenssicherung, Arbeitszeit/Arbeitszeitwünsche, Karrierechancen, mögliche berufliche Nachteile). Weitere zehn Fragen beziehen sich auf die Situation von Menschen mit Einwanderungshintergrund, die Situation der Menschen mit Behinderung wird ebenfalls erhoben. Alle Antworten können nach Geschlecht differenziert werden. Die Befragung wurde im Juli 2009 durchgeführt. Die Studie soll im vierten Quartal 2009 veröffentlicht werden.

### Start und Ende

2008 bis 2009

### Zuständigkeiten

Dezernat II – Bauen und Verkehr; Amt für Stadtentwicklung und Statistik und Dezernat IV – Integration, Chancengleichheit und Bürgerdienste; Amt für Chancengleichheit

Durchführung der Studie: Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung (MZES), Universität Mannheim

### Ressourcen

An der Vorbereitung und Durchführung der Heidelberg-Studie 2009 waren drei MitarbeiterInnen der Stadtverwaltung und ein externer Auftragnehmer beteiligt. Die eingesetzten finanziellen Ressourcen belaufen sich ohne Druckkosten auf insgesamt 19.125 Euro (zu je 50 Prozent vom Amt für Stadtentwicklung und Statistik und vom Amt für Chancengleichheit getragen).

# Datenreport über die Erfolge der Gleichstellung in der Personal- und Organisationsentwicklung

## 46. Maßnahme

Fünfter Bericht über die Umsetzung der Dienstvereinbarung der Stadt Heidelberg zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern: „Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und Familie bei der Stadtverwaltung Heidelberg“.

Aufbereitung von statistischen Daten, die das Personal- und Organisationsamt auf der Grundlage der Gleichstellungsvereinbarung regelmäßig zusammenstellt sowie Aufbereitung von statistischen Daten, die das Personal- und Organisationsamt auf Anfrage zusätzlich zur Verfügung stellte, um die Aspekte Erwerbsbeteiligung, berufliche Entwicklungsmöglichkeiten, durchschnittliches Einkommen und Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und Familie im Hinblick auf gleiche Möglichkeiten für Männer und Frauen zu prüfen.

### Zielgruppen

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung Heidelberg, insbesondere diejenigen mit Personalverantwortung
- 16 Gemeinderätinnen und 24 Gemeinderäte (Entscheidungsgremium bei der Übertragung höherwertiger Positionen/Führungspositionen)

### Ziele

- Transparenz für alle Verantwortlichen über den Sachstand einer familienfreundlichen und geschlechtergerechten Personal- und Organisationsentwicklung bei der Stadt Heidelberg
- Neue Impulse für gezielte Maßnahmen, damit Frauen und Männer, Mütter und Väter ihre Qualifikationspotenziale in gleichem Maße nutzen können

### Handlungsbereich

Geschlechtergerechtigkeit im Hinblick auf die Personal- und Organisationsentwicklung innerhalb der Stadtverwaltung

### Politikbereiche/Fachthemen

- Personalauswahl, -bedarf, -beschaffung, -betreuung, -controlling, -einsatz, -entwicklung, -führung
- Vereinbarkeit von Beruf und Karriere mit familiären Verpflichtungen

### Bezug zur EU-Charta

Artikel 11, Absatz 4a EU-Charta: „Prüfung der relevanten Politiken und Verfahren im Hinblick auf die Beschäftigung innerhalb der eigenen Organisation“.

### Umsetzung/Erfolge

Erstellung eines vierteiligen Berichts:

- Teil 1 beleuchtet die aktuelle Datenlage in der Stadtverwaltung,
- Teil 2 stellt die Ergebnisse einer Befragung von Heidelberger Führungskräften des öffentlichen Dienstes vor (Kommune [Stadtverwaltung], Land und Bund; vergleiche Maßnahme 19),
- Teil 3 vergleicht die Familienfreundlichkeit von Heidelbergs privater Wirtschaft, dem öffentlichen Dienst insgesamt und der Stadtverwaltung Heidelberg,
- Teil 4 analysiert die Stärken und die Schwächen der Arbeitgeberin Stadtverwaltung und gibt Empfehlungen zum weiteren Vorgehen.



## Verbesserung der Datenlage im Vergleich zu 1996 (ein Jahr nach Inkrafttreten der Dienstvereinbarung) zu den Themen

- Erwerbsbeteiligung von Frauen,
- durchschnittliches Einkommen von Frauen und Männern,
- berufliche Entwicklung von Frauen und Männern, die ihre Arbeitszeit reduziert haben, sowie
- Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und Familie für Frauen und Männer.

## Vorstellung und Diskussion der Ergebnisse

- Haupt- und Finanzausschuss vom 9. Juli 2008 (Informationsvorlage 0103/2008/IV)
- Verwaltungskonferenz vom 8. September 2008 (Dezernenten und AmtsleiterInnen der Stadtverwaltung), Ziel: Bereitschaft zur „internen Familienoffensive“
- Sitzung der Heidelberger Beauftragten für Chancengleichheit am 5. Dezember 2008 (öffentlicher Dienst des Landes und des Bundes)
- Ausschuss für Integration und Chancengleichheit vom 3. Februar 2009 (Informationsvorlage 0010/2009/IV)

Veröffentlichung als Broschüre der Woche auf der Internet-Plattform der Vernetzungsstelle der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, in der Bibliothek des Deutschen Städtetages und im Internet der Stadt Heidelberg: [www.heidelberg.de](http://www.heidelberg.de) > Menschen > Frauen und Männer > Publikationen

Direkter Link zum Bericht: [www.heidelberg.de/servlet/PB/show/1184689/16\\_pdf\\_glv-bericht\\_5\\_23-7-08.pdf](http://www.heidelberg.de/servlet/PB/show/1184689/16_pdf_glv-bericht_5_23-7-08.pdf)

## Start und Ende

Juni 2007 bis Juni 2008

## Zuständigkeiten

Dezernat IV – Integration, Chancengleichheit und Bürgerdienste; Amt für Chancengleichheit  
Mitarbeit: Dezernat I – Dezernat des Oberbürgermeisters; Personal- und Organisationsamt

## Ressourcen

Kein zusätzliches Personal



# Öffentlichkeitsarbeit

## 47. Maßnahme

Begleitende Öffentlichkeitsarbeit der Stadt Heidelberg mit eigener Erkennbarkeit online und offline: Alle Maßnahmen und Entwicklungsschritte werden hier regelmäßig der Öffentlichkeit zugänglich gemacht.

### Zielgruppen

- Heidelberger Bürgerinnen und Bürger
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung Heidelberg, insbesondere diejenigen mit Projektverantwortung im ersten Gleichstellungs-Aktionsplan
- Gemeinderätinnen und Gemeinderäte
- externe BündnispartnerInnen (Volkshochschule Heidelberg, Heidelberger Dienste gGmbH, etc.)
- an der EU-Charta interessierte Kommunen
- Rat der Gemeinden und Regionen Europas (RGRE)

### Ziele

- Öffentlichkeits- und Pressearbeit ohne Ausgrenzung von Personengruppen, Lebensformen und Lebenslagen
- Diskriminierungsfreie und zielgruppensensible Sprache, Symbol- und Bildauswahl in mündlicher und schriftlicher Kommunikation
- Transparenz über den Sachstand der Projekte zur Chancengleichheit im Hinblick auf
  - die Umsetzung des ersten Heidelberger Gleichstellungs-Aktionsplans (47 Projekte)
  - den Fortschritt ergänzender Projekte zur europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene, zum Beispiel
    - Equal Pay Day ([www.heidelberg.de/equalpayday](http://www.heidelberg.de/equalpayday))
    - Europäischer Sozialfonds ([www.heidelberg.de/esf](http://www.heidelberg.de/esf))
    - Integration (Interkulturelle Zukunftswerkstätten für Frauen: [www.heidelberg.de](http://www.heidelberg.de) > Menschen > Frauen und Männer > Chancengleichheit)

### Handlungsbereich

Steuerung von Geschlechtergerechtigkeit als Gemeinschaftsaufgabe der Stadt

### Politikbereich/ Fachthema

Politische Rolle der Stadt

### Bezug zur EU-Charta

Artikel 4, Absatz 1, Punkt 2 EU-Charta: „Öffentliche und regelmäßige Berichterstattung über die bei der Umsetzung des Gleichstellungs-Aktionsplans erzielten Fortschritte“.

## Umsetzung/Erfolge

Layout-Konzept (Flyer und Dokumentation zur Umsetzung der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene), Einrichtung einer Internetseite zur Chancengleichheit ([www.heidelberg.de](http://www.heidelberg.de) > Menschen > Frauen und Männer > Chancengleichheit) mit speziellen Seiten

- zur europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene und zum ersten Heidelberger Gleichstellungs-Aktionsplan ([www.heidelberg.de/servlet/PB/menu/1155637/index.html](http://www.heidelberg.de/servlet/PB/menu/1155637/index.html))
- zum Equal Pay Day ([www.heidelberg.de/equalpayday](http://www.heidelberg.de/equalpayday))
- zum europäischen Sozialfonds ([www.heidelberg.de/esf](http://www.heidelberg.de/esf))
- zum Gästebuch zur Chancengleichheit ([www.heidelberg.de/servlet/PB/menu/1149045/index.html](http://www.heidelberg.de/servlet/PB/menu/1149045/index.html))
- zu den interkulturellen Zukunftswerkstätten ([www.heidelberg.de/servlet/PB/menu/1196569/index.html](http://www.heidelberg.de/servlet/PB/menu/1196569/index.html))

## Verbesserung der Informationen im Bereich Chancengleichheit:

- Der Flyer wurde in allen publikumsrelevanten Einrichtungen der Stadtverwaltung ausgelegt und war damit auch Bürgerinnen und Bürgern zugänglich, die keine Zeitungen lesen.
- Artikel, E-Mail-Newsletter und Kurzmeldungen erreichten die Zielgruppen, soweit sie die Lokalzeitung und das kostenlose Stadtblatt lesen oder das Internet nutzen.
- Bundesweite Präsenz zu den Themen „Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“ und „Gleichstellungs-Aktionsplan“

Link zum Internetauftritt: [www.heidelberg.de/servlet/PB/menu/1155630\\_11/index1154525479246.html](http://www.heidelberg.de/servlet/PB/menu/1155630_11/index1154525479246.html)

## Start und Ende

2008, laufende Maßnahme ohne Befristung

## Zuständigkeiten

Dezernat IV – Integration, Chancengleichheit und Bürgerdienste; Amt für Chancengleichheit

Unterstützung: Dezernat I – Dezernat des Oberbürgermeisters; Amt für Öffentlichkeitsarbeit

Ausführung: zet die agentur, Heidelberg

## Ressourcen

- Je zwei Mitarbeiterinnen des Amtes für Chancengleichheit und des Amtes für Öffentlichkeitsarbeit; außerdem – nach Abschluss des Auswahlverfahrens der begrenzten Ausschreibung – eine externe Agentur
- Das Amt für Chancengleichheit hat insgesamt 17.017 Euro eingesetzt:
  - 2008: 8772,33 (begrenzte Ausschreibung, ein Drittel der Projektkosten)
  - 2009: 11.344,67 (zwei Drittel der Projektkosten, Dokumentation erster Gleichstellungs-Aktionsplan, Finanzierung aus den Mitteln zur Öffentlichkeitsarbeit und aus 2008 angesparten Mitteln)

## Impressum

Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern  
auf lokaler Ebene, erster Heidelberger Gleichstellungs-Aktionsplan  
– Bericht über die Umsetzung

## Konzeption

Dörthe Domzig

## Realisation und Lektorat

Doris Rasch, Dörthe Domzig

## Übertragung ins Englische

Vera Glitscher, vereidigte Übersetzerin

## Recherche und Text

Doris Rasch  
Eva Maierl  
Susanne Fiek

## Bildnachweis

alle Stadt Heidelberg,  
außer Seiten 20,24,27,32,35,38,43,54,58,86,89,91,94: © www.pixelio.de

## Papier

BioArt Top, Recyclingpapier aus 100% Altpapier



## Gestaltung

zet die agentur, Heidelberg

## Druck

Baier Digitaldruck GmbH, Heidelberg

## Herausgeberin

Stadt Heidelberg  
Amt für Chancengleichheit  
Postfach 105520  
69045 Heidelberg  
Telefon: 06221 58-15500  
E-Mail: [chancengleichheit@heidelberg.de](mailto:chancengleichheit@heidelberg.de)  
Internet: [www.heidelberg.de/chancengleichheit/](http://www.heidelberg.de/chancengleichheit/)

Heidelberg 2009



