

Heidelberg



**Offen für Vielfalt und Chancengleichheit  
Ansporn für Alle – Kommunalen Aktionsplan**

**„Wenn wir wollen, dass das Miteinander einen Sinn ergibt - und zwar nicht nur für jene, (...) die immer schon sichtbar und erwünscht waren, sondern auch für die anderen, über deren Erfahrungen oder Perspektiven gern geschwiegen wird, (...) dann müssen wir eine Sprache und Praktiken und Bilder finden für diese Pluralität.“**

Carolin Emcke

Die Stadt Heidelberg ermöglicht Ihren Bürgerinnen und Bürgern in einer offenen freiheitlichen Gesellschaft zu leben und stellt sich daher kontinuierlich den Herausforderungen eines konstruktiven Umgangs mit Vielfalt. Daher ist es unser Ziel, soziale Ungerechtigkeit, Rassismus, Sexismus und anderen Formen von sozialer Ausgrenzung zu verhindern.

Es braucht das Gespräch mit einer ganzen Stadtgesellschaft darüber, wie das bereits Erreichte eingeschätzt wird, welche weiteren Möglichkeiten und Bedarfe gesehen werden, um die Potenziale der Vielfalt der Bevölkerung zum Tragen zu bringen, Mitwirkung und Teilhabe zu sichern und Dienstleistungen passender zu machen.

Die Stadt Heidelberg hat sich unter Federführung des Amtes für Chancengleichheit dieser Aufgabe gestellt, um mit einem qualitativ neuen Beteiligungsprozess bei der Fortschreibung des Ersten Kommunalen Integrationsplans Heidelberg den genannten Anforderungen Rechnung zu tragen. Dem Land Baden – Württemberg möchten wir dabei ausdrücklich für die finanzielle Förderung danken.

Der neue kommunale Aktionsplan „Offen für Vielfalt und Chancengleichheit – Ansporn für alle“ ist landesweit der erste im Zeichen der Vielfalt. Er versucht, die Herausforderungen des erfolgreichen Einsatzes für Integration, Geschlechtergerechtigkeit, Inklusion und andere gruppenbezogene Teilhabeangelegenheiten, gemeinsam zu betrachten. Durch dieses Vorgehen ist es möglich, sowohl neue Netzwerke in der Stadtgesellschaft zusammenzubringen als auch neue Impulse für eine frühzeitige Berücksichtigung der besonderen Bedarfe zu setzen, die aus der Vielfalt von Zugehörigkeiten erwachsen.

Mit dieser Broschüre möchten wir aufzeigen, welche Vorschläge erarbeitet wurden, welche Projekte bereits umgesetzt werden konnten, welche Maßnahmen kurz-, mittel- und langfristig aufgegriffen werden können und welche Vorschläge bereits zum laufenden Geschäft gehören und fortgesetzt werden.

Unser Dank gilt den engagierten Bürgerinnen und Bürgern und dem Gemeinderat, die sich an diesem intensiven und langen Prozess beteiligt haben. Ohne ihren Einsatz hätten wir nicht diese Qualität der Ergebnisse erreichen können.



**Prof. Dr. Eckart Würzner**  
Oberbürgermeister



**Wolfgang Erichson**  
Bürgermeister für Umwelt,  
Bürgerdienste und Integration



# Inhaltsverzeichnis

<b>1. Handlungsfeld 1 Abbau von Alltagsdiskriminierung.....</b>	<b>Seite 6</b>
1.1 Neue und weiterentwickelte Projekte, die sofort aufgegriffen werden konnten .....	Seite 7
1.2 Neue und weiterentwickelte Projekte, deren Umsetzung kurzfristig gestartet werden kann .....	Seite 10
1.3 Neue und weiterentwickelte Projekte, die mittel- und langfristig gestartet werden können .....	Seite 13
1.4 Projekte, die fortgesetzt werden können .....	Seite 16
<b>2. Handlungsfeld 2 Personal- und Organisations- entwicklung bei Arbeitgebenden .....</b>	<b>Seite 26</b>
2.1 Neue Projekte, die sofort aufgegriffen werden konnten ...	Seite 27
2.2 Neue Projekte, deren Umsetzung kurzfristig gestartet werden kann .....	Seite 29
2.3 Neue Projekte, die mittel- und langfristig gestartet werden können .....	Seite 30
2.4 Projekte, die fortgesetzt werden können .....	Seite 34
<b>3. Handlungsfeld 3 Bildung und lebenslanges Lernen .....</b>	<b>Seite 42</b>
3.1 Neue Projekte, deren Umsetzung kurzfristig gestartet werden kann .....	Seite 43
3.2 Neue und weiterentwickelte Projekte, die mittel- und langfristig gestartet werden können .....	Seite 44
3.3 Projekte, die fortgesetzt werden können .....	Seite 45
<b>4. Handlungsfeld 4 Zugewanderten- und Frauenökonomie .</b>	<b>Seite 52</b>
4.1 Neue und weiterentwickelte Projekte, die mittel- und langfristig gestartet werden können .....	Seite 53
<b>Impressum .....</b>	<b>Seite XX</b>



## Handlungsfeld 1

### Abbau von Alltagsdiskriminierung

#### Die erarbeiteten Vorschläge für Ziele und Maßnahmen gehen in drei Richtungen

- Optimierung von Aufklärung und Öffentlichkeitsarbeit,
- Stärkung und Schaffung von Anlaufstellen, Beratungsangeboten und (zielgruppenspezifischen wie übergreifenden) Netzwerken,
- Überprüfung der zielgruppenspezifischen Zugänglichkeit
  - zu politischer Partizipation
  - zum öffentlichen Raum
  - zum Wohnungsmarkt
  - zu (anderen) öffentlichen Leistungen

## Neue und weiterentwickelte Projekte, die sofort aufgegriffen werden konnten

---

### Niederschwellige Meldemöglichkeiten bei Diskriminierungsfällen verbessern.

---

Amt für Chancengleichheit

---

A. Durch das breite Beteiligungsverfahren bei der Erstellung des Aktionsplans und die damit verbundene neue Öffentlichkeit für das Thema Diskriminierung und Mehrfachdiskriminierung sowie die Arbeit des Amtes für Chancengleichheit, ist es bereits zu einem unmittelbaren Anstieg an Beratungsanfragen gekommen.  
B. Mittelfristig sind weitere Werbemaßnahmen in Form von mehrsprachigen Flyern/Postkarten zur Auslage in Ämtern und Institutionen sowie Plakat-kampagnen im öffentlichen Nahverkehr und im öffentlichen Raum vorgesehen. Ebenso Sensibilisierungsveranstaltungen zu merkmalspezifischer Diskriminierung.

---

### Ausbau der Anlaufstelle zur Erfassung von Fällen und Untersuchung von Ursachen, Beratung, Beistand und Vertretung von Menschen, die Rassismus und Diskriminierung erleben.

---

Personal- und Organisationsamt

---

Die Stellenanteile zur Wahrnehmung dieser Aufgabe wurden in 2015 erhöht.

---

### Mehr Willkommenskultur im hoheitlichen und interkulturellen Bereich der Stadtverwaltung schaffen.

---

Bürgeramt, Interkulturelles Zentrum

---

Mit der Inbetriebnahme des International Welcome Centers (IWC) im Landfried-komplex ab Sommer 2016 wurde eine besondere Willkommenskultur in Heidelberg geschaffen, die durch die Zusammenführung des Interkulturellen Zentrums und der Ausländerbehörde den hoheitlich - amtlichen und den interkulturellen Bereich abdeckt. Damit ist ein zentraler Ort für Asylsuchende bis hin zu internationalen Akademikern geschaffen worden, der gleichzeitig auch als Repräsentanz für alle Menschen dient, die sich dem Thema Integration verbunden fühlen.

---

### Zusammenstellung eines Willkommenspaketes für Geflüchtete.

---

Amt für Soziales und Senioren

---

Im vierten Quartal 2016 wurden erstmals Willkommenspakete mit Informationen für Geflüchtete zusammengestellt. Die Mappen werden während eines Beratungs-gesprächs bei den Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeitern der Fachstelle für Wohn-ungsnotfälle individuell für die Betroffenen zusammengestellt.

---

### Einrichtung einer kommunalen Anlauf- und Koordinierungsstelle für Menschen mit Behinderungen.

---

Personal- und Organisationsamt

---

Die Stelle der kommunalen Behindertenbeauftragten wurde zum 1.1.2016 besetzt. Aufgabenschwerpunkt ist die Beratung der Stadtverwaltung und die Zusammen-arbeit mit den Ämtern in allen Fragen, die Menschen mit Behinderungen betreffen, sowie die Koordination des innerstädtischen Inklusionsprozesses. Die kommunale Behindertenbeauftragte ist als unabhängige Vertrauensperson Anlaufstelle für Menschen mit Behinderungen und deren Angehörigen und arbeitet intensiv mit dem Beirat von Menschen mit Behinderungen der Stadt Heidelberg und regionalen sowie überregionalen Netzwerken zusammen.

---

### **Schaffung der Stelle einer Vielfalts- Ansprechperson bei der Polizei.**

---

Polizeipräsidium Mannheim

---

Zu Beginn des Jahres 2016 wurden bereits präsidiumsintern eine Ansprechpartnerin und ein Ansprechpartner für alternative Lebensformen für die Kolleginnen und Kollegen benannt.

---

### **Bildung einer Expertinnen- und Expertenrunde zum Thema geschlechtliche Identität.**

---

Amt für Chancengleichheit

---

Durch mehrere vom Amt für Chancengleichheit initiierte extern moderierte Vernetzungsworkshops konnten die Heidelberger Vereine, Initiativen und Gruppen aus dem Bereich sexuelle Vielfalt 2016 in die Lage versetzt werden, ein selbst organisiertes Netzwerk zu gründen. Dieses soll Koordinierungsaufgaben übernehmen. Im Oktober 2016 wurde bereits ein „Runder Tisch sexuelle Vielfalt“ eingerichtet“.

---

### **Schaffung eines Beratungsangebots für Menschen, die aufgrund ihrer sexuellen Orientierung oder geschlechtlichen Identität Unterstützung benötigen und/oder sich nicht an andere Beratungsstellen wenden können/möchten. Der Fokus liegt zunächst auf Jugendlichen mit nicht-heterosexueller Orientierung, ist jedoch nicht darauf beschränkt.**

---

PLUS e.V.

---

Dank des Projekts „Etablierung landesweiter Beratung für lesbische, schwule, bisexuelle, transsexuelle, transgender, intersexuelle und queere Menschen“ können durch PLUS e.V. (Psychologische Lesben- und Schwulenberatung Rhein-Neckar e.V.) seit Januar 2016 auch Beratungsmöglichkeiten in Heidelberg angeboten werden. Dieses Angebot soll auch 2017 weiter zur Verfügung stehen.

---

### **Einführung von Unisex-Toiletten und -Umkleiden für alle Geschlechter.**

---

Gebäudemanagement

---

Für Gebäude der Stadtverwaltung Heidelberg wurde bislang kein Bedarf angemeldet. 2016 wurden die Planungen umgesetzt, in der Unteren Straße neben dem Zugang zum Verwaltungsgebäude Fischmarkt (EG) eine Unisex- WC-Anlage mit abschließbarem WC und zwei Urinalen einzurichten. Weitere Planungen bestehen derzeit nicht. Bei entsprechender Nachfrage kann eine Prüfung und Konkretisierung des Maßnahmenvorschlags gegebenenfalls im Rahmen der Arbeit des Runden Tisches sexuelle und geschlechtliche Vielfalt erfolgen.

---

## **Neue und weiterentwickelte Projekte, deren Umsetzung kurzfristig gestartet werden kann**

---

### **Etablierung eines Modellprojektes für Lehrerinnen und Lehrern zu gruppenbezogenen Vorurteilen in der Ausbildung und im Rahmen von Fortbildungen.**

---

Pädagogische Hochschule Heidelberg /Heidelberger Zentrum für Migrationsforschung und transkulturelle Pädagogik

---

Erarbeitung entsprechender Formate zum gelingenden Umgang mit Diversität im pädagogischen Alltag als Querschnittskompetenz einschließlich eines Finanzierungs- und Evaluationskonzepts.

---

**Schaffung eines niederschweligen Beratungsangebotes für Frauen und gegebenenfalls Männer in der Prostitution.**

---

Amt für Chancengleichheit, Bürgeramt

---

Schaffung der Voraussetzungen zur Einrichtung eines Runden Tisches mit allen relevanten Ämtern, Behörden, Verbänden und Initiativen aus Heidelberg und der Region zur fachlichen Auseinandersetzung mit allen wichtigen Fragen im Kontext Prostitution. Mittelfristige Durchführung einer Bestandsanalyse der Heidelberger Situation und Bedarfe sowie Erarbeitung entsprechender Empfehlungen an den Gemeinderat für ein fundiertes Handlungskonzept.

---

---

**Antidiskriminierungs- beziehungsweise Vielfaltsklauseln in Verträgen mit externen Dienstleistenden festschreiben.**

---

Amt für Chancengleichheit

---

Zur Sensibilisierung der Vertragspartnerinnen und -partner wird die Stadt Heidelberg entsprechende Hinweise für Verträge, Vergaben und Zuschüsse prüfen und in geeigneten Verfahren abstimmen.

---

---

**Stärkung der Zielgruppensensibilität bei städtischen Angeboten durch die beteiligungsorientierte Erarbeitung einer Orientierungshilfe Diversität als Handreichung zur Gestaltung von städtischen Dienstleistungen.**

---

Amt für Chancengleichheit

---

Eine Orientierungshilfe Diversität (OHD) soll helfen, die Vielfalt von Zugehörigkeiten und Lebenslagen anhand von Leitfragen zu berücksichtigen und bereits vorhandene Standards entsprechend anzuwenden. Kurzfristig sind Abstimmungen mit dem Personal- und Organisationsamt geplant, danach folgen verwaltungsinterne Arbeitstreffen, in denen sich die beteiligten Beschäftigten mit dem Leitgedanken einer OHD sowie mit Leitfragen für die Planung, Durchführung und gegebenenfalls Evaluation von städtischen Leistungen beschäftigen. Mittelfristig ist die Abfassung und Abstimmung der OHD mit den Querschnittsämtern sowie die Bereitstellung dieser Information in digitaler Form vorgesehen.

---

**Beschwerdetelefonnummer des Amtes für Chancengleichheit für nicht als sicher empfundene Orte bekannter machen.**

---

Amt für Chancengleichheit

---

Das bisherige Verfahren eines ganzjährigen Hinweises im Internet auf die existierende Beschwerdenummer und einer jährlichen Pressemeldung zu Beginn der dunklen Jahreszeit soll durch die Verlinkung des Angebots mit den teilnehmenden Organisationen des „Runden Tisches gegen Gewalt im Geschlechterverhältnis“ sowie durch zusätzliche Werbemaßnahmen und eine Social-Media-Kampagne ergänzt werden.

---

---

**Weitere zielgruppenspezifische Unterseiten auf der englischsprachigen Website der Stadt anlegen.**

---

Amt für Chancengleichheit

---

Deutschsprachige Service-Inhaltsseiten zum Thema Zuwanderung werden komplett ins Englische übersetzt, Projektseiten zum Thema Integration werden zusammengefasst und ins Englische übersetzt.

---

---

**Diskriminierungsfreie Sprache und Formulare – Ausbau der Mehrsprachigkeit und Benennung von mehr als zwei Geschlechtern.**

---

Amt für Chancengleichheit

---

Kurzfristig werden in ämterübergreifenden Arbeitstreffen die zu berücksichtigenden Vielfaltsanforderungen geprüft. Mittelfristig werden entsprechende Informationen für die gesamte Stadtverwaltung erarbeitet und abgestimmt.

---

**Weitere zielgruppenspezifische Unterseiten auf der Website der Stadt anlegen, insbesondere zum Thema Lesben, Schwule, Bisexuelle, Transsexuelle, Transgender, Intersexuelle und Queere Menschen (LSBTIQ).**

---

Amt für Chancengleichheit

---

Zusätzlich zu dem bestehenden Angebot sollen auf der Website des Amtes für Chancengleichheit Inhaltsseiten zu Themen wie „Sexuelle Vielfalt“ und „Väter“/„Jungen“ entstehen. Weitere Bedarfe können sich durch die Arbeit des künftigen „Runden Tisches sexuelle und geschlechtliche Vielfalt“ ergeben.

---

**Neue und weiterentwickelte Projekte, die mittel- und langfristig umgesetzt werden können**

---

**Austausch über Pläne und Strategien mit Städten, die die Europäische Städtekoalition gegen Rassismus umsetzen (zum Beispiel in den Bereichen Sozialpolitik, Teilhabe und Integration für sozial Schwache, Wohnungspolitik oder Bildungspolitik).**

---

Amt für Chancengleichheit

---

Das Amt für Chancengleichheit ist federführend für die Umsetzung des 10-Punkte-Aktionsplans der Europäischen Städtekoalition gegen Rassismus zuständig, bei dem ein Austausch mit anderen Städten des Netzwerkes vorgesehen ist.

---

**Austausch über belastbare Daten und Fakten zur Umsetzung der Europäischen Städtekoalition gegen Rassismus.**

---

Amt für Chancengleichheit

---

Der Aufbau einer Datensammlung, die Formulierung erreichbarer Ziele sowie die Entwicklung von Indikatoren zur Wirkungsmessung kommunaler Maßnahmen sind verpflichtender Bestandteil der Umsetzung der Europäischen Städtekoalition, welcher mittelfristig umgesetzt werden könnte. Ein Austausch mit anderen Kommunen dazu wird geplant.

---

**Ermittlung belastbarer Daten und Fakten zu gruppenbezogenen Vorurteilen in der Heidelberger Wohnbevölkerung.**

---

Amt für Chancengleichheit

---

In Anlehnung an die seit 2002 durchgeführten bundesweiten Untersuchungen zur gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit (GMF) kann mit Unterstützung durch externe Fachexpertise eine repräsentative Befragung zu Einstellungen und Vorurteilen durchgeführt werden, um die bestehenden Strategien zur Bekämpfung von Diskriminierung zu verbessern. Mittelfristig kann das Design der Befragung vorbereitet und langfristig die Befragung und Auswertung durchgeführt werden.

---

**Mit den Partnerstädten Heidelbergs in einen Austausch über erfolgreiche Integrations- und Inklusionsprojekte treten.**

---

Referat des Oberbürgermeisters

---

Fachliche Austauschtreffen finden im Rahmen der städtepartnerschaftlichen Beziehungen üblicherweise bei Delegationsbesuchen und Reisen statt. Die vorgeschlagene Thematik wird vom Referat des Oberbürgermeisters in die Liste möglicher Themen für zukünftige Austausche aufgenommen. Über die endgültigen Themen entscheidet der Oberbürgermeister.



---

### **Stärkung des anonymisierten Bewerbungsverfahrens auf dem Heidelberger Wohnungsmarkt.**

---

Amt für Chancengleichheit

---

Um die Zugangsprobleme zum Wohnungsmarkt zu beleuchten und die Zieltauglichkeit und Rechtmäßigkeit dieses Instrumentes abzuwägen, ist mittelfristig die Organisation einer Fachveranstaltung geplant.

---

---

### **Einrichtung einer freiwilligen Mediationsstelle bei Konflikten auf dem Wohnungsmarkt.**

---

Amt für Chancengleichheit

---

Die Wohnungsbaugesellschaft Flüwo hat einen eigenen unabhängigen Compliance-Beauftragten, an den sich alle (Interessenten, Mieterinnen, Mieter und so weiter) bei Unregelmäßigkeiten wie auch Diskriminierung wenden können. Beim Vorliegen einer Diskriminierung ist grundsätzlich auch eine Beschwerde und Beratung beim Amt möglich. Darüber hinaus hat sich der Mieterverein bereit erklärt, im Rahmen einer freiwilligen Mediationsstelle bei Konflikten auf dem Wohnungsmarkt mitzuwirken. Mittelfristig wird geprüft, ob der Bedarf für eine Mediationsstelle besteht und wie ein entsprechendes Angebot gegebenenfalls umsetzbar wäre. Die Ergebnisse werden dem Gemeinderat vorgelegt.

---

---

### **Begleitung bei der Wohnungssuche – mehr Vertrauenswürdigkeit bei Vermieterinnen und Vermietern schaffen.**

---

Amt für Chancengleichheit

---

Die Entscheidung über die Vermietung eines Objekts liegt grundsätzlich bei der vermietenden Person. Es ist der öffentlichen Hand nicht möglich, für die Vertrauenswürdigkeit einer Privatperson einzustehen. Um möglichen Vorurteilen auf dem Wohnungsmarkt zu begegnen, bedarf es anderer für die Problematik sensibilisierender Maßnahmen, zum Beispiel werbende Öffentlichkeitsarbeit in Form von Plakaten, Flyern und Diskussionsveranstaltungen, die auf den Abbau von Vorurteilen hinwirken. Das Amt für Chancengleichheit greift den Vorschlag auf, sensibilisierende Veranstaltungen mit externer Fachexpertise zu diesem Thema durchzuführen.

---

### **Gemischte Wohngemeinschaften und Mehrgenerationenwohnen unterstützen.**

---

Amt für Baurecht und Denkmalschutz

---

Die Entwicklung gemeinschaftsorientierter, generationenübergreifender Projekte ist bereits Ziel der Stadt Heidelberg (siehe STEP 2015). Bislang existierten drei solcher Wohnprojekte in Heidelberg. In naher Zukunft soll es eine rein privat initiierte Wohngemeinschaft von jüngeren Menschen mit und ohne Behinderungen geben, die durch die Förderkonzeption „Gemeinschaftliche Wohnformen“ unterstützt werden könnte. Auf den Konversionsflächen beabsichtigen mehrere Gruppierungen, darunter „Horizonte“, „Konversionär“ und „Hagebutze“, gemeinschaftliche Wohnprojekte in Form von Hausgemeinschaften zu realisieren.

---

## **Projekte, die fortgesetzt werden können**

---

---

### **Schaffung der Stelle einer Vielfalts- Ansprechperson bei der Polizei.**

---

Polizeipräsidium Mannheim

---

Beim Polizeipräsidium existiert mit „Sicherheit gemeinsam gestalten – Polizei und Migranten im offenen Gespräch“ bereits seit 2013 ein Dialogprogramm, das helfen soll, Berührungspunkte zwischen Polizei und Migrantinnen und Migranten abzubauen. Darüber hinaus tragen die Schulung von Interkultureller Kompetenz, die hervorragende Ausbildung der Polizei Baden-Württemberg und das erfolgreiche Präventionskonzept, welches die Polizeibeamten in den direkten Kontakt mit Muslimen, deren Erfahrungen und Ängste bringt und Muslimen ermöglicht, die Polizei außerhalb von Einsätzen kennenzulernen dazu bei, dass allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die notwendigen Kenntnisse vermittelt werden, um auf die Belange aller Menschen, die von Diskriminierung betroffen sein können mit der gebotenen Umsicht eingehen zu können.

---

**Sensibilisierungsmaßnahmen und Schulungen bei der Polizei zum Umgang mit gesellschaftlichen Gruppen, die von Diskriminierung betroffen sind (insbesondere zu den Themen: people of colour und racial profiling sowie sexuelle Vielfalt).**

---

Polizeipräsidium Mannheim

---

Im Bereich des Opferschutzes gibt es einen jährlichen Erfahrungsaustausch mit den Opferhilfeeinrichtungen. Polizeiintern gibt es in Baden-Württemberg den Verband lesbischer und schwuler Polizeibediensteter BW e.V., der auch Ansprechpartner für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Polizei ist und im Rahmen der polizeilichen Aufgabenerfüllung den polizeilichen Organisationen beratend zur Seite steht. Im Bedarfsfall werden darüberhinausgehende Fortbildungsmaßnahmen geplant.

---

---

**Förderung von Aufklärungskampagnen zur geschlechtlichen Identität.**

---

Amt für Chancengleichheit

---

Das Amt für Chancengleichheit fördert und initiiert seit 2014 regelmäßig Projekte, Workshops und Aktionstage zur Sensibilisierung für die Vielfalt sexueller Orientierung und geschlechtlicher Identität und trägt zur Vernetzung entsprechender Initiativen bei. Weiterentwicklung von Maßnahmen in Zusammenarbeit mit dem „Runden Tisch sexuelle Vielfalt“.

---

---

**Einsatz für antirassistische Werbung.**

---

Amt für Chancengleichheit, Bürgeramt

---

Neben der Plakatierungssatzung der Stadt Heidelberg (seit 2015) gibt es verschiedene Maßnahmen, die zur Überwindung von Diskriminierung im medialen öffentlichen Raum beitragen: Beschwerde- und Unterstützungsmöglichkeiten durch eine eigene Internetseite zum Thema, Informationsmaterialien sowie ein Online-Meldebogen und verschiedene Sensibilisierungsveranstaltungen.



---

### **Nach Zielgruppen differenzierte Öffentlichkeitsarbeit bestehender Angebote.**

---

Amt für Öffentlichkeitsarbeit

---

Das Amt für Öffentlichkeitsarbeit achtet bereits darauf, dass die Angebote für unterschiedliche Zielgruppen gut wahrnehmbar sind. Bei der Formulierung und Auswahl von Fotos werden Geschlechterstereotypen vermieden, der barrierefreie Zugang zu Informationen/Angeboten für Menschen mit Behinderungen im Internet durch Verwendung leichter Sprache wird berücksichtigt und weiterentwickelt.

---

### **Vielfalt in der Öffentlichkeitsarbeit zeigen: Inklusives/vielfältiges Bildmaterial für die Angebote der Stadt.**

---

Referat des Oberbürgermeisters

---

Das Referat des Oberbürgermeisters beachtet bei der Erstellung von Medien und der zur Thematik passenden Bildauswahl, dass Motive verwendet werden, die eine möglichst große Zielgruppe erreichen und der eigens für das Corporate Design entwickelten Bildsprache entsprechen. Ebenso wird inklusives und vielfältiges Material verwendet und Dienstleisterinnen und Dienstleister, mit denen die Verwaltung zusammenarbeitet, werden entsprechend sensibilisiert. PDFs werden soweit möglich barrierefrei erstellt.

---

### **Kontinuierliche Beteiligung der verschiedenen Communities und Vereine/Institutionen bei der Durchführung von Aktionen und Maßnahmen im Rahmen des Aktionsplans und der Europäischen Städtekoalition gegen Rassismus.**

---

Amt für Chancengleichheit

---

Eine Beteiligung der verschiedenen Communities sowie von Vereinen und Institutionen ist konzeptioneller Bestandteil sowohl der Umsetzung der Europäischen Städtekoalition gegen Rassismus als auch des vom Land geförderten Aktionsplans „Offen für Vielfalt und Chancengleichheit-Ansporn für alle“. Dieser beteiligungsorientierte Ansatz wird beibehalten.

---

### **Bildung eines Antidiskriminierungsnetzwerks oder „Bündnisses gegen Diskriminierung Heidelberg“ unter Beachtung der gleichberechtigten Berücksichtigung der Vielfalt der Gruppenmerkmale.**

---

Amt für Chancengleichheit

---

Die Bildung eines entsprechenden Antidiskriminierungsnetzwerks ist Bestandteil der Umsetzung der Europäischen Städtekoalition gegen Rassismus, die für Heidelberg federführend vom Amt für Chancengleichheit umgesetzt wird. Ein erster Schritt in diese Richtung war der diversitätsorientiert durchgeführte Prozess der Erstellung eines Aktionsplans „Offen für Vielfalt und Chancengleichheit – Ansporn für alle“ zur Fortschreibung des Kommunalen Integrationsplans. Eine Arbeit in diesem Sinne wird fortgeführt. Landesfinanziert ist der Verein „Mosaik Deutschland e.V.“ mit dem Projekt „hd.net-Respekt“ bis zum 17. Juli 2017 mit der Vernetzung thematisch engagierter Initiativen befasst.

---

### **Öffnung von Parteien für bisher weniger repräsentierte Zielgruppen.**

---

Politische Gruppierungen bzw. Heidelberger Parteien

---

Fast alle Parteien und Gruppierungen begrüßen die Öffnung von Parteien, stehen für mehr Transparenz, engagieren sich in unterschiedlichen Aktionen zu diesem Thema und setzen sich für Vielfalt in der Bevölkerung und für weniger stark repräsentierte Gruppierungen ein. Die ausführlichen jeweiligen Stellungnahmen finden sich unter Maßnahmenvorschlag C Nr. 27 der Anlage 03 zur Drucksache 0190/2016/BV.

---

### **Stärkung des Ausländerrats/ Migrationsrats (AMR) sowie der allgemeinen Rahmenbedingungen.**

---

Dezernat für Umwelt, Bürgerdienste und Integration

---

Die Stadt hat bereits Anstrengungen unternommen, um die Rolle des AMR durch einen moderierten Prozess nachhaltig zu stärken (Partizipationsforum 2013) sowie die Legitimation des Gremiums zu erhöhen. In Weiterbearbeitung der Empfehlungen des Partizipationsforums hat die Verwaltung das Thema „Zukunft des AMR“ 2016 in die gemeinderätlichen Gremien eingebracht und arbeitet weiter daran, konkrete Vorschläge zur strukturellen Verbesserung der Arbeit und zukünftigen Personalgewinnung zu erreichen und umzusetzen.

---

### **Chancengleichheit und Vielfalt bei Vereinen und Verbänden verbessern.**

---

Diakonie, Stadtjugendring, Sportkreis, Caritas, Regionale Arbeitsgemeinschaft Heidelberg Selbsthilfebüro

---

Mit Informations- und Qualifizierungsangeboten für freiwillig Engagierte (zum Beispiel Interkulturelle Trainings zum Umgang mit Vorurteilen und Stereotypen, Alltagsdiskriminierung, geschlechterspezifischen Rollenklischees et cetera), Vermittlung von Netzwerkwissen und Basiswissen zum Thema Migration und Anlaufstellen sowie Supervision wird die Chancengleichheit und Vielfalt in der Vereins- und Verbandsarbeit verbessert und den Bedarfen angepasst.

---

### **Aufklärungsarbeit und Informationsangebote zu Möglichkeiten der politischen Partizipation verschiedener gesellschaftlicher Gruppen in der Stadt Heidelberg.**

---

Regionale Arbeitsgemeinschaft Selbsthilfe/ Heidelberger Selbsthilfebüro

---

Mit Hilfe von Vernetzungsarbeit und Informationen zum Beispiel über Patientenbeteiligung, Patientenbeirat, Beirat von Menschen mit Behinderungen, Qualitätszirkel in Krankenhäusern wird Menschen in der Selbsthilfe in ihren vielfältigen Gruppenzugehörigkeiten die Möglichkeit zu politischer Partizipation geboten. Zur Ermöglichung der Teilhabe sind barrierefreie Zugänge, Induktionsanlagen für Gehörlose oder Menschen mit Hörbehinderungen und die Vorhaltung von Gebärdendolmetschenden bei Veranstaltungen zu berücksichtigen. Das Heidelberger Selbsthilfebüro setzt dies in Räumen und bei Veranstaltungen bereits um.

---

### **Durch aktive Stadtentwicklung gemischte Quartiere fördern.**

---

Amt für Stadtentwicklung und Statistik, Stadtplanungsamt, Kämmereiamt

---

Gemischte Quartiere zu schaffen gehört zur Grundausrichtung der Heidelberger Stadtplanung und -entwicklung. Dies schlägt sich sowohl in der weiteren Planung zu den Konversionsflächen als auch in der integrierten Entwicklung einzelner Stadtteile/-viertel (Emmertgrund, Boxberg, Hasenleiser, Bergheim) nieder.

---

### **Alle Stadtteile in integrative und inklusive Angebote einbeziehen, zum Beispiel interkulturelle Veranstaltungen im Emmertsgrund.**

---

Referat des Oberbürgermeisters (Bezirksbeiräte), Amt für Stadtentwicklung und Statistik (Quartiersmanagement)

---

Es gibt in allen Heidelberger Stadtteilen integrative und inklusive Angebote von Seiten der Stadt. Das Referat des Oberbürgermeisters (Bezirksbeiräte) sorgt beispielsweise dafür, dass in allen Stadtteilen barrierefreie Räumlichkeiten für die Sitzungen der Bezirksbeiräte bereitgestellt werden. Im Rahmen des „Integrierten Handlungskonzepts Emmertsgrund“ setzt sich das Amt für Stadtentwicklung und Statistik dafür ein, dass vielfältige integrative und inklusive Angebote für die Bevölkerung angeboten werden, um die Integrationschancen der Bevölkerung zu verbessern.

---

---

### **Stand der Barrierefreiheit in Heidelberg durch Anfragen bei Verbänden überprüfen.**

---

Kommunale Behindertenbeauftragte

---

Mit dem Arbeitskreis Barrierefreiheit (AKB) besteht bereits eine Plattform zum Austausch über bestehende Barrieren und zur Erarbeitung von Lösungsvorschlägen. Eine Übersicht gibt [www.heidelberg.huerdenlos.de](http://www.heidelberg.huerdenlos.de), ein Onlineführer. Die hier geleistete qualifizierte Arbeit soll fortgeführt werden.

---

---

### **Mehr weibliche Straßennamen.**

---

Vermessungsamt

---

Die Entscheidungshoheit über die Vergabe von Straßennamen liegt grundsätzlich beim Gemeinderat der Stadt Heidelberg. Eine vom Amt für Chancengleichheit erarbeitete Vorschlagsliste mit den Namen in Frage kommender Frauen in ihren vielfältigen Gruppenzugehörigkeiten liegt dem Vermessungsamt vor und soll in Abstimmung beider Ämter regelmäßig überprüft und gegebenenfalls aktualisiert werden.

---

### **Vielfältige Wohnformen schaffen.**

---

Stadtplanungsamt, Amt für Stadtentwicklung und Statistik

---

Die Stadt Heidelberg möchte die Vielfalt der Wohnformen aktiv fördern und hat dieses Ziel in den Leitlinien der Stadt (STEP), im Wohnungsentwicklungsprogramm sowie im Handlungsprogramm gegen Armut und soziale Ausgrenzung 2012 verankert. Auch in den Leitlinien für die Entwicklung der US-Flächen und zur Konversion wird die Umsetzung von Maßnahmen zur Förderung der Vielfalt von Wohnformen explizit genannt. Weitere Ausführungen hierzu findet man im „Masterplan Südstadt“ sowie in dessen Anlage „Wohnungspolitisches Konzept zum Masterplan Südstadt“.

---

---

### **Schaffung von bezahlbarem Wohnraum für unterschiedliche Bevölkerungsgruppen.**

---

Amt für Stadtentwicklung und Statistik

---

Auch hier gelten die genannten Richtlinien der Stadt Heidelberg. Darüber hinaus hat der Gemeinderat der Stadt Heidelberg die Verwaltung beauftragt, ein Handlungsprogramm Wohnen zu erstellen mit dem Ziel, die wohnungspolitischen Aktivitäten der Stadt zu bündeln. Ein Schwerpunkt des Handlungsprogramms ist die Schaffung von Wohnraum in ausreichender Zahl und Qualität für die Bedürfnisse unterschiedlicher Nutzergruppen. Das Thema Bezahlbarkeit stellt in diesem Zusammenhang eine zentrale Aufgabe dar.

---

---

### **Förderung von Maßnahmen zur Schaffung von Barrierefreiheit bei Wohnungen.**

---

Amt für Baurecht und Denkmalschutz

---

Das Amt für Baurecht und Denkmalschutz fördert sowohl Neubauwohnungen als auch die Schaffung von barrierefreiem Wohnraum durch Anpassungsmaßnahmen (zum Beispiel im Sanitärbereich, Fahrstuhl, Treppen) und durch die Förderung von Neubauwohnungen. Bei Neubauprojekten wird die Barrierefreiheit gemäß Landesbauordnung berücksichtigt sowie durch einen Baustein des städtischen Förderprogramms „Schaffung von barrierefreien Lebenslaufwohnungen“. Grundsätzlich prüft die Stadt immer die Möglichkeiten, barrierefreien Wohnraum umzusetzen.

---

### **Genossenschaftliches Wohnen fördern.**

---

Amt für Baurecht und Denkmalschutz

---

Das wohnungspolitische Konzept für die Konversionsflächen in der Südstadt konkretisiert die Zielvorgaben aus den Leitlinien für Konversion, beschreibt die Zielgruppen und quantifiziert den Wohnungsmix, um eine sozial ausgewogene Entwicklung der Flächen und gleichzeitig einen wichtigen Beitrag für ein ausreichendes Wohnungsangebot zu erreichen. Das Bündnis für Wohnen hat sich beim Kauf der Konversionsflächen gegenüber der Stadt zur Umsetzung dieser Ziele auf dem Entwicklungsgebiet verpflichtet, wozu auch die Stärkung des genossenschaftlichen Wohnens gehört.

---

---

### **Mehr betreute Wohnformen schaffen.**

---

Amt für Baurecht und Denkmalschutz

---

Das Modell des betreuten Wohnens in seiner bisherigen Konzeption hat mehr Erwartungen geweckt als es Bedürfnisse abdecken kann und hat daher an Attraktivität verloren. Die meisten Menschen wollen in ihrer angestammten Wohnung bleiben und passen zunehmend die Ausstattung den sich verändernden Bedürfnissen an. Solche Umbauten unterstützt das Amt für Baurecht und Denkmalschutz mit dem Förderprogramm „Barrierefreie Lebenslaufwohnungen“.

---

---

### **Möglichst viele dezentrale Wohnungen für Asylsuchende schaffen.**

---

Amt für Soziales und Senioren, Amt für Baurecht und Denkmalschutz

---

Nach dem Konzept der Stadt Heidelberg sollen für die dezentrale Unterbringung von Geflüchtete kommunale Unterkünfte in überschaubaren Größen für 50 bis maximal 150 Personen in allen Stadtteilen geschaffen werden, um beste Voraussetzungen für Integration und damit für ein gutes und respektvolles Miteinander zu schaffen. Derzeit werden ein Projekt in Handschuhsheim, Im Weiher, ein zweites Projekt in Rohrbach, Kolbenzeil (ehemals Sprachheilkindergarten) und ein drittes in Ziegelhausen, Kleingemünderstraße, umgesetzt. Zusätzlich will die Stadt mit dem Förderprogramm „Wohnraum für Transferleistungsempfangende“ Anreize für Vermietende schaffen, Wohnraum beispielsweise an Asylsuchende zu vermieten.

---

### **Antragsverfahren für Unterstützungsleistungen für Menschen mit Behinderung vereinfachen/ beschleunigen.**

---

Amt für Soziales und Senioren, Amt für Baurecht und Denkmalschutz

---

Menschen mit Behinderung(en), die Leistungen beim Amt für Soziales und Senioren beantragen, werden mit der Antragstellung bei Bedarf umfassend beraten und unterstützt, um das Verfahren möglichst einfach zu machen und zu beschleunigen. Für Unterstützungsleistungen für barrierefreies Planen, Bauen und Wohnen (Wohnberatung) des Amtes für Baurecht und Denkmalschutz gibt es einen sehr vereinfachten Förderantrag, der bei Bedarf gemeinsam mit den Antragstellenden ausgefüllt wird. Dieses Verfahren lässt sich kaum noch weiter beschleunigen.

---

---

### **Zielgruppenspezifische Hilfe bei Behördengängen leisten (zum Beispiel für chronisch Kranke, für Geflüchtete bei sprachlichen Problemen).**

---

Amt für Soziales und Senioren

---

Verschiedene Vereine und Institutionen in Heidelberg bieten bereits Unterstützung bei alltagspraktischen Problemen und eine Begleitung bei Behördengängen an, so zum Beispiel Asyl-Arbeitskreis, Caritas und Diakonie für Geflüchtete, sowie PositHIV Wohnen in Heidelberg e. V./AIDS-Hilfe für HIV-Positive. Viele Vereine werden dabei von der Stadt Heidelberg finanziell unterstützt (Behördenpaten, Integrationsbegleiter, Sprachmittler u. a.).

---

---

### **Veröffentlichung von good-practice-Beispielen aus dem Bereich „Abbau von Alltagsdiskriminierung“.**

---

Amt für Chancengleichheit

---

Das Amt für Chancengleichheit intensiviert seine Öffentlichkeitsarbeit zu entsprechenden lokalen Initiativen und geförderten Projekten.



## Handlungsfeld 2

### Personal- und Organisationsentwicklung bei Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern

#### Die erarbeiteten Vorschläge für Ziele und Maßnahmen zur Stärkung der Diversität bei Arbeitgebenden gehen in zwei Richtungen

- Stärkung der Ausbildungs- und Berufsfähigkeit von Gruppen mit besonderem Ausgrenzungsrisiko wie Geflüchtete, Asylbewerbende, Geduldete, (zugewanderte) Menschen mit Behinderung, (zugewanderte) Frauen, Langzeitarbeitslose und nicht vermittelte junge Menschen (mit Migrationshintergrund)
- Nutzung aller Instrumente der Personal- und Organisationsentwicklung zur Förderung personeller Vielfalt bei privaten und öffentlichen Arbeitgebenden

## Neue Projekte, die sofort aufgegriffen werden konnten

---

**Kooperation mit der Pädagogischen Hochschule Heidelberg zur Erfassung von individuellen und Kontextfaktoren, die zu einer gelingenden Integration von Asylsuchenden und Geflüchteten in die Berufs- und Arbeitswelt beitragen können.**

---

Pädagogische Hochschule Heidelberg

---

Die Stadt Heidelberg beteiligt sich an einem Teilprojekt des ausgeschriebenen Programms „Reallabor Stadt II“.

---

**Angebote in Heidelberg machen für eine nachhaltige Arbeitsmarktintegration von Langzeitarbeitslosigkeit bedrohter Menschen mit unterschiedlichem Ausgrenzungsrisiko (Zuwanderung sowie psychische und körperliche Einschränkungen).**

---

Amt für Chancengleichheit

---

Der Gemeinderat hat sich für die finanzielle Förderung des Pilotprojektes HEIFA (Heidelberger Familienwerkstatt - neue Perspektiven für Familien im SGBII) ausgesprochen. Hierbei soll durch individuelle Unterstützung allen Mitgliedern einer Bedarfsgemeinschaft eine verbesserte gesellschaftliche Teilhabe ermöglicht und eine dauerhafte stabile Arbeitsmarktfähigkeit der erwerbsfähigen Mitglieder der Bedarfsgemeinschaft erreicht werden.

---

**Ausbau der (zeitnahen) Anerkennungsberatung von im Ausland erworbener Bildungs- und Berufsabschlüsse. Besonderer Schwerpunkt der Arbeit soll die Anerkennung von Bildungs- und Berufsabschlüssen bei Geflüchteten sein.**

---

Amt für Chancengleichheit

---

Das Amt für Chancengleichheit hat das „Netzwerk Integration durch Anerkennung und Qualifizierung“ (IQ Netzwerk) in Heidelberg etabliert: In Partnerschaft mit dem IQ Netzwerk Baden-Württemberg findet mit Ratsuchenden aus Heidelberg eine Erstberatung direkt in Heidelberg statt. Dies ist in ganz Baden-Württemberg ein einmaliges Angebot, da sonst Erstberatungen nur an den Standorten der vier Erstanlaufstellen und Kompetenzzentren für die Anerkennung beruflicher Qualifikationen stattfinden. Aufgrund der großen Nachfrage nach Erstberatung wurde das Angebot auf vier Beratungstage ausgebaut.

---

**Gezielte Förderung von weiblichen Nachwuchskräften und Nachwuchskräften aus unterrepräsentierten Gruppen.**

---

Amt für Chancengleichheit

---

Das Amt für Chancengleichheit bietet in Kooperation mit der Kontaktstelle Frau und Beruf Mannheim verschiedene Unterstützungs- und Beratungsmöglichkeiten für Frauen mit und ohne Migrationshintergrund an, die eine Führungsposition anstreben oder sich selbstständig machen wollen. Teil dieses Angebotes ist der Aufbau eines so genannten „Erfolgsteams“ pro Jahr im Sinne einer kollegialen Beratung (auch „Intervision“ genannt). Ziel des Projektes ist die Erhöhung der Fähigkeiten der Teilnehmerinnen zum Selbst-Coaching und Selbstmanagement. Das Angebot steht auch für Beschäftigte der Stadt Heidelberg offen.



## Neue Projekte, deren Umsetzung kurzfristig starten kann

---

### **Koordination der beruflichen Integration von Geflüchteten beim Amt für Chancengleichheit.**

---

Amt für Chancengleichheit

---

Schaffung einer neuen Stelle zur nachhaltigen Unterstützung der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten durch den Aufbau eines Netzwerks zur Steuerung der Integrationsmaßnahmen mit allen beteiligten Akteuren.

---

### **Fachtagung in Heidelberg mit Vertreterinnen und Vertretern schwedischer und deutscher Unternehmen, die als Best-Practice-Beispiele die Möglichkeiten (und positiven Effekte) einer väterfreundlichen Personalpolitik aufzeigen.**

---

Amt für Chancengleichheit

---

Das Amt für Chancengleichheit organisiert in Kooperation mit der Deutsch-Schwedischen Gesellschaft Heidelberg eine Fachtagung mit Vertreterinnen und Vertretern schwedischer und deutscher Unternehmen sowie mit Expertinnen und Experten aus Wissenschaft und Politik.

---

### **Erarbeitung und Verleihung von Gütesiegeln für die Anerkennung entsprechender guter Unternehmenspraxis in Heidelberg.**

---

Bündnis für Familie Heidelberg

---

Das Bündnis für Familie Heidelberg plant für 2016 eine Kick-Off-Veranstaltung im Teil-Kontext Familienfreundlichkeit.

## Neue Projekte, die mittel- und langfristig umgesetzt werden können

---

### **Einrichtung einer Arbeitsgruppe „Diversity im Unternehmen“ im Rahmen des Heidelberger Bündnisses für Familie zum Erfahrungsaustausch über Konzepte zum Diversity-Management von der Organisationskultur bis zum Personalmarketing.**

---

Bündnis für Familie, Amt für Chancengleichheit

---

Verankerung eines neuen Themenschwerpunktes im Bündnis für Familie unter Mitwirkung des Personal- und Organisationsamtes; das weitere Arbeitskonzept wird mit Beteiligung aller Interessierten erarbeitet.

---

In diesem Rahmen können jeweils unter Federführung des Bündnisses für Familie und des Amtes für Chancengleichheit in Kooperation mit dem Personal- und Organisationsamt der Stadt Heidelberg entsprechend der zu Verfügung stehenden Zeitressourcen die folgenden Ziele und Vorschläge Gegenstand einer Einschätzung und Positionierung im geplanten Arbeitskreis „Diversity im Unternehmen“ werden:

---

- Beteiligungsorientierte Erstellung eines an Diversität orientierten Leitbildes bei Arbeitgebenden.
- Tagung(en) zum Erfahrungsaustausch über Vielfaltskulturen in Unternehmen und zur öffentlichen Kommunikation der Bedeutung von Vielfaltskultur in Unternehmen für die Fachkräftesicherung.
- Erarbeitung und Verleihung von Gütesiegeln für die Anerkennung entsprechender guter Unternehmenspraxis in Heidelberg zum Beispiel im Rahmen der oben genannten Arbeitsgruppe „Diversity im Unternehmen“.
- Regelmäßiges Monitoring über gruppenspezifische Unterrepräsentanzen, Erhebung besonders wichtiger Daten, sofern sie noch nicht verfügbar sind.

- Festlegen entsprechender betrieblicher Integrationsbedarfe unterrepräsentierter Gruppen zum Beispiel im Hinblick auf den Anteil in der Bevölkerung Heidelbergs.
- Bei Stellenausschreibungen gezielt in zielgruppenspezifischen Netzwerken werben.
- Bei externen und analog internen Ausschreibungen das Interesse auch an unterrepräsentierten Gruppen artikulieren.
- Definition von Vielfaltskompetenz mit professioneller Unterstützung und Schulungsmaßnahmen für Personalverantwortliche als Teil erwarteter Kompetenzen von Führungskräften.
- Überprüfung der bestehenden Definitionen von „Eignung, Leistung und Befähigung“ im Hinblick auf nonformale und informelle Kompetenzen.
- Sensibilisierung von Personalentscheiderinnen und Personalentscheidern dafür, dass und wie Vorurteile und Stereotype zu Wahrnehmungsverzerrungen führen können.
- Beteiligung von Ombudspersonen als Kontrollinstanz bei Einstellungen im Sinne der Vielfaltsdimensionen.
- Gezielte Förderung von Nachwuchskräften aus unterrepräsentierten Gruppen zum Beispiel durch interne Potentialanalysen.
- Entwicklung von Mentoring- und Patenschaftsprogrammen.
- Entwicklung von Maßnahmen um Vertreterinnen und Vertreter unterrepräsentierter Gruppen zur Verantwortungsübernahme hinzuführen.
- Schaffung von Hospitationsmöglichkeiten für grundsätzlich geeignete Bewerberinnen und Bewerber.
- Flexiblere und längere Praktika durch Arbeitgebende für Jugendliche, um Berufsperspektiven zu entwickeln.

- Beratung und Vernetzung von Arbeitgebenden zum Thema Inklusion von Menschen mit Behinderung.
- Personalverantwortliche für den Bereich Inklusion von Menschen mit Behinderung sensibilisieren.
- Befragung der am Bündnis für Familie beteiligten Unternehmen, welche Formen der Kinderbetreuung und Unterstützung bei der Pflege Angehöriger von den Beschäftigten tatsächlich gebraucht werden unter besonderer Berücksichtigung der Anliegen von Männern und Vätern (von der Herkunft unabhängig).
- Gezielte Fortbildung über persönliche Voraussetzungen zur Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und Familie insbesondere für Eltern und Auszubildende.
- Entwicklung einer neuen Arbeitgebendenmarke (Marketingkonzept entsprechend dem Leitbild Vielfalt).
- Öffentlichkeitsarbeit: Kommunikationskultur ohne Ausgrenzung verfolgen und Vielfalt der Lebensmodelle betonen.

---

### **Qualifizierung von Frauen unterschiedlicher Gruppenzugehörigkeit in unsicheren Beschäftigungsverhältnissen.**

---

Heidelberger Dienste gGmbH

---

Im Fokus stehen insbesondere Frauen mit und ohne Migrationshintergrund aus Heidelberger kleinen und mittleren Unternehmen, deren prekäre Beschäftigungsverhältnisse keine eigenständige Existenzsicherung ermöglichen, nur unzureichende soziale Absicherung bieten sowie solche mit gefährdeter Beschäftigungsfähigkeit durch einen fehlenden Zugang zu Weiterbildung.



---

**Definition von Vielfaltskompetenz mit professioneller Unterstützung und Schulungsmaßnahmen für Personalverantwortliche als Teil erwarteter Kompetenzen von Führungskräften.**

---

Personal- und Organisationsamt, Amt für Chancengleichheit

---

Im Rahmen der Erarbeitung einer abgestimmten alltagstauglichen Orientierungshilfe Diversität, die der Stadtverwaltung Heidelberg zur Vereinfachung des laufenden Geschäftes zur Verfügung steht, können konkrete Qualifizierungsziele definiert werden. Geeignete Angebote können in das interne Fortbildungsprogramm der Stadt aufgenommen werden.

---

---

**Studienbesuch bei ausgewählten schwedischen Unternehmen in Kooperation mit der Deutsch-Schwedischen Gesellschaft Heidelberg e.V.: Information und Austausch mit Unternehmen und der lokalen Politik über die Möglichkeiten einer Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Väter.**

---

Amt für Chancengleichheit

---

Das Amt für Chancengleichheit organisiert in Kooperation mit der Deutsch-Schwedischen Gesellschaft Heidelberg einen entsprechenden Austausch.

---

---

**Entwicklung einer neuen Arbeitgebendenmarke (Marketingkonzept entsprechend dem Leitbild Vielfalt).**

---

Personal - Organisationsamt

---

Die Entwicklung eines Personalmarketingkonzepts zur Gewinnung neuen Personals und Bindung vorhandenen Personals mit dem zentralen Bestandteil einer Arbeitgebendenmarke ist derzeit in Bearbeitung. In einem nächsten Schritt findet die Entwicklung der Arbeitgebendenmarke statt.

## Projekte, die fortgesetzt werden können

---

**Kontinuierliche Gewinnung von Migrantinnen- und Migrantenunternehmen, um ausbildungsfähige junge Erwachsene, insbesondere mit Migrationshintergrund, mit schlechten Voraussetzungen für einen Einstieg in die duale Ausbildung in ungeforderte Ausbildungen zu bekommen.**

---

Amt für Chancengleichheit

---

Förderung des Heidelberger Ausbildungsverbunds (IKUBIZ), um Inhaberinnen und Inhaber kleiner und mittlerer Unternehmen mit Migrationshintergrund für die duale Ausbildung zu gewinnen. Die Plätze werden in der Regel mit benachteiligten jungen Menschen, insbesondere mit Migrationshintergrund besetzt.

---

**Geförderte Ausbildung / Beschäftigung für Menschen mit Behinderung.**

---

Personal- und Organisationsamt, Amt für Soziales und Senioren, Agentur für Arbeit

---

In Kooperation mit dem Job-Center Heidelberg und der Stadt Heidelberg bietet die Heidelberger Dienste gGmbH das Projekt Azubi-Fonds an, das für Heidelberger Jugendliche und junge Erwachsene, die aus unterschiedlichen Gründen einer besonderen Unterstützung bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz bedürfen, eine berufliche Perspektive entwickelt. Beim Amt für Soziales und Senioren wurde ein zentrales Personalkostenbudget eingerichtet, das die Beschäftigung von drei Menschen mit geistiger Behinderung innerhalb der Stadtverwaltung ermöglicht. Die Agentur für Arbeit unterstützt mit speziellen Förderangeboten Menschen mit Behinderungen beim Erwerb eines Berufsabschlusses.

---

**Angebote in Heidelberg machen für eine nachhaltige Arbeitsmarktintegration von Langzeitarbeitslosigkeit bedrohter Menschen mit unterschiedlichem Ausgrenzungsrisiko (Zuwanderung sowie psychische und körperliche Einschränkungen).**

---

Amt für Chancengleichheit

---

A. Durch einen städtischen Fonds für Auszubildende werden in Kooperation mit Heidelberger Dienste gGmbH und dem Jobcenter ausbildungsfähige benachteiligte junge Menschen aus dem Leistungsbezug des Sozialgesetzbuches II betreut, die ohne Unterstützung nicht in der Lage sind, eine Ausbildung abzuschließen. B. Durch das Programm „Aktiv“ werden in Kooperation mit Berufliche Bildung gGmbH und dem Jobcenter nicht ausbildungsfähige junge Erwachsene aus dem Leistungsbezug des Sozialgesetzbuches II, denen wegen fehlender Mitwirkung die Einstellung der Leistungen droht, wieder zu einer eigenverantwortlichen Lebensführung befähigt und an den ersten Arbeitsmarkt herangeführt. Teilnehmende ohne Schulabschluss haben die Möglichkeit, diesen im Rahmen der vorhandenen Angebote nachzuholen. C. Im Projekt „Kompetenzagentur“ werden in Kooperation mit der Jugendagentur und dem Jobcenter ausbildungsferne, marginalisierte junge Erwachsene aus Heidelberg zwischen 18 und 27 Jahren unterstützt, die von den regelhaften Angeboten der Übergangs- und Ausbildungssysteme nicht erreicht werden, bei der Stabilisierung ihrer Lebensverhältnisse sowie der Entwicklung und Umsetzung einer beruflichen Perspektive. D. Durch das Landesprogramm „GUTE und SICHERE ARBEIT“ entstehen sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen bisher Langzeitarbeitsloser durch die Verwendung staatlicher Passivleistungen zugunsten einer betreuten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung.

---

**Regelmäßiges Monitoring über gruppenspezifische Unterrepräsentanzen, Erhebung besonders wichtiger Daten, sofern sie noch nicht verfügbar sind.**

---

Personal- und Organisationsamt

---

Über die Jahresstatistik des Personal- und Organisationsamtes werden vielfältige Daten erhoben und abgebildet (zum Beispiel Frauen in Führungspositionen, Männer in Teilzeit, berufsgruppenspezifisch zum Beispiel Anzahl der Erzieher und vieles mehr). Zusätzlich ist die Anzahl der bei der Stadtverwaltung beschäftigten schwerbehinderten Menschen bekannt.

---

### **Bei Stellenausschreibungen gezielt in zielgruppenspezifischen Netzwerken werben.**

---

Personal- und Organisationsamt, Amt für Chancengleichheit

---

Stellenausschreibungen werden neben der Veröffentlichung in der Presse und auf der städtischen Homepage in zielgruppenspezifischen Netzwerken veröffentlicht und an die Agentur für Arbeit geleitet, die insbesondere Menschen mit Behinderungen auf passende Ausschreibungen hinweist.

---

---

### **Bei externen und analog internen Ausschreibungen das Interesse auch an unterrepräsentierten Gruppen artikulieren.**

---

Personal- und Organisationsamt

---

Bei externen und analog internen Ausschreibungen wird bei der Stadt Heidelberg bereits folgende Formulierung systematisch eingefügt: „Um Unterrepräsentanzen zu vermeiden, hat die Stadt Heidelberg zum Beispiel die Charta der Vielfalt unterzeichnet ([www.charta-der-vielfalt.de](http://www.charta-der-vielfalt.de)).“ Dies geschieht in Ergänzung der bereits üblichen Formulierung, „Die Stadt Heidelberg fördert die Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und Familie durch vielfältige Angebote. Die zu besetzende Stelle ist in gleicher Weise für Frauen und Männer geeignet. In den meisten Fällen ist bei der Stadt eine Teilzeitbeschäftigung möglich.“

---

---

### **Überprüfung der bestehenden Definitionen von „Eignung, Leistung und Befähigung“ im Hinblick auf nonformale und informelle Kompetenzen.**

---

Personal- und Organisationsamt

---

Einstellungen bei der Stadtverwaltung Heidelberg erfolgen nach Eignung, Leistung und Befähigung der Bewerberinnen und Bewerber für die zu besetzenden Stellen. Dies bedeutet jedoch im Umkehrschluss nicht, dass sich zum Beispiel Interkulturalität oder in einer Familienpause erworbene Erfahrungen nicht positiv auf die persönliche Eignung oder Befähigung auswirken und insofern bei einer Auswahlentscheidung einbezogen werden. Zudem werden die Personalentscheiderinnen und -entscheider über entsprechende Fortbildungen zum Thema Personalauswahl entsprechend sensibilisiert.

---

### **Sensibilisierung von Personalentscheidenden dafür, dass und wie Vorurteile und Stereotype zu Wahrnehmungsverzerrungen führen können.**

---

Personal- und Organisationsamt

---

Ein entsprechendes Angebot befand sich 2013 und 2016 im Fortbildungsangebot der Stadtverwaltung.

---

---

### **Beteiligung von Ombudspersonen als Kontrollinstanz bei Einstellungen im Sinne der Vielfaltsdimensionen.**

---

Personal- und Organisationsamt

---

Die Maßnahme ist geltende Praxis bei der Stadtverwaltung Heidelberg.

---

---

### **Flexiblere und längere Praktika durch Arbeitgebende für Jugendliche, um Berufsperspektiven zu entwickeln.**

---

Personal- und Organisationsamt, Amt für Schule und Bildung/ Abteilung Schulentwicklung/ Regionales Bildungsbüro für Programme und Kooperationen

---

Die Rahmenbedingungen für entsprechende Praktika bei der Stadt Heidelberg sind grundsätzlich vorhanden. Weitere unterstützende Maßnahmen sind die Projekte Practicabay, Heidelberger Ausbildungstage, Übergangsmangement an der Gemeinschaftsschule Geschwister-Scholl-Schule und Reallabor I, zweites Teilprojekt. Je nach Schulart finden an den Schulen spezielle Berufscurricula statt.

---

---

### **Beratung und Vernetzung von Arbeitgebenden zum Thema Inklusion von Menschen mit Behinderung.**

---

Personal- und Organisationsamt

---

Die Stadt Heidelberg ist zu diesem Thema mit anderen Städten in regelmäßigem Austausch.

---

### **Personalverantwortliche für den Bereich Inklusion von Menschen mit Behinderung sensibilisieren.**

---

Personal- und Organisationsamt

---

Der Anteil schwerbehinderter Menschen bei der Stadtverwaltung betrug zum 01.01.2015 etwas mehr als 8,5%. Die Sensibilisierung personalverantwortlicher Personen für den Bereich der Inklusion erfolgt auf vielfältige Weise. Die Interessen dieser Menschen werden durch die Schwerbehindertenvertretung der Stadtverwaltung transportiert und unterstützt. Entsprechende Maßnahmen zum Beispiel zur Unterstützung am Arbeitsplatz werden - auch auf Veranlassung durch das Fachamt (die vorgesetzte Person) - abgestimmt und durchgeführt. Bei Personalauswahlverfahren, an denen Bewerberinnen und Bewerber mit Behinderung teilnehmen, erfolgt oft im Vorfeld bereits ein Austausch mit den Vorgesetzten über einen möglichen Einsatz. Auch bei Fortbildungen findet dieses Thema Raum.

---

### **Führungspositionen in Teilzeit ermöglichen/ausbauen.**

---

Personal- und Organisationsamt

---

Dieses Verfahren ist bereits üblich bei der Stadtverwaltung Heidelberg. Im Rahmen einer eingerichteten verwaltungsinternen Arbeitsgruppe ist bereits geplant zu prüfen, welche Möglichkeiten der Weiterentwicklung dieses Instrumentes bestehen.

---

### **Flexible Arbeitszeiten, Sabbatical-Möglichkeiten, alternative Arbeitszeitmodelle, neue Arbeitsorganisation.**

---

Personal- und Organisationsamt

---

Diese Verfahren gehören zum Selbstverständnis der Stadtverwaltung Heidelberg und sind in vielfältigen Ausprägungen bereits üblich.

---

### **Tarifliche Vereinbarungen für temporäre Freistellungen.**

---

Personal- und Organisationsamt

---

Im öffentlichen Dienst fehlt es nicht an rechtlichen Grundlagen für volle Freistellungen oder Teilfreistellungen wie beispielsweise das Landesbeamtengesetz, Familienpflegezeitgesetz, Pflegezeitgesetz, Teilzeit- und Befristungsgesetz, TVöD-V. Bei der Stadt Heidelberg sind derzeit knapp 750 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter teilzeitbeschäftigt.

---

### **Unterstützung der Kinderbetreuung von der Krippe bis zur Schule.**

---

Kinder- und Jugendamt, Personal- und Organisationsamt

---

Heidelberg ist eine familienfreundliche Stadt. In enger Zusammenarbeit mit vielen freien Trägern wurde das Angebot an Betreuungsplätzen in den letzten Jahren massiv ausgebaut. Durch den Krippenplatzausbau ergibt sich für Heidelberg ein zentraler Standortvorteil. Mit einer Versorgungsquote von über 50 Prozent nimmt Heidelberg eine Spitzenposition im Kleinkindbereich (0-3 Jahre) in allen westlichen Bundesländern ein. Die Versorgungsquote bei den Kindern über drei Jahren bis zum Schuleintritt liegt bei über 100 Prozent. Im Rahmen der jährlichen Bedarfsplanung erfolgt der kontinuierliche Ausbau im vorschulischen Betreuungsbereich. Heidelberg bietet im Verbund der Träger ein vielfältiges und flexibles Betreuungsangebot an. Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist, mit den bereitgestellten Betreuungsangeboten und der Wahl des Betreuungsplatzes entsprechend der familiären Situation, gut möglich.

---

### **Gezielte Fortbildung über persönliche Voraussetzungen zur Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und Familie insbesondere für Eltern und Auszubildende.**

---

Personal- und Organisationsamt

---

Entsprechende Angebote wurden/werden immer wieder in das Fortbildungsangebot der Stadtverwaltung aufgenommen, sie werden inzwischen weniger nachgefragt.

---

### **Info über Weiterbildungsmöglichkeiten während der Familienzeit.**

---

Personal- und Organisationsamt, Amt für Öffentlichkeitsarbeit

---

Bei der Stadtverwaltung Heidelberg ist dieses Verfahren üblich. Das Personal- und Organisationsamt nimmt entsprechende Angebote in das Fortbildungsprogramm auf. Die Mitarbeiterzeitung HEINZ unter Federführung des Amtes für Öffentlichkeitsarbeit wird an alle beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verschickt.

---

### **Gute Beispiele für die Unterstützung von Vätern und Müttern öffentlich bekannt machen.**

---

Personal- und Organisationsamt

---

Auf den Internetseiten der Stadt Heidelberg findet sich beim Stichwort „Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und Familie“ die ganze Bandbreite der Angebote der Stadt zu diesem Thema.

---

### **Angebote zum Thema Wiedereinstieg und Weiterqualifizierung für Männer und Frauen in ihrer Vielfalt niederschwelliger und bekannt machen.**

---

Amt für Chancengleichheit, Heidelberger Dienste gGmbH

---

Das Amt für Chancengleichheit koordiniert die in Heidelberg existierenden Angebote zu den Themen berufliche Fort- und Weiterbildung und Aufstieg, Karriere und Existenzgründungswunsch von Frauen. Hierzu gehören der Aufbau entsprechender Websites sowie die Erstellung von zwei Online- Handbüchern. In Kooperation mit dem Regionalbüro für berufliche Fortbildung Heidelberg, Mannheim, Neckar-Odenwald und Sinsheim bietet das Amt eine kostenfreie trägerneutrale Erst- und Lotsenberatung bei allen Fragen der beruflichen Neu- und Umorientierung beziehungsweise beruflichen Weiterbildung für Frauen und Männer an. Das Bündnis für Familie erstellt und druckt die Broschüre „Wegweiser für den beruflichen Wiedereinstieg in Heidelberg“ als Orientierungsleitfaden und beinhaltet wesentliche Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner und Kontakte in Heidelberg. Das Ganze wird außerdem noch in digitaler Form erstellt.

---

### **Öffentlichkeitsarbeit: Kommunikationskultur ohne Ausgrenzung verfolgen und Vielfalt der Lebensmodelle betonen.**

---

Amt für Öffentlichkeitsarbeit, Amt für Chancengleichheit

---

Die gesamte Öffentlichkeitsarbeit der Stadtverwaltung basiert bereits auf einer Kommunikationskultur. Die Vielfalt von Gruppenzugehörigkeiten wird insbesondere in den Kontexten Gesundheit, Bildung, Arbeit, Partizipation, Mobilität und Wohnen auch zukünftig in Kooperation mit den jeweiligen Fachbereichen/ Fachstellen kontinuierlich weiterentwickelt. Ein weiterer Fokus liegt beim Thema des barrierefreien Zugangs zu Informationen/ Angeboten für Menschen mit Behinderungen im Internet, bei der Verwendung leichter Sprache und der Berücksichtigung von Bildern mit Menschen unterschiedlicher Behinderung bei Darstellungen. Dieser Bereich wird auch mit Blick auf die zu erwartende Novellierung des Bundesbehindertengleichstellungsgesetzes kontinuierlich weiterentwickelt.



## Handlungsfeld 3

### Bildung und lebenslanges Lernen

#### Die erarbeiteten Vorschläge für Ziele und Maßnahmen gehen in fünf Richtungen

- Stärkung schulischer Angebote,
- Steigerung von Orientierungshilfen,
- Sprachförderung als Querschnittsaufgabe,
- Nutzung von Diversitätspotenzialen für die Fachkräftesicherung und
- Stärkung der Zielgruppensensibilität bei städtischen und externen Angeboten.



## Neue Projekte, deren Umsetzung kurzfristig starten kann

---

**Sicherung einer (Teil-) Kostenübernahme bei Anerkennungsverfahren durch Einrichtung eines Hilfe-Fonds (zum Beispiel Einwerben von Spenden).**

---

Amt für Chancengleichheit

---

Das Amt für Chancengleichheit wird versuchen, hierfür Gelder aus der Weihnachtsspendenaktion der Rhein-Neckar-Zeitung und -für Menschen auf der Flucht- aus der Marguerre-Spende zu akquirieren.

---

**Sprechstunden für Frauen zum beruflichen Wiedereinstieg in Kooperation mit Kindertagesstätten bekannter machen.**

---

Amt für Chancengleichheit

---

Weitergabe von Hinweisen an Eltern mit Kindern in Kindertagesstätten über die Beratungsangebote zum beruflichen Wiedereinstieg sowie zur Unterstützung für Frauen beim Wiedereinstieg/Einstieg in Beruf/ Ausbildung/ Fort- und Weiterbildung durch die Fachkräfte in den Kindertagesstätten.

## Neue und weiterentwickelte Projekte, die mittel- und langfristig umgesetzt werden können

---

**Bestandsanalyse über bestehende Sprachförderangebote.**

---

Amt für Chancengleichheit

---

Bestandsaufnahme bestehender Sprachförderangebote und leicht zugängliche Bereitstellung der Daten zur Herstellung von Transparenz für alle Interessierten sowie zur Überwindung von Angebotslücken.

---

**Kampagne für Gesundheits- und Erziehungsberufe zur Steigerung von Akzeptanz und Wertschätzung dieser Berufe sowie zur Stärkung des Berufswahlinteresses bei Männern. Auseinandersetzung mit hinderlichen Faktoren für eine entsprechende Berufswahl.**

---

Amt für Chancengleichheit

---

Der Männeranteil in den Care- und Erziehungsberufen ist weiterhin gering. Um mehr Jungen für die genannten Berufsfelder zu interessieren und über bestehende Chancen und Voraussetzungen aufzuklären, können in Zusammenarbeit mit Fachämtern und Regelinstitutionen hilfreiche Informationen und Materialien zusammengestellt und erarbeitet werden. Dazu gehören Plakat-kampagnen, Postkarten, Flyer. Weitere Maßnahmen und Projekte könnten danach in Abstimmung mit den beteiligten Fachämtern und Institutionen erfolgen.

---

**Stärkung der Zielgruppensensibilität bei städtischen und externen Angeboten – insbesondere im Bildungsbereich – durch die beteiligungsorientierte Erarbeitung einer Handreichung mit Interessensvertretungen.**

---

Amt für Chancengleichheit

---

Erarbeitung einer Handreichung zur Stärkung der Zielgruppensensibilität bei städtischen Angeboten mit interessierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Stadtverwaltung. Auf der Grundlage dieser Ergebnisse ist eine partizipative Weiterentwicklung für Interessensvertretungen, Verbände, Vereine und andere Interessierte möglich.

---

**Projekte, die fortgesetzt werden können**

---

**Vielfalt bei Erzieherinnen/Erzieher und Lehrerinnen/Lehrer im Rahmen von Stellenbesetzungen.**

---

Kinder- und Jugendamt für Erzieherinnen und Erzieher, keine Zuständigkeit der Stadt für Lehrerinnen und Lehrer

---

Die pädagogischen Teams in den Kindertageseinrichtungen sind bereits multiprofessionell ausgerichtet. In den Bewerbungsverfahren werden nur pädagogische Fachkräfte berücksichtigt. Die Auswahl erfolgt auf der Grundlage des Gleichstellungsgesetzes. Der Anteil der pädagogischen Fachkräfte mit Migrationshintergrund steigt stetig an, ebenso der Anteil an männlichen Fachkräften.

---

**Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention auf Basis des Schulgesetzes Baden-Württemberg (Inklusion an Schulen für Menschen mit Behinderungen).**

---

Staatliches Schulamt Mannheim

---

Inklusion an Schulen ist ein Schwerpunkt im Bildungsbereich. Grundsätzlich haben Eltern von Kindern mit Anspruch auf ein sonderpädagogisches Bildungsangebot die Wahlmöglichkeit zwischen einem Bildungsangebot an einer allgemeinbildenden Schule (gemeinsamer Unterricht) und dem Besuch eines Sonderpädagogischen Bildungs- und Beratungszentrums (SBBZ) inklusive der Möglichkeit der kooperativen Organisationsform gemeinsamen Unterrichts.

---

**Bereitstellung von Daten über Bildungsbrüche (zum Beispiel Rückschulungen) / Bildungsabbrüche / Sprachstanderhebungen der verschiedenen Personengruppen / Analyse der Schülerströme.**

---

Amt für Schule und Bildung/ Regionales Bildungsbüro

---

Die Amtliche Schulstatistik ist die verbindliche Datengrundlage der Schülerzahlen. Darüber hinaus gehende personenbezogene Daten können aus Datenschutzgründen nicht erhoben werden. Allerdings wird jährlich eine Online-Befragung der Schulen durchgeführt. Daten über Bildungsabbrüche veröffentlichte die Caritas in ihrer Bildungsstudie 2015. Heidelberg hat mit 1,7 Prozent die absolut geringste Quote an Schulabbrecherinnen und Schulabbrechern. Die Übergangquote in die Gymnasien liegt mit 62 Prozent auf sehr hohem Niveau. Eine Analyse der Schülerströme erfolgt im Rahmen der Datenverfügbarkeit. Sprachstandserhebungen werden grundsätzlich an Schulen durchgeführt, um schulbezogene Förderkonzepte erfolgreich planen und durchführen zu können. Es gibt eine kontinuierliche Berichterstattung beim Amt für Schule und Bildung und ein umfangreiches Portfolio an Unterstützungsprogrammen und Förderprojekten.



---

### **Berufsorientierung für das Duale System auch an Gymnasien stärken.**

---

Agentur für Arbeit/ Berufsberatung

---

Die Berufsorientierung der Agentur für Arbeit beinhaltet auch das duale Ausbildungssystem. Ergänzend wird eine Schüleringenieursakademie angeboten. Hierbei führt der Träger Berufliche Bildung gGmbH mit interessierten Schülerinnen und Schülern Betriebsbesuche durch, erarbeitet berufskundliche Informationen im Fachunterricht und führt die Schülerinnen und Schüler an das Thema Berufswahl heran. Damit sollen auch Gymnasiastinnen und Gymnasiasten an duale Ausbildungsberufe herangeführt werden. Die Finanzierung der Schüleringenieursakademie ist ausgelaufen, deren Fortsetzung wird geprüft.

---

### **Stärkung der MINT-Bereiche (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) für Mädchen und junge Frauen.**

---

Amt für Schule und Bildung, bei den Heidelberger Ausbildungstagen zu 50 Prozent auch das Amt für Wirtschaftsförderung. Bildungspläne: Staatliches Schulamt Mannheim, Regierungspräsidium Karlsruhe, Heidelberger Schulen

---

Die Abteilung Schulentwicklung /Regionales Bildungsbüro engagiert sich im Bereich Stärkung der Auswahl von naturwissenschaftlichen Berufen von Mädchen und Frauen durch die Heidelberger Ausbildungstage, das Heidelberger Übergangsmanagement an der Geschwister-Scholl-Schule, Practicabay sowie durch eine Synopse der Berufsreife-curricula der Schulen mit regelmäßigen Treffen der verantwortlichen Lehrkräfte und Schulleitungen. Darüber hinaus gibt es eine Vielzahl von Angeboten (Jugendberufshilfe, Fachberatung der Agentur, Veranstaltungen unterschiedlicher Stiftungen und Organisationen wie auch städtischer Ämter) zum Thema MINT. Als Schulträgerin engagiert sich das Amt für Schule und Bildung laufend für den Ausbau und die Modernisierung der naturwissenschaftlichen Fachräume an den Schulen. Inhalte der Bildungspläne sind dagegen hoheitliche Aufgabe des Landes.

---

### **Ausbau von Mentoring und Lernpatenschaften für zugewanderte Familien.**

---

Amt für Chancengleichheit

---

Es gibt zahlreiche an den Schulen installierte Lernpatenschaften und Mentoringsysteme, z.B. Lernpatenschaften zwischen älteren und jüngeren Schülerinnen und Schülern an der Waldparkschule. In den aktuellen Schulprofilen der weiterführenden Schulen sind Patenschafts- und Mentoringprojekte dargestellt (vergleiche Schulwegweiser, jährlich jeweils im Januar aktualisiert), ebenso wie in einer Informationsbroschüre für Viertklasseltern und im Rahmen von Elterninformationsveranstaltungen. Die Elternstiftung Baden-Württemberg bildet laufend Elternmentoren aus. Es gibt außerdem verschiedene Informationsangebote über Mentoring- und Lernpatenschaften über online-Datenbanken, Homepages der Freiwilligenagentur, der Diakonie, der Caritas, des Asyl-Arbeitskreises, der Heidelberger Service-Clubs und verschiedener Vereine.

---

### **Tag der Berufsorientierung für alle, Vermittlung durch innovative Methoden.**

---

Agentur für Arbeit/ Berufsberatung

---

Das Angebot ist in Form der Heidelberger Ausbildungstage vorhanden.

---

---

### **Berufsorientierung in Stadtteiltreffpunkten.**

---

Agentur für Arbeit/ Berufsberatung

---

Die Betreuung der Schulen Internationale Gesamtschule (Hasenleiser) und der Waldparkschule (Emmertgrund) wird vor Ort von den Berufsberatern durchgeführt und so die dort ansässigen Jugendlichen im Schulkontext angesprochen. An den beiden Schulen finden Berufsorientierungsunterricht, Elternabende und Sprechstunden der Berufsberatung statt. Daher werden in den Stadtteilen keine zusätzlichen Maßnahmen durchgeführt.

---

### **Ausbau Sprachkurse für Eltern, Alphabetisierungskurse und Leseförderung für Eltern.**

---

Bundesamt für Migration und Geflüchtete, Sprachkursträger

---

Sprachkurse für Menschen mit Migrationshintergrund werden als so genannte Integrationskurse über das Bundesamt für Migration und Geflüchtete (BAMF) von zertifizierten Sprachkursträgern in Heidelberg angeboten. Die Kurse umfassen 600 Stunden für den Sprachkurs und 60 Stunden für den Orientierungskurs. Für spezielle Zielgruppen kann die Stundenzahl auch erhöht sein, zum Beispiel Eltern-Integrationskurse, Alphabetisierungskurse, spezielle Frauenkurse und Kurse für Jugendliche. Sollte sich bei den Heidelberger Sprachkursträgern auf Grund einer Erhöhung der Asylbewerberinnen und Asylbewerber mit Bleibeperspektive besonderer Unterstützungsbedarf zeigen, kann sich das Amt für Chancengleichheit in Kooperation mit dem Bürgeramt im Rahmen des BAMF-Netzwerks dieses Anliegen annehmen. Vorsorglich ist das Amt für Soziales und Senioren in Kooperation mit dem Liegenschaftsamt dabei, sich um weitere Räume zu kümmern.

---

### **Nachfrageorientierter Ausbau der Sprachförderung für Geflüchtete, Asylbewerberinnen und Asylbewerber und Zugewanderte mit Aufenthaltserlaubnis unter Berücksichtigung der notwendigen Schaffung der räumlichen Voraussetzungen.**

---

Intern: Amt für Soziales und Senioren, Extern: Bundesamt für Migration und Geflüchtete

---

Vorsorglich ist das Amt für Soziales und Senioren in Kooperation mit dem Amt für Liegenschaften dabei, zusätzliche Räume für Sprachkurse zu suchen, falls Heidelberg doch in absehbarer Zeit Geflüchtete zugewiesen bekommt.

---

### **Einrichtung einer Beratungs- und Koordinierungsstelle für engagierte Sprachmittlerinnen und Sprachmittler in Heidelberg, die im Rahmen ihrer vorhandenen Sprachkompetenzen bei der Verständigung zwischen allen Beteiligten kostenlos vermitteln.**

---

Amt für Chancengleichheit, Diakonisches Werk Heidelberg

---

Das Diakonische Werk installierte eine Koordinierungsstelle zur Gewinnung, Beratung und Begleitung Ehrenamtlicher, die sich in einem Sprachmittler-Pool engagieren. Diese Stelle vermittelt die Sprachmittlerinnen und Sprachmittler an anfragende Hilfesuchende mit Migrationshintergrund und organisiert Schulungen, Coachings und regelmäßige Treffen. Im Rahmen vorhandener Sprachkompetenz wird bei der Verständigung und der Entwicklung von Handlungsoptionen zwischen den Beteiligten unterstützt und vermittelt.

---

### **Medienkiste für (geflüchtete-) Kinder.**

---

Stadtbücherei

---

Die Stadtbücherei hat in Zusammenarbeit mit dem Amt für Soziales und Senioren mehrere Medienkisten mit Büchern und Hörstiften zusammengestellt. Diese werden gezielt in Wohnheimen für Geflüchtete bereitgestellt. Auf den Medienkisten wird auf die Angebote der Stadtbücherei hingewiesen, so dass die Geflüchteten auch selbst den Weg in die Bücherei finden können.

---

### **Bereitstellung von Teilzeitausbildungsplätzen bei der Stadt Heidelberg und entsprechend offensive Öffentlichkeitsarbeit.**

---

Personal- und Organisationsamt

---

Bei der Stadt Heidelberg ist die Ausbildung in Teilzeit möglich und wurde auch bereits praktiziert. Trotz konkreter Angebote war die Nachfrage bisher gering. Die Möglichkeit der Teilzeitausbildung kann in den Internetauftritt des Personal- und Organisationsamt integriert werden.



## Handlungsfeld 4

### Zugewanderten- und Frauenökonomie

**Die erarbeiteten Vorschläge für Ziele und Maßnahmen sind aufeinander aufbauend darauf gerichtet, gezielt aktiv zu werden, um sichtbaren gruppenspezifischen Gründungshemmnissen für Zugewanderte sowie für Frauen systematischer und angemessener begegnen zu können. Sie gehen in fünf Richtungen**

- Unternehmerische Diversität als zentrale Triebkraft lokaler Ökonomie kommunizieren.
- Identifizierung von gruppenspezifischen Gründungshürden und des vorhandenen Beratungsbedarfs.
- Transparenz der Angebotsstruktur in Heidelberg für die Zielgruppen Zugewanderte und Frauen schaffen.
- Interkulturelle und gendersensible Öffnung von Institutionen und Netzwerken.
- Aufbau eines Gründungszentrums (in geeigneter Anbindung) für die zwei genannten Zielgruppen

## Neue Projekte, die mittel- und langfristig umgesetzt werden können

---

### Öffentliches Expertinnen- und Expertenhearing.

---

Amt für Chancengleichheit

---

Regelinstitutionen sollen für eine generelle Diversitätsorientierung sensibilisiert und für eine aktive Mitgestaltung gewonnen werden.

---

### Vertiefende Befragung.

---

Amt für Chancengleichheit

---

Identifizierung gruppenspezifischer Gründungshürden durch standardisierte und qualitative Befragungen von marktaktiven Gründerinnen und Gründern und Unternehmerinnen und Unternehmer (mit und ohne Migrationshintergrund) sowie Gründungsabbrecherinnen und -abbrechern.

---

### Bestandsaufnahme.

---

Amt für Chancengleichheit

---

Transparenz der Angebotsstruktur in Heidelberg für die Zielgruppen Zugewanderte und Frauen durch eine Befragung schaffen. Ermittlung, welche Institutionen in Heidelberg und Umgebung Gründungsberatung anbieten, welche Zielgruppen durch das vorhandene Beratungsangebot erreicht werden und welche Beratungskonzepte den Angeboten zugrunde liegen.



---

**Zielgruppensensible Informationskultur über die (erhobenen) bestehenden Angebote.**

---

Amt für Chancengleichheit

---

Eine breite zielgruppensensible Informations- und Öffentlichkeitsarbeit über die bestehende Angebotsstruktur.

---

---

**Schulung von Institutionen und Multiplikatoren zu Fragen der Zugewanderten- und Frauenökonomie.**

---

Amt für Chancengleichheit

---

Durch Wissenstransfer und Sensibilisierung das unternehmerische Potenzial gründungsinteressierter Zugewanderter und Frauen in größerem Umfang erschließen.

---

---

**Runder Tisch mit Betroffenen, Expertinnen und Experten und Regelinstitutionen und regelmäßige Absprachen / Zusammenkünfte der zugangsrelevanten Regelinstitutionen.**

---

Amt für Chancengleichheit

---

Ein runder Tisch mit Betroffenen, Expertinnen und Experten und Regelinstitutionen trägt dazu bei, gegenseitiges Verständnis zu fördern sowie Hürden im Zugang zu Beratung aufzuzeigen und zu beseitigen.

---

---

**Gemeinsame Leitbilder der Institutionen und Ämter entwickeln.**

---

Amt für Chancengleichheit

---

Die Erarbeitung gemeinsamer Leitbilder soll das Verständnis dafür stärken, dass Diversitätsorientierung und wirtschaftliche Entwicklung keine Gegensätze bilden, sondern im Gegenteil einen überaus positiven Wirkungszusammenhang bilden.

---

**Konzepterstellung durch Gutachten und Abstimmung der Umsetzungsmöglichkeiten.**

---

Amt für Chancengleichheit

---

Beauftragung eines gutachterlichen Konzepts im Hinblick auf zu erfüllende Funktionen, Kooperationsmöglichkeiten und Finanzierungsbedarf, Trägerschaft und Führung des Zentrums sowie aktive Vernetzung und Kooperation. Abstimmung eines umsetzbaren Konzeptes.

---

---

**Aufbau eines Gründungszentrums (in geeigneter Anbindung) für die zwei genannten Zielgruppen.**

---

Amt für Chancengleichheit

---

Abstimmung eines umsetzbaren Konzeptes und Realisierung.



## Impressum

### Stadt Heidelberg

Amt für Chancengleichheit  
Bergheimer Str. 69  
69115 Heidelberg

### Bearbeitung und Koordination

Amt für Chancengleichheit

### Text

Dörthe Domzig

### Layout

Referat des Oberbürgermeisters

### Fotos

Titelseite: Rawpixel.com/Shutterstock.com, Daxiao Productions/Shutterstock.com  
Seite 4: Andrey\_Popov/Shutterstock.com  
Seite 6: Daxiao Productions/Shutterstock.com  
Seite 19: Philipp Rothe  
Seite 28: Rawpixel.com/Shutterstock.com  
Seite 36: Oleksandr Liesnoi/Shutterstock.com  
Seite 46: Daxiao Productions/Shutterstock.com  
Seite 52/53: Monkey Business Images/Shutterstock.com  
Seite 58: Rawpixel.com/Shutterstock.com  
Seite 61: Tobias Schwerdt

### Auflage

1. Auflage, Januar 2017

**Stadt Heidelberg**

Bergheimer Straße 69  
69115 Heidelberg

Telefon 06221 58-15500  
Telefax 06221 58-49160  
chancengleichheit@  
heidelberg.de  
[www.heidelberg.de](http://www.heidelberg.de)

gefördert vom



**Baden-Württemberg**

MINISTERIUM FÜR SOZIALES UND INTEGRATION