

A photograph of a multi-generational family sitting on a couch. A young boy in a green shirt is holding a globe of the Earth. He is surrounded by a man in a light blue shirt, a woman in a purple top, a young girl in a white shirt with braids, and an elderly woman in a light blue shirt. They are all smiling and looking towards the camera.

2. Gleichstellungs-
Aktionsplan der
Stadt Heidelberg
Umsetzungsbericht
2011 – 2012

2. Gleichstellungs-
Aktionsplan der
Stadt Heidelberg
Umsetzungsbericht
2011 – 2012

Inhalt

Erfolge für die Gleichberechtigung	13
Achievements for Equality	17
Einleitung	21
Introduction.....	27
Mitwirkung an Entscheidungsprozessen	31
Ziel: Frauen und Männer sind bei kommunalen Beteiligungsprozessen in gleichem Maße einbezogen.	32
Maßnahme Nr. 2, Beitrag des Amtes für Stadtentwicklung und Statistik.....	32
Ziel: Frauen und Männer sind bei kommunalen Beteiligungsprozessen in gleichem Maße einbezogen.	33
Maßnahme Nr. 3, Beitrag des Bürgeramtes	33
Ziel: Frauen und Männer sind bei kommunalen Beteiligungsprozessen in gleichem Maße einbezogen.	33
Maßnahme Nr. 4, Beitrag des Bürgeramtes	33
Ziel: Frauen und Männer sind bei kommunalen Beteiligungsprozessen in gleichem Maße einbezogen.	33
Maßnahme Nr. 5, Beitrag des Amtes für Chancengleichheit	33
Ziel: Die Repräsentanz von Frauen an politischen Entscheidungsprozessen verbessert sich.	34
Maßnahme Nr. 6, Beitrag des Kinder- und Jugendamtes	34
Ziel: Die Repräsentanz von Frauen an politischen Entscheidungsprozessen verbessert sich.	35
Maßnahme Nr. 7, Beitrag des Kinder- und Jugendamtes	35
Teilhabe am Erwerbsleben	37
Ziel: Der Anteil von Frauen in Führungspositionen nimmt zu.	40
Maßnahme Nr. 8, Beitrag des Personal- und Organisationsamtes	40
Ziel: Die bessere Vereinbarkeit beruflicher Arbeit mit Erziehungs- und Pflegeverpflichtungen erlaubt Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die gleichen beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten.....	40
Maßnahme Nr. 9, Beitrag des Personal- und Organisationsamtes	40
Ziel: Die Stadtverwaltung nutzt ihre Möglichkeiten, um das Entgeltgefälle im Geschlechterverhältnis schrittweise abzubauen. Das jeweilige Vorjahresergebnis soll im aktuellen Berichtsjahr nicht unterschritten werden.	42
Maßnahme Nr. 10, Beitrag des Personal- und Organisationsamtes und des Amtes für Chancengleichheit.....	42
Ziel: Transparenz für alle Betroffenen und alle Verantwortlichen über den Sachstand der geschlechtergerechten	

Personal- und Organisationsentwicklung bei der Stadtverwaltung Heidelberg. Impulse für gezielte Maßnahmen...43	
Maßnahme Nr. 11, Beitrag des Personal- und Organisationsamtes und des Amtes für Chancengleichheit.....43	

Ziele:

1. Der Anteil von Frauen in Führungspositionen in den technischen Bereichen wird mindestens gehalten und nimmt nach Möglichkeit zu.	
2. Die bessere Vereinbarkeit beruflicher Arbeit mit Erziehungs- und Pflegeverpflichtungen erlaubt Vätern und Müttern die gleichen beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten.....44	
Maßnahme Nr. 12, Beitrag des Amtes für Abfallwirtschaft und Stadtreinigung.....44	

Ziele:

1. Ausgewogene Vertretung von Frauen in gewerblichen und technischen Bereichen.	
2. Die Stadtverwaltung nutzt ihre Möglichkeiten, um das Entgeltgefälle im Geschlechterverhältnis schrittweise abzubauen.....45	
Maßnahme Nr. 13, Beitrag des Amtes für Abfallwirtschaft und Stadtreinigung.....45	

Ziel: Verbesserung der beruflichen Integration von Jugendlichen und jungen Erwachsenen auch durch ihre Sensibilisierung für bisher als geschlechtsuntypisch geltende Berufe.45

 Maßnahme Nr. 14, Beitrag des Amtes für Chancengleichheit45

Ziel: In Heidelberg bieten die Rahmenbedingungen zur Versorgung von Kindern gute Voraussetzungen für die Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und Familie.46

 Maßnahme Nr. 15, Beitrag des Kinder- und Jugendamtes46

Ziel: Pflegende Angehörige sollen besser über die bestehenden Möglichkeiten informiert sein.47

 Maßnahme Nr. 16, Beitrag des Amtes für Soziales und Senioren47

Ziel: Reduzierung der Begleitmobilität von Eltern und Unterstützung einer selbständigen Mobilität von Menschen mit Mobilitätseinschränkungen.47

 Maßnahme Nr. 17, Beitrag des Amtes für Verkehrsmanagement.....47

Teilhabe an öffentlichen Ressourcen51

Ziel: Sicherstellung oder Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern bei AuftragnehmerInnen, die wichtige öffentliche Dienstleistungen erbringen.53

 Maßnahme Nr. 18, Beitrag des Rechtsamtes53

Ziel: Frauen und Männer sind im Kulturleben der Stadt ausgewogen vertreten.53

 Maßnahme Nr. 19, Beitrag des Kulturamtes53

Ziel: Frauen und Männer sind im Kulturleben der Stadt ausgewogen vertreten.54

 Maßnahme Nr. 20, Beitrag der Stadtbücherei.....54

Ziel: Frauen und Männer sind im Kulturleben der Stadt ausgewogen vertreten.54

 Maßnahme Nr. 21, Beitrag des Museums.....54

Ziel: Frauen und Männer sind im Kulturleben der Stadt ausgewogen vertreten.55

 Maßnahme Nr. 22, Beitrag des Referats des Oberbürgermeisters.....55

Ziel: Frauen und Männer sind bei internationalen Kooperationen der Stadt ausgewogen vertreten.55

 Maßnahme Nr. 23, Beitrag des Referats des Oberbürgermeisters.....55

Ziel: Nicht Deutsch sprechende Frauen und Männer können sich mit ihren Anliegen verständlich machen.56

 Maßnahme Nr. 24, Beitrag des Bürgeramtes56

Ziel: Flüchtlingskinder ab sechs Jahren können dem Lehrangebot folgen und bewältigen die für sie neuen schulischen Anforderungen.....56

 Maßnahme Nr. 25, Beitrag des Amtes für Soziales und Senioren56

Ziele:

1. Verbesserung der Integration von eingewanderten Frauen und Familien. 2. Verbesserung des Zugangs von Migrantinnen und ihren Familien insbesondere zum deutschen Gesundheitssystem.....57	
Maßnahme Nr. 26, Beitrag des Amtes für Chancengleichheit57	

Ziel: Unterstützung einer frauengerechten Gesundheitsversorgung.58

 Maßnahme Nr. 27, Beitrag des Amtes für Chancengleichheit58

Ziel: Wohnungslosen Frauen wird der Weg zurück in ein geregeltes Leben ermöglicht.....58

 Maßnahme Nr. 28, Beitrag des Amtes für Soziales und Senioren58

Ziel: Frauen und Männer können sich überall in Heidelberg bewegen und aufhalten.59

 Maßnahme Nr. 29, Beitrag des Landschafts- und Forstamtes59

Ziel: Gleiche Teilhabe von Mädchen und Jungen an den Spielmöglichkeiten im öffentlichen Raum.59

 Maßnahme Nr. 30, Beitrag des Landschafts- und Forstamtes59

Ziel: Schaffung von bezahlbarem Wohnraum.60

 Maßnahme Nr. 31, Beitrag des Amtes für Baurecht und Denkmalschutz.....60

Ziel: Barrierefreiheit.61

 Maßnahmen Nr. 32 und 33, Beiträge des Amtes für Baurecht und Denkmalschutz.....61

Ziel: Gleiche Teilhabe von Mädchen und Jungen im Sportbereich.....62

 Maßnahme Nr. 34, Beitrag des Amtes für Sport und Gesundheitsförderung62

Ziel: Gleiche Teilhabe von Frauen und Männern im Sportbereich.....63

 Maßnahme Nr. 35, Beitrag des Amtes für Sport und Gesundheitsförderung63

Ziel: Gleiche Teilhabe von Mädchen und Frauen im Sportbereich.63

 Maßnahme Nr. 36, Beitrag des Amtes für Sport und Gesundheitsförderung63

Ziel: Gleiche Teilhabe von Mädchen im Sportbereich.....64

Maßnahme Nr. 37, Beitrag des Amtes für Sport und Gesundheitsförderung	64
Ziel: Gleiche Teilhabe von Mädchen und Frauen an den Dienstleistungen im Sportbereich.	65
Maßnahme Nr. 38, Beitrag des Amtes für Sport und Gesundheitsförderung	65
Ziel: Gleiche Teilhabe von Mädchen und Jungen sowie Frauen und Männern im Gesundheitsbereich.....	65
Maßnahme Nr. 39, Beitrag des Amtes für Sport und Gesundheitsförderung	65
Ziel: Förderung und Integration behinderter/chronisch erkrankter Frauen und Mädchen.	66
Maßnahme Nr. 40, Beitrag des Amtes für Chancengleichheit	66
Ziel: Erhöhung von Qualität und Verbindlichkeit der Gendergerechtigkeit bei ESF-Maßnahmen durch geeignete Prüfinstrumentarien.	67
Maßnahme Nr. 41, Beitrag des Amtes für Chancengleichheit	67
Wirksamkeit von Geschlechterstereotypen	69
Ziel: Kommunikationskultur ohne Ausgrenzung von Personen, Personengruppen, Lebensformen und Lebenslagen unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Alter und Behinderung.	71
Maßnahme Nr. 42, Beitrag des Amtes für Öffentlichkeitsarbeit und des Amtes für Chancengleichheit.....	71
Ziel: Kommunikationskultur ohne Ausgrenzung von Personen, Personengruppen, Lebensformen und Lebenslagen unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Alter und Behinderung.	72
Maßnahme Nr. 43, 2. Beitrag des Amtes für Öffentlichkeitsarbeit.....	72
Ziel: Erhöhung der Handlungskompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung Heidelberg bei einer zielgruppensensiblen Sprache und Bildauswahl.....	73
Maßnahme Nr. 44, Beitrag des Amtes für Chancengleichheit und des Amtes für Öffentlichkeitsarbeit.....	73
Ziel: Rechtssprache ohne Ausgrenzung von Personen, Personengruppen, Lebensformen und Lebenslagen unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Alter und Behinderung.	73
Maßnahme Nr. 45, Beitrag des Rechtsamtes	73
Ziel: Kommunikationskultur ohne Ausgrenzung von Personen, Personengruppen, Lebensformen und Lebenslagen unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Alter und Behinderung.	74
Maßnahme Nr. 46, Beitrag des Bürgeramtes	74
Ziel: Das Amt für Soziales und Senioren trägt bei zu einer Kommunikationskultur ohne Herabsetzung und Ausblendung von Personen, Personengruppen, Lebensformen und Lebenslagen unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Alter und Behinderung.	74
Maßnahme Nr. 47, Beitrag des Amtes für Soziales und Senioren	74
Ziel: Verwendung einer Sprache, von Symbolen und Bildern, die zu einer Kommunikationskultur führen, die alle Menschen, unabhängig von ihren Lebensformen und Lebenslagen, von Geschlecht, Herkunft, Alter, Behinderung und Befähigung, gleichermaßen wertschätzt.....	75
Maßnahme Nr. 48, Beitrag des Amtes für Abfallwirtschaft und Stadtreinigung	75

Ziel: Verwendung einer Sprache, von Symbolen und Bildern, die zu einer Kommunikationskultur führen, die alle Menschen, unabhängig von ihren Lebensformen und Lebenslagen, von Geschlecht, Herkunft, Alter, Behinderung und Befähigung, gleichermaßen wertschätzt.....	76
Maßnahme Nr. 49, Beiträge des Bürgeramtes und des Landschafts- und Forstamtes	76
Ziel: Es steigt die Anzahl der Kinder, die von Bildungsangeboten profitieren können, welche auf den Abbau von Geschlechtsrollenklichs hinwirken.	76
Maßnahme Nr. 50, Beitrag des Kinder- und Jugendamtes	76
Ziel: Verwendung einer Sprache, von Symbolen und Bildern, die zu einer Kommunikationskultur führen, die alle Menschen, unabhängig von ihren Lebensformen und Lebenslagen, von Geschlecht, Herkunft, Alter, Behinderung und Befähigung, gleichermaßen wertschätzt.....	77
Maßnahme Nr. 51, Beitrag des Amtes für Abfallwirtschaft und Stadtreinigung	77
Ziel: Das Berufswahlverhalten junger Menschen orientiert sich zunehmend seltener an Geschlechtsrollenklichs. ...	78
Maßnahme Nr. 52, Beitrag des Amtes für Chancengleichheit	78
Ziel: Sensibilisierung von Schülerinnen und Schülern für ein Berufswahlverhalten jenseits von Geschlechtsrollenklichs.	79
Maßnahme Nr. 53, Beitrag des Amtes für Chancengleichheit	79
Gewalt im Geschlechterverhältnis.....	83
Ziel: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können auf die Unterstützung der Arbeitgeberin Stadtverwaltung vertrauen, wenn sie Opfer von häuslicher Gewalt werden/sind.	84
Maßnahme Nr. 54, Beiträge des Personal- und Organisationsamtes und des Rechtsamtes	84
Ziel: Verbesserung des Schutzes der Beschäftigten der Stadtverwaltung Heidelberg.....	85
Maßnahme Nr. 55, Beiträge des Personal- und Organisationsamtes und des Amtes für Chancengleichheit	85
Ziel: Die überzeugende Zusammenarbeit beim Einschreiten im Falle häuslicher Gewalt des gesamten fachlichen Netzwerkes Heidelberger Interventionsmodell (HIM) sorgt dafür, dass Opfer den Schutz und die Hilfe bekommen, die sie brauchen und Täter (in Einzelfällen auch Täterinnen) für ihr Handeln angemessen in Verantwortung genommen werden.	86
Maßnahme Nr. 56, Beiträge des Bürgeramtes und des Amtes für Chancengleichheit	86
Ziel: Optimierung der Versorgung von Opfern häuslicher Gewalt im Gesundheitsbereich.....	86
Maßnahme Nr. 57, Beitrag des Uniklinikums Heidelberg in Kooperation mit dem Runden Tisch gegen Gewalt im Geschlechterverhältnis und dem Amt für Chancengleichheit.....	86
Ziel: Abbau der Gewalt im Geschlechterverhältnis.	87
Maßnahme Nr. 58, Beiträge des Runden Tisches gegen Gewalt im Geschlechterverhältnis, des Amtes für Chancengleichheit und des Bürgeramtes	87
Ziel: Erhöhung des Anteils von Jugendlichen, die von Bildungsangeboten profitieren können, die auf gewaltfreie	

Lebensformen hinarbeiten, auf den Abbau von Geschlechtsrollenklischees hinwirken und frühzeitige qualifizierte Information über in Heidelberg bestehende Hilfeangebote bei Gewalterfahrungen weitergeben können.	88
Maßnahmen Nr. 59 – 61, Beiträge des Amtes für Chancengleichheit	88
Ziel: Hilfe und Beratung bei sexueller Gewalt an Frauen und Mädchen.	90
Maßnahme Nr. 62, Beitrag des Amtes für Chancengleichheit	90
Ziel: In Heidelberg können sich Frauen und Männer im öffentlichen Raum in höchstem Maße frei und sicher vor physischer oder psychischer Gewalt bewegen.	90
Maßnahme Nr. 63, Beitrag des Landschafts- und Forstamtes	90
Ziel: Erhöhung der Sicherheit für Frauen im öffentlichen Raum, solange die allgemeine Sorge vor Gewalt, insbesondere sexueller Gewalt, sich für Mädchen und Frauen stärker als für Jungen und Männer einschränkend auf ihre Bewegungsfreiheit auswirkt.	92
Maßnahme Nr. 64, Beitrag des Amtes für Chancengleichheit	92
Wohlfahrtsverbände und interessierte Initiativen/Verbände	95
Ziel: Die chancengleiche Integration und Teilhabe von Frauen mit Behinderung/chronischer Erkrankung am Erwerbsleben.	96
Maßnahme Nr. 1, Beitrag des Ganzheitlichen Bildungs- und Beratungszentrums zur Förderung und Integration behinderter/chronisch erkrankter Frauen und Mädchen e.V. (BiBeZ)	96
Ziele:	
1. Gestaltung personalpolitischer Rahmenbedingungen für die Beschäftigung von Männern und Frauen verschiedenster Lebenslagen.	
2. Weiterführung und Ausbau der Firmenkultur und Personalstruktur im Hinblick auf optimale Rahmenbedingungen für die Teilhabe von Frauen verschiedenster Lebenslagen an der Erwerbsarbeit.	97
Maßnahme Nr. 2, Beitrag der Volkshochschule Heidelberg (vhs)	97
Ziele:	
1. Teilhabe am städtischen Leben wird für verschiedene, zum Teil benachteiligte Personengruppen erleichtert, ein Abdrängen in die Randbezirke verhindert.	
2. Durch den Abzug der US-Streitkräfte freiwerdende/s Gelände/Wohnanlagen in der Südstadt sollen zu einem zentrumsnahen, familienfreundlichen und bezahlbaren, d. h. sozialverträglichen Wohngebiet umgewandelt werden, bei dem auch dem Aspekt von Mehrgenerationen-Wohnen Rechnung getragen wird (vergleiche Alte Glockengießerei und Quartier am Turm).	98
Maßnahme Nr. 3, Beitrag der AG Frauen	98
Ziel: Teilhabe an den Ressourcen im Sportbereich für Frauen mit Migrationshintergrund: Zugang zu Sportflächen und auch zeitliche Nutzung zum Beispiel in Schwimmbädern ermöglichen.	99
Maßnahme Nr. 4, Beitrag des Caritasverbandes Heidelberg e.V.	99
Ziel: Ermöglichung der Teilnahme an VHS-Kursen durch Bildungsgutscheine für Migrantinnen und Migranten in Kooperation mit der Volkshochschule Heidelberg.	100
Maßnahme Nr. 5, Beitrag der Volkshochschule Heidelberg (vhs)	100

Ziel: Sensibilisierung der städtischen MitarbeiterInnen für die unterschiedlichen Bedürfnisse von Menschen unterschiedlicher kultureller Herkunft.....	100
Maßnahme Nr. 6, Beitrag der Volkshochschule Heidelberg (vhs)	100
Ziel: Bereitstellung von gendersensiblen Medien, Veranstaltungen und Beachtung gendersensibler Sprache im kulturellen Bereich.	101
Maßnahme Nr. 7, Beitrag der AsF/AG Frauen	101
Ziel: Abbau von häuslicher Gewalt/Sicherstellung und bedarfsgerechter Ausbau der Interventionsstelle für Gewaltausübende.....	101
Maßnahme Nr. 8, Beitrag des Vereins Fairmann	101
Ziele:	
1. Durch Prävention und Intervention sexualisierte Gewalt vermeiden und/oder das Entgegenwirken bei bestehender sexueller Gewalt.	
2. Optimierung des Opferschutzes durch Vernetzung und politische Arbeit.	
3. Verlässlicher Erhalt bestehender Leistungen und Ausbau entsprechend der beantragten Mittel zur Prävention und Intervention sexueller Gewalt.	102
Maßnahme Nr. 9, Beitrag des Frauennotrufs Heidelberg e.V.	102

Chancengleichheit braucht Verbündete

Seit sechs Jahren ist die „Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“ Grundlage und Herausforderung für das Handeln der Stadt Heidelberg in Sachen Chancengleichheit. Seit sechs Jahren haben wir uns damit bundesweit an die Spitze gesetzt und europaweit großes Interesse hervorgerufen.



Oberbürgermeister
Dr. Eckart Würzner



Bürgermeister
Wolfgang Erichson

Erfolge für die Gleichberechtigung

Seit sechs Jahren ist die „Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“ Grundlage und Herausforderung für das Handeln der Stadt Heidelberg in Sachen Chancengleichheit. Seit sechs Jahren haben wir uns damit bundesweit an die Spitze gesetzt und europaweit großes Interesse hervorgerufen.

In dieser Zeit wurden zwei Gleichstellungs-Aktionspläne erarbeitet und umgesetzt. Der erste Umsetzungsbericht wurde 2010 veröffentlicht, nun liegt der zweite vor. Mit dem Instrument der fortgesetzten Aktionspläne verfügen wir über einen Rahmen, der es einer interessierten und engagierten Öffentlichkeit ermöglicht, den Stand der Entwicklung unserer Stadt in Richtung einer attraktiven, geschlechtergerechten Kommune einzuschätzen.

Erfolge bei der Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und Familie oder bei der politischen Mitsprache von Frauen werden deutlich. Zugleich entsteht für uns der Ansporn zum zielgerichteten Weitermachen, denn sichtbar wird auch, wo sich neue Herausforderungen und Handlungsperspektiven abzeichnen, die eine Einigung auf neue Leistungsziele und erfolgversprechende Projekte nahelegen.

Hervorzuheben ist, dass dieser Aktionsplan Frauen und Männer in ihrer Vielfalt und Unterschiedlichkeit an Lebenslagen und Potenzialen sieht und anspricht. Die Maßnahmen für gleichberechtigte Teilhabe richteten sich an Kinder und Jugendliche wie an Erwachsene und ältere Menschen genauso wie an Eltern, ob zugewandert oder nicht, ob mit oder ohne Behinderung, ob alleinerziehend oder verheiratet. Das entspricht dem Selbstverständnis der Stadt Heidelberg und ihrem Verständnis der Intention der EU-Charta, der es gerade um den Abbau von Geschlechterrollenklischees geht und um die Bekämpfung von (Mehrfach-)Diskriminierung, die Menschen in allen möglichen Lebenslagen und aufgrund zahlreicher Merkmale treffen kann.

Chancengleichheit braucht Verbündete

Der Heidelberger Stadtentwicklungsplan 2015 formulierte ein ambitioniertes **Ziel:** In Heidelberg soll die Gleichberechtigung von Mann und Frau Wirklichkeit werden, die Wahlfreiheit bei der Rollenverteilung soll sich verbessern und Freiräume für ein selbstbestimmtes Leben im Rahmen des Gemeinwohls sollen vergrößert werden.

Ohne die aktive und engagierte Bereitschaft einer ganzen Stadtgesellschaft mit ihren Schlüsseleinrichtungen am Arbeitsmarkt, ihren politischen Gremien, Verbänden und Vereinen ist tatsächliche Bewegung in Richtung Chancengleichheit nicht vorstellbar. Die Stadt Heidelberg sieht sich hier in einer besonderen Verantwortung. In 17 Ämtern aus vier Dezernaten wurde an der Umsetzung des zweiten Gleichstellungs-Aktionsplans gearbeitet. Ohne diese zusätzliche Einsatzbereitschaft wäre weder die Entwicklung noch die Umsetzung der insgesamt 73 Maßnahmen möglich gewesen.

Unser Dank gilt allen die es möglich gemacht haben, dass fast alle Projekte umgesetzt werden konnten. Wir sind überzeugt, dass wir mit diesem klaren Bekenntnis und unseren Maßnahmen zur Gleichberechtigung auf einem sehr guten Weg sind.

Eckart Würzner *Wolfgang Erichson*

Oberbürgermeister Dr. Eckart Würzner Bürgermeister Wolfgang Erichson

Equal Opportunities Need Allies

For six years, the "European Charter for Equality of Women and Men in Local Life" has been the basis and challenge for the actions of the City of Heidelberg aimed at equality. For six years, we have taken the lead nationwide in this area and have aroused considerable interest throughout Europe.



Mayor Dr. Eckart Würzner



Deputy Mayor Wolfgang Erichson

Achievements for Equality

For six years, the "European Charter for Equality of Women and Men in Local Life" has been the basis and challenge for the actions of the City of Heidelberg aimed at equality. For six years, we have taken the lead nationwide in this area and have aroused considerable interest throughout Europe.

In this period, two Equality Action Plans have been drawn up and implemented. The first Implementation Report was published in 2010. The second one is ready now. The instrument of continued Action Plans represents a framework offering to an interested public the possibility of assessing the level of development our city has reached on its way to becoming an attractive, gender-equitable municipality.

Achievements as to compatibility of work, career and family life or in political participation of women have become evident. At the same time, the plans encourage us to continuously strive for our targets, as new challenges and prospects for further actions, which suggest new performance targets and promising projects, become clear.

It should be emphasized that this Action Plan considers and addresses women and men in their variety and differences of life situations and potentials. The measures for equal participation address children and young people as well as adults and the elderly or parents, no matter whether or not they are immigrants, are with or without disabilities, single parents or married. This is in keeping with the self-image of the City of Heidelberg and its understanding of the EU Charter that is aimed at reducing gender stereotypes and combating (multi-)discrimination that can affect people in any life situation and depending on numerous features.

Equal Opportunities Need Allies

The Heidelberg City Development Plan 2015 expressed an ambitious goal: In Heidelberg, gender equality is to become a reality, the freedom of choice of role is to improve and the freedom of leading a self-determined life within the limits of the common good is to be increased.

Without the active and committed willingness of an entire urban society, with its key institutions in the labour market, its political bodies, associations and clubs, actual movement towards equal opportunities is inconceivable. Here the City of Heidelberg carries a special responsibility. 17 Offices from four Departments worked on the implementation of the second Equality Action Plan. Without this additional readiness neither the development nor the implementation of a total of 73 measures would have been possible.

We would like to thank everyone who made it possible that almost all projects could be implemented. We are convinced that we are on the right track with this strong commitment and our measures aimed at equality.



Mayor Dr. Eckart Würzner



Deputy Mayor Wolfgang Erichson

Zentrale Themen und Kontexte von Geschlechtergerechtigkeit aufgreifen

Mit dem Prinzip der fortgesetzten Aktionspläne verfügen wir über ein Instrument des Ansporns für eine kontinuierliche wirkungsorientierte Verbesserung unserer zielgruppensensiblen Kompetenzen. Wir haben die Möglichkeit, neue Impulse zu setzen und noch mehr Menschen, Initiativen und Institutionen zum Mitmachen zu begeistern.



Dörthe Domzig, Leiterin des Amtes für Chancengleichheit

Einleitung

Zum Doppelhaushalt 2011/2012 verabschiedete der Heidelberger Gemeinderat den zweiten Gleichstellungs-Aktionsplan zur Umsetzung der "Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene".

Wie beim ersten Aktionsplan wurden die inhaltlichen Anforderungen der Charta in fünf Handlungsbereiche gegliedert. Aus unterschiedlichen Perspektiven wurden zu den jeweiligen Handlungsbereichen passende Ziele mit entsprechenden Maßnahmen auf der Grundlage vereinbarter Messgrößen von der Verwaltung verfolgt.

Handlungsbereich	Ziele	Maßnahmen	beteiligte Ämter
Mitwirkung an Entscheidungsprozessen	2	6	4
Teilhabe am Erwerbsleben	10	10	6
Teilhabe an öffentlichen Ressourcen	20	24	11
Wirksamkeit von Geschlechterstereotypen	12	12	8
Gewalt im Geschlechterverhältnis	8	11	4

Bei den von den Vereinen und Verbänden gesetzten Prioritäten ergibt sich folgendes Bild:

Handlungsbereich	Ziele	Maßnahmen	beteiligte Ämter
Teilhabe am Erwerbsleben	2	2	0
Teilhabe an öffentlichen Ressourcen	4	4	5
Wirksamkeit von Geschlechterstereotypen	1	1	1
Gewalt im Geschlechterverhältnis	2	2	2

Die Stadt Heidelberg agiert bei der Umsetzung der Zielvereinbarungen in verschiedenen Rollen als

- Arbeitgeberin
- Dienstleisterin
- Auftraggeberin und
- politische Instanz.

Welche konkreten Veränderungen sich durch dieses Engagement der Stadt Heidelberg im Einzelnen ergeben haben, kann in den folgenden nach Handlungsbereichen gegliederten Kapiteln nachvollzogen werden.

Am Anfang jedes Kapitels finden sich eine Zusammenfassung des spezifischen Auftrags und der geleisteten Umsetzungsarbeit sowie ein Ausblick auf Möglichkeiten der Weiterentwicklung. Im Einzelnen werden das vereinbarte Ziel, der konkrete

Beitrag eines verantwortlichen Amtes bzw. einer Einrichtung und das erreichte Ergebnis anhand der vereinbarten Messgrößen abgebildet. Dabei kann ein Ziel mehrfach vorkommen, weil es aus unterschiedlichen Kontexten heraus bearbeitet wird.

Um prinzipiell einen Transfer von Good Practice zu ermöglichen oder nähere Interessen an einem Projekt befriedigen zu können, findet sich unter jeder Maßnahme ein Hinweis auf weitere Informationsmöglichkeiten.

Das Amt für Chancengleichheit hat sowohl den Prozess der Aktionsplanerstellung als auch die Umsetzung in der Stadtverwaltung und bei den beteiligten Verbänden über zwei Jahre kontinuierlich begleitet (Umsetzung der Maßnahme 1 im Handlungsbereich „Mitwirkung an Entscheidungsprozessen“).

Wo stehen wir bei der Umsetzung der EU-Charta?

In den beiden Jahren wurden insgesamt 73 gleichstellungspolitische Maßnahmen bearbeitet, 26 mehr als im ersten Plan. Beteiligt haben sich 17 Ämter aus allen vier Dezernaten und außerdem sieben Vereine und Verbände mit eigenen Projekten.

93 Prozent der geplanten Maßnahmen konnten umgesetzt werden, teilweise umgesetzt wurden sieben Maßnahmen. Von den nicht umgesetzten fünf Maßnahmen wurden zwei nur verschoben.

Inhaltlich sind die zentralen Themen und Kontexte von Geschlechtergerechtigkeit in einer Stadt in Angriff genommen worden:

1. Das betrifft zunächst die **Personalstruktur** der Stadtverwaltung im Sinne der Erwerbsbeteiligung (im Lebensverlauf), der beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten nach Berufsbereichen (technischer-, sozialer- Bereich und Verwaltungsbereich), der beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten in Führungs- und Entscheidungspositionen und der Frage der Entgeltsituation. Das Thema der Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und Kinderbetreuungs- wie Pflegeverpflichtungen ist hier ebenfalls zuzuordnen.
2. Außerdem betrifft es die **Leistungen bzw. Produkte der Stadtverwaltung** im Sinne der zielgruppengerechten Zugänglichkeit, Bedarfsgerechtigkeit und Attraktivität. Dazu gehört auch der Abbau vorhandener Unterrepräsentanzen und Teilhabedefizite. Qualitäten, die sich grundsätzlich auf alle öffentlichen Leistungen beziehen und dazu geeignet sind, einem Auseinanderdriften innerhalb der Bevölkerung entgegenzuwirken.
3. Gezielt wurde am Thema **Erwerbstätigkeit** gearbeitet im Sinne der gleichberechtigten Teilhabe an den Möglichkeiten des Erwerbslebens, wie sie durch die Stadt in ihrer Rolle als Dienstleisterin gestärkt werden können.
4. Geprüft wurde die **Mitwirkung an Entscheidungsprozessen** im Sinne der gleichen Teilhabe an formalen und nicht formalisierten kommunalen Beteiligungsprozessen.

5. Besonders fokussiert wurde das Thema **Gewalt im Geschlechterverhältnis** im Sinne der Überwindung aller Formen dieser Gewalt, sei es am Arbeitsplatz, im privatem oder im öffentlichen Raum

6. sowie die **Wirksamkeit von Geschlechterstereotypen** im Sinne der Überwindung von auf das Geschlecht bezogenen Herabsetzungen und benachteiligenden Gewohnheiten, Verantwortlichkeiten aufgrund des Geschlechtes zuzuordnen.

Dabei sind sowohl zahlreiche Projekte fortgeführt und weiterentwickelt worden, die schon im ersten Aktionsplan aufgegriffen wurden und mittlerweile Eingang in das laufende Geschäft der Verwaltung fanden (32 Maßnahmen). Bei den 41 neu aufgenommenen Maßnahmen wurden wichtige Inhalte verstärkt oder ganz neue Impulse gesetzt.

Deutlich wird mit der Umsetzung des zweiten Gleichstellungs-Aktionsplans die Ernsthaftigkeit des Engagements der Stadt, durch ein transparentes strukturiertes Vorgehen mit vielen überzeugenden Instrumenten und einer großen Zahl von Ämtern für gleichberechtigte Teilhabe in allen gesellschaftlichen Bereichen einzustehen. Sie ermöglicht es uns, in qualifizierte Gespräche darüber einzutreten, wie wir in Zukunft noch näher an das Ziel kommen, dass Frauen und Männer aller Generationen ihre verschiedenen Potenziale mobilisieren und einbringen können und sich mit ihren Ansprüchen an gleichberechtigte Teilhabe in Heidelberg wiederfinden.

Mit dem Prinzip der fortgesetzten Aktionspläne verfügen wir über ein Instrument des Ansporns für eine kontinuierliche wirkungsorientierte Verbesserung unserer zielgruppensensiblen Kompetenzen. Wir haben die Möglichkeit, neue Impulse zu setzen und noch mehr Menschen, Initiativen und Institutionen zum Mitmachen zu begeistern.

Schon jetzt können wir sagen, dass über die Zielvereinbarungen hinausgehende Initiativen bestehen, die Chancengleichheit von Frauen und Männern in Heidelberg voranbringen. Beispielhaft sei auf die seit vielen Jahren gut funktionierenden Projekte wie das Bündnis für Familie Heidelberg und die städtische Familienoffensive hingewiesen. Während zur Stärkung eines familienfreundlichen Klimas in Heidelberg im Rahmen der städtischen Familienoffensive ein exzellentes Betreuungs- und Bildungsangebot sowie ein attraktives Ferienprogramm entstanden sind, um die Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und Familie zu ermöglichen (www.heidelberg.de/familie), setzt das Bündnis für Familie seine Schwerpunkte auf Familienfreundlichkeit in der Arbeitswelt, auf das Sensibilisieren, Beraten und Unterstützen von Unternehmen sowie die Dimension „Zugang zum Arbeitsmarkt“ (www.familie-heidelberg.de).

In Verbindung mit den Ergebnissen einer Bestandsaufnahme gleichstellungs- und integrationspolitisch relevanter Daten wird noch klarer abschätzbar sein, welchen Stand wir bei der Einlösung unserer gleichstellungspolitischen Selbst-

verpflichtungen erreicht haben und wo sich Schwerpunkte für eine sinnvolle Weiterentwicklung setzen lassen. Gemeinsam mit Verwaltung, Bürgerschaft und Politik kann dann erarbeitet werden, welche Maßnahmen weiterzuführen sind, welche wieder aufgegriffen und zu Ende geführt werden sollen und welche neuen Initiativen hinzugenommen werden können.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Dörthe Domzig', written in a cursive style.

Dörthe Domzig, Leiterin des Amtes für Chancengleichheit

Addressing Key Issues and Contexts of Gender Equality

With the principle of continued Action Plans, we have an instrument that stimulates our striving for continuous, effect-oriented improvement of our target group sensitive competences. We have the opportunity to provide new impetus and inspire even more people, initiatives and institutions to get involved.



Dörthe Domzig, Director Office of Equal Opportunities

Introduction

With the 2011/2012 double budget, the Heidelberg City Council adopted the second Gender Equality Action Plan aimed at the implementation of the European Charter for Equality of Women and Men in Local Life.

As with the first Action Plan, the substantive requirements of the Charter were subdivided into five areas. From different perspectives, administration aimed for targets suitable for the individual fields of action on the basis of parameters agreed upon.

Area for action	Targets	Measures	Offices involved
Participation in decision-making	2	6	4
Access to working life	10	10	6
Access to public resources	20	24	11
Efficacy of gender stereotypes	12	12	8
Violence in gender relations	8	11	4

For the priorities fixed by clubs and associations the following picture emerges:

Area for action	Targets	Measures	Offices involved
Access to working life	2	2	0
Access to public resources	4	4	5
Efficiency of gender stereotypes	1	1	1
Violence in gender relations	2	2	2

When implementing agreed targets, the City of Heidelberg has various roles

- as an employer
- as a service provider
- as a contracting partner and
- as a political body.

The concrete changes brought about by this commitment of the City of Heidelberg can be seen in the following chapters broken down by areas for action.

A summary of the specific task and the implementation work done as well as a perspective of further development can be found at the beginning of each chapter. The agreed target, the concrete contribution made by a responsible office or institution and the result achieved are mapped against the agreed parameters in detail. A target may appear several times because it was aimed for from different contexts.

Below each measure you will find a reference to further information so that, in principle, the transfer of good practices is possible and a closer interest in a project is being satisfied.

The Office of Equal Opportunities has continuously accompanied both the process of drawing up an Action Plan and its implementation within the City Administration over two years (implementation of measure 1 in the area for action "Participation in decision-making").

Where do we stand with the implementation of the EU Charter?

In the past two years, a total of 73 gender equality measures were processed, 26 more than in the first plan. 17 Offices from all four Departments were involved, plus seven clubs and associations with their own projects.

93 per cent of the proposed measures were implemented, seven measures were partly implemented. Two of the five non-implemented measures were postponed.

As far as the content is concerned, the major issues and contexts of gender equality within a city have been tackled.

1. This concerns first of all the **staff structure** of the City Administration in terms of participation in the labour market (over the life course), career development opportunities by areas of work (technical, social and administrative field), promotion opportunities to managerial and decision-making positions and the question of remuneration. Another issue is the compatibility of work, career and childcare and caring responsibilities.
2. It also relates to the **services or products of the municipality** in terms of target audience accessibility, appropriateness and attractiveness. This includes the reduction of existing underrepresentation and shortcomings as to access. Qualities which, in principle, apply to all public services and are capable of counteracting a growing divergence within the population.
3. The issue of **employment** was specifically treated in the sense of equal participation in the possibilities of professional life, how these possibilities can be increased by the City as a service provider.
4. **Participation in decision-making processes** in the sense of equal participation in formal and non-formal municipal participatory processes was examined.
5. Special attention was given to the issue of **violence in gender relations** in the sense of overcoming all types of such violence, be it at work, in private or in public space
6. and to the **efficacy of gender stereotypes** in the sense of overcoming sex-related degrading and discriminating habits of allocating responsibilities on the basis of gender.

In doing this, numerous projects that had been launched in the first Action Plan and have since been established in the current business of the City Administration were continued and developed (32 measures). With the 41 newly introduced measures, important issues were reinforced or completely new impulses were set.

With the implementation of the second Equality Action Plan, the sincerity of the City's commitment to stand for equal participation in all areas of society by means of a transparent, structured procedure with numerous substantial instruments and a vast number of offices becomes clear. It enables us to start qualified discussions on how in the future we can move even closer towards the aim of women and men of all generations being able to bring to and realize their individual potentials in Heidelberg and feel at home with their expectations in terms of equal participation.

With the principle of continued Action Plans, we have an instrument that stimulates our striving for continuous, impact-oriented improvement of our target group sensitive competence. We have the opportunity to provide new impetus and inspire even more people, initiatives and institutions to get involved.

Already now we can say that there are initiatives aimed at improving equal opportunities for women and men in Heidelberg that exceed the agreed targets. We would like to refer to projects such as the "Bündnis für Familie Heidelberg" and the municipal family campaign that have worked well for many years. While for strengthening a family-friendly climate in Heidelberg, an excellent care and education offer as well as an attractive programme for the school holidays have been created within the framework of the municipal family campaign, which improves the compatibility of work, career and family life (www.heidelberg.de/familie), "Bündnis für Familie" puts emphasis on family-friendliness in the world of work, on sensitizing, advising and supporting companies as well as on access to the labour market (www.familie-heidelberg.de).

In combination with the result of an inventory of data relevant for gender equality and integration policy it will be easier to judge which level we have reached in terms of our self-commitments to gender equality and where new priorities for further sensible development can be set. Together with administration, citizenship and politics we can then determine which measures are to be continued, which ones should be resumed and completed and what new initiatives can be added.



Dörthe Domzig, Director Office of Equal Opportunities

Mitbestimmen können

Wenn Vereine, Organisationen und Institutionen wissen, dass es im Interesse der Stadt ist, dafür Sorge zu tragen, die vielfältigen Interessenslagen und Sichtweisen sowohl unterschiedlicher weiblicher als auch männlicher Zielgruppen einzubeziehen, dann wird es leichter sein, dieses Anliegen umzusetzen.

Mitwirkung an Entscheidungsprozessen

Die Möglichkeit der Teilhabe an und die Chance eines Einflusses auf politische Entscheidungen werden allgemein als ein wesentlicher Maßstab für Geschlechtergerechtigkeit gesehen.

Der Auftrag

Bei Entscheidungsprozessen wird auf den gleichen Zugang und die gleiche Teilhabe für Frauen und Männer aller Lebenslagen und -formen hingewirkt.

Die Umsetzung

Neben gezielten Maßnahmen zur zielgruppensensiblen Erhöhung der Beteiligung wurde insbesondere Wert auf eine Evaluation der Beteiligungsstruktur bei Partizipationsprozessen gelegt. Dabei ist in vier Kontexten am Ziel gearbeitet worden, bei nicht formalisierten kommunalen Beteiligungsprozessen Frauen und Männer in gleichem Maße einzubeziehen.

1. Bei acht städtischen Beteiligungsprojekten mit insgesamt 18 Veranstaltungen (Arbeitskreise, Bürgerforen und -werkstätten, Beiräte und Info-Veranstaltungen) ergab die Überprüfung via Teilnahmelisten einen durchschnittlichen Frauenanteil von rund 40 Prozent (Maßnahme 2).
2. Bei weiteren Beteiligungsprojekten zur Umsetzung und Weiterentwicklung des Kommunalen Integrationsplans ergab sich das umgekehrte Verhältnis der Überrepräsentanz von Frauen mit 60 Prozent und der Unterrepräsentanz von Männern mit 40 Prozent (Maßnahme 5).
3. Die Einbeziehung von Elternbeiräten und Kinderbeauftragten zeigte ebenfalls eine deutliche Unterrepräsentanz von Männern mit nur 29 und 23 Prozent. Insbesondere beim Thema Elternbeiräte und Kinderbeauftragte dürfte die typische Rollenteilung bei der Übernahme von Erziehungsaufgaben zu dem Ergebnis beigetragen haben (Maßnahme 7).
4. Bei der Werbung zum Jugendgemeinderat wurde

erfolgreich darauf geachtet, dass Schülerinnen und Schüler aus allen Schultypen sich gleichermaßen angesprochen fühlen. Mädchen sind von Beginn an zu annähernd 50 Prozent und höher vertreten. Im Vorstand stellen sie durchgehend mindestens einen von drei Sitzen. Hier zeigt sich der Wert eines städtischen Engagements für eine offene Beteiligungskultur.

Mit zwei Maßnahmen wurde am Ziel gearbeitet, bei formalen politischen Beteiligungsprozessen eine geschlechtergerechte und zielgruppensensible Beteiligungskultur zu unterstützen. Ein geplantes Projekt wird erst Ende 2013 umgesetzt (Maßnahme 3). Bei der zweiten Maßnahme wurde konsequent darauf hingearbeitet, dass barrierefreie Wahllokale zur Verfügung stehen (Maßnahme 4) und damit der Zugang zur demokratischen Mitsprache für Frauen und Männer aller Lebenslagen erleichtert wird. 2012 waren bereits 73 Prozent barrierefrei zugänglich. Blinde sowie Wählerinnen und Wähler mit Sehbehinderung können bei Bundstags- und Europawahlen ihre Stimme mit Hilfe von Stimmzettelschablonen eigenständig und ohne Hilfe einer Vertrauensperson abgeben.

Der Ausblick

Um im Blick zu behalten, in welche Richtung sich die Beteiligungskultur entwickelt, wird es sinnvoll sein, Beteiligungsprojekte systematisch zu evaluieren. Auf der operativen Ebene bietet sich an, zielgruppenspezifische Netzwerke immer direkt anzusprechen. Wenn Vereine, Organisationen und Institutionen wissen, dass es im Interesse der Stadt ist, dafür Sorge zu tragen, die vielfältigen Interessenslagen und Sichtweisen sowohl unterschiedlicher weiblicher als auch männlicher Zielgruppen einzubeziehen, dann wird es leichter sein, dieses Anliegen umzusetzen.

Im Hinblick auf Wahlen würde eine differenzierte Statistik im Internet allen Interessierten Aufschluss über das Ausmaß an Vielfalt bei den Gewählten geben. Zur Verfügung gestellt werden könnten

Angaben zu Lebensalter, Berufsgruppen und Zugewandertenhintergrund, die differenziert nach Frauen und Männern zusammengestellt sind, um zu entsprechender Transparenz und ggf. erforderlichen Initiativen beizutragen.

Darüber hinaus stellt sich angesichts der öffentlichen Diskussion die Frage nach der Repräsentanz von Frauen in den Gremien der Stadt und ihren Gesellschaften; beispielhaft sei hier die Besetzung von Vorständen genannt. Erwogen werden sollte, ob im nächsten Aktionsplan aufgegriffen wird, systematisch und ausreichend umfänglich den Sachstand zu dokumentieren und ggf. Verfahren und/oder Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils zu entwickeln.

Bei der Besetzung von Gremien, in denen wichtige Entscheidungen getroffen werden, spielen auch Personalauswahlgremien eine Rolle. Angesichts der vielfach diskutierten Erfahrung, dass homogene wie relativ stark homogene Männergruppen sich eher für einen männlichen Bewerber entscheiden, wäre als erster Schritt von Interesse, wie solche Gremien in der Stadt Heidelberg in jedem Jahr tatsächlich besetzt sind.

Ziel: Frauen und Männer sind bei kommunalen Beteiligungsprozessen in gleichem Maße einbezogen.

Maßnahme Nr. 2, Beitrag des Amtes für Stadtentwicklung und Statistik

- Entwicklung einer Kultur, bei der nicht formalisierte Beteiligungsverfahren so gesteuert werden, dass Frauen und Männer aller Lebenslagen und -formen in geeigneter Weise einbezogen werden. Es sollen zielgruppenspezifische Netzwerke genutzt werden, um alle Frauen und Männer einzuladen, die zum Thema beitragen können, damit möglichst differenzierte Entscheidungsgrundlagen erarbeitet werden können.

Ergebnis:

Teilnahmelisten: Anteil der Frauen 2011 (3 Veranstaltungen): **Ø 42%**, 2012 (15 Veranstaltungen): **Ø 41%**

- Bei der Entwicklung der Leitlinien für mitgestaltende Bürgerbeteiligung wurden Frauen und Männer gleichberechtigt einbezogen. Die Leitlinien wurden in einer geschlechterneutralen Sprache formuliert. Städtische Vorhaben und Projekte, bei denen Bürgerbeteiligung durchgeführt wird, orientieren sich an diesen Leitlinien. Dabei wird darauf geachtet, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie eine angemessene Beteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund gewährleistet sind.
- In acht Projekten mit insgesamt 18 Veranstaltungen wurde die Beteiligung von Frauen und Männern gemessen. Dafür wurden die Teilnahme-/Anmeldelisten so gestaltet, dass eine Auswertung nach Frauen und Männern möglich war (Ergänzung der Listen um die Spalte „Anrede: Herr / Frau“).

Infos:

www.heidelberg.de/buergerbeteiligung und www.heidelberg.de/konversion

Ziel: Frauen und Männer sind bei kommunalen Beteiligungsprozessen in gleichem Maße einbezogen.

Maßnahme Nr. 3, Beitrag des Bürgeramtes

- Aktive Unterstützung einer ausgewogenen Repräsentanz von Schöffinnen und Schöffen.
- Bei der Erarbeitung der Vorschläge für die Benennung von Schöffinnen und Schöffen wird darauf geachtet, dass Männer und Frauen gleichermaßen in Betracht gezogen werden.

Ergebnis:

- Da die nächste Schöffinnen- und Schöffenwahl erst im August 2013 stattfindet, wurden während der Laufzeit des Gleichstellungs-Aktionsplans (2011 bis 2012) keine Vorschlagslisten erarbeitet. Die Vorbereitungen werden erst 2013 beginnen.

Infos:

Schöffinnen- und Schöffenwahl 2013
www.schoeffenwahl.de

Ziel: Frauen und Männer sind bei kommunalen Beteiligungsprozessen in gleichem Maße einbezogen.

Maßnahme Nr. 4, Beitrag des Bürgeramtes

- Sicherung des aktiven Wahlrechts von Frauen und Männern durch barrierefreie Zugänglichkeit.
- Im Bereich „Wahlen“ sollen die Einflussmöglichkeiten auf die Zugänglichkeit (Barrierefreiheit, Gebärdendolmetschen, Blindenschrift) noch stärker genutzt werden. Bei neuen Standorten wird darauf geachtet, dass nur barrierefreie Gebäude ausgewählt werden.

Ergebnis:

Anteil der Wahllokale mit barrierefreier Zugänglichkeit im o.g. Sinne bei der Landtagswahl Baden-Württemberg (27.3.2011) 2011: **73%**, 2012: **73%**

- 19 Gebäude barrierefrei; sieben nicht barrierefrei; künftig drei zusätzlich barrierefrei:
- Rückverlegung der Wahllokale von der Steinbachschule (nicht barrierefrei) in die Steinbachhalle (barrierefrei) nach Umbau.
- 2012/2013 Umbau des Bürgeramtes Neuenheim, so dass dieses anschließend auch barrierefrei erreichbar ist.
- Einrichtung eines neuen barrierefreien Wahllokals in der städtischen Kita Schwetzingen Terrasse (Bahnstadt).

Infos:

<http://www.heidelberg.de/Lde/344857.html>
www.bundeswahlleiter.de/de/barrierefrei/barrierefrei_blinde.html

Ziel: Frauen und Männer sind bei kommunalen Beteiligungsprozessen in gleichem Maße einbezogen.

Maßnahme Nr. 5, Beitrag des Amtes für Chancengleichheit

- Einbindung der Bürgerinnen und Bürger bei der Umsetzung und Weiterentwicklung des Kommunalen Integrationsplans (KIP).
- Möglichst alle Frauen und Männer sollen eingeladen werden, die zum Thema beitragen können, um vielfältige Meinungen und Sichtweisen beachten zu können.

Ergebnis:

Teilnahmelisten: Insgesamt 121 Personen, davon 73 Mädchen/Frauen (**60%**) und 48 Jungen/Männer (**40%**)

Eine Vielzahl von Akteurinnen und Akteuren sowohl innerhalb der Verwaltung als auch extern hat sich an der Umsetzung und Weiterentwicklung des KIP beteiligt:

- In Kooperation mit der Pädagogischen Hochschule wurde eine Informationsveranstaltung zu Studienmöglichkeiten verwirklicht.
- Informationsveranstaltungen für Schülerinnen und Schüler Heidelberger Schulen wurden durchgeführt, um Sensibilität und Engagement für das Thema „Integration“ zu wecken.
- Der Arbeitskreis „Migration und Gesundheit“ im Gesundheitsamt Heidelberg und Rhein-Neckar-Kreis führte eine Studie zur Gesundheitsvorsorge von Menschen mit Migrationshintergrund durch und bietet durch regelmäßige Treffen eine Plattform zum Austausch, zur Vernetzung und Information.
- Der Ausländerrat/Migrationsrat beriet und diskutierte Vorschläge zur Förderung von Menschen mit Migrationshintergrund.
- Mit Kolleginnen und Kollegen des Amtes für Schule und Bildung und des Kinder- und Jugendamtes wurden in mehreren Gesprächen Meinungen und Sichtweisen diskutiert und betrachtet. Dies mündete in unterschiedliche Projekte und Veranstaltungen und trug dazu bei, die Umsetzung und Weiterentwicklung des KIP voranzubringen.
- Ein Leuchtturmprojekt war die Einrichtung des Interkulturellen Zentrums in Gründung, in dessen Einzelprojekten, Beratungen, Veranstaltungen usw. sich inzwischen viele Bürgerinnen und Bürger einbringen.

Infos:

www.heidelberg.de/integration

Ziel: Die Repräsentanz von Frauen an politischen Entscheidungsprozessen verbessert sich.

Maßnahme Nr. 6, Beitrag des Kinder- und Jugendamtes

- Begleitung des Jugendgemeinderats (Wahlen, Gremienarbeit).
- Bei der Werbung zum Jugendgemeinderat wird darauf geachtet, dass sich Schülerinnen und Schüler gleichermaßen angesprochen fühlen.
- Bei der Kandidatur und beim Wahlprocedere wird auf die Zugänglichkeit für Mädchen und Jungen aus allen Schultypen geachtet.

Ergebnis:

Anteil von Frauen und Männern im Jugendgemeinderat (JGR), Wahlen Dezember 2011: Schülerinnen **57%**, Schüler **43%**

Anteil von Frauen und Männern im Vorstand des JGR (3 Sitze): Schülerinnen **33%**, Schüler **67%**

- Seit 2005 existiert in Heidelberg ein Jugendgemeinderat. Dieser wird alle zwei Jahre gewählt, die nächsten Wahlen stehen Ende 2013 an. Die Wahlbeteiligung liegt konstant über 50 Prozent, ein Wert, der weit über der Wahlbeteiligung anderer Jugendgemeinderatswahlen liegt.
- Das Verhältnis von Mädchen/Jungen lag bei den bisherigen drei Wahlen sowohl bezüglich der Bewerbungen als auch der schließlich gewählten Jugendgemeinderätinnen und Jugendgemeinderäte annähernd bei 50:50.
- Bezüglich der Wahlwerbung wird sehr darauf geachtet, dass Mädchen und Jungen sich gleichermaßen angesprochen fühlen.
- Bei der grafischen Gestaltung des Werbeplakates waren sowohl männliche als auch weibliche

Mitglieder des amtierenden Jugendgemeinderates beteiligt. Tatsächlich zeigen die Erfahrungen der letzten Wahlen, dass es eher schwieriger ist, ausreichend männliche Jugendliche für eine Kandidatur zu begeistern.

Infos:

www.jugendgemeinderat.heidelberg.de

Ziel: Die Repräsentanz von Frauen an politischen Entscheidungsprozessen verbessert sich.

Maßnahme Nr. 7, Beitrag des Kinder- und Jugendamtes

- Einbindung der Elternbeirätinnen und -räte (Gesamtelternbeirat der Kitas) und der Kinderbeauftragten.
- Frühzeitige Beteiligung an Maßnahmen im Kita-Bereich (analog der frühzeitigen Bürgerinnen- und Bürgerbeteiligung).

Ergebnis:

Anteil von Frauen und Männern im städtischen Gesamtelternbeirat (45 Sitze): Frauen: **71%**, Männer: **29%**; davon 23 Vorsitzende, Frauen: **70%**, Männer **30%**

Anteil von Frauen und Männern bei den Kinderbeauftragten (26 Positionen): Frauen: **77%**, Männer: **23%**

- Ehrenamtliche Kinderbeauftragte haben in Heidelberg die Möglichkeit, sich aktiv in politische Entscheidungsprozesse einzubringen. In etwas geringerem Maße gilt das ebenso für Elternbeiräte.

Elternbeiräte

- Durch die kontinuierliche Einbeziehung der Elternbeiräte auf der Trägerebene besteht eine hohe Zufriedenheit mit der Arbeit in den Kitas. Die Akzeptanz notwendiger Entscheidungen ist dadurch leichter zu erreichen. Für Elternbeiräte

ist in den nächsten Jahren ein Forum auf der Internetplattform „MeinKind.de“ geplant (Finanzierung über die Reimann-Dubbers Stiftung). Im Umsetzungszeitraum wurden fünf Veranstaltungen als Gesprächsforen mit den Elternbeiräten durchgeführt:

Verschiedene Themenschwerpunkte aus den Kitas, Anpassung der Benutzungsentgelte in den Kindergärten, Anpassung der Benutzungsentgelte in den Krippen, Anpassung der Benutzungsentgelte in den Horten, Austausch mit dem Oberbürgermeister und dem Jugendamt.

Kinderbeauftragte

- Die Kinderbeauftragten der Stadt Heidelberg haben sich im Jahr 2012 viermal getroffen mit unterschiedlichen Themenschwerpunkten: Kinderfreundliche Verkehrsplanung, Heidelberg-Pass, Weltkindertag, Spielflächen, Gesundheit und Sport. Außerdem hat ein Treffen mit den Fraktionen und Gruppierungen des Gemeinderates stattgefunden.
- Die Einbindung der Kinderbeauftragten wird weiterhin in ähnlicher Weise fortgesetzt. Es ist vorgesehen, das Thema „Betreuung“ ähnlich wie die Bereiche „Spielflächenplanung“ und „Kinderfreundliche Verkehrsplanung“ regelmäßig für eines der Arbeitstreffen der Kinderbeauftragten einzuplanen und die zuständigen städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dazu einzuladen, um eine kontinuierliche Information zu gewährleisten.

Infos:

www.heidelberg.de/kinder

Für den eigenen Lebensunterhalt selbst sorgen können

Als Arbeitgeberin und als Dienstleisterin trägt die Stadt mit ihren Maßnahmen dazu bei, dass Männer und Frauen so viele Kinder bekommen können, wie sie möchten, Frauen ihre Potenziale und guten Ausbildungen für ihre eigenständige Existenzsicherung und zum Wohle anderer nutzen können und die Stadt Heidelberg sich im Wettbewerb um die besten Talente als moderne und attraktive Arbeitgeberin wie auch als attraktiver Wirtschaftsstandort präsentieren kann, der sich an internationalen Standards misst.

Teilhabe am Erwerbsleben

Die Teilhabe an Erwerbsarbeit und Einkommen entscheidet über die Möglichkeit, für den eigenen Lebensunterhalt selbst zu sorgen, wie auch darüber, eine eigene soziale Sicherung und die als angemessen empfundenen Lebensbedingungen aufzubauen. Sie erlaubt Teil eines sozialen Netzwerkes zu sein, Akzeptanz und Wertschätzung zu erfahren.

Der Auftrag

Es wird auf den gleichen Zugang und die gleiche Teilhabe für Frauen und Männer am Erwerbsleben hingewirkt.

Die Umsetzung

Die Stadtverwaltung Heidelberg hat sich im Handlungsfeld „Teilhabe am Erwerbsleben“ sowohl in ihrer Rolle als Arbeitgeberin als auch in der als Dienstleisterin engagiert.

Als Arbeitgeberin hat sie sich mit sechs unterschiedlichen Zielsetzungen eingebracht (Maßnahmen 8 bis 13), die sich mit den Schwerpunkten Führungspositionen, Vereinbarkeit von Beruf und Karriere mit Erziehungs beziehungsweise Pflegeverantwortung, Entgeltgleichheit und Frauen in technischen Berufen befassen. Von diesen Beiträgen konnten fünf umgesetzt werden und die Entwicklung der vereinbarten Messgrößen belegt, dass diese Qualitäten in der Regel eingelöst (Maßnahme 12) und zum Teil verbessert wurden (Maßnahme 13).

Durch die aktiven Bemühungen des Amtes für Abfallwirtschaft und Stadtreinigung wurden im technischen Bereich Tandearbeitsplätze ausgebaut und der hohe Frauenanteil in den Abteilungsleitungen gehalten. Darüber hinaus wurde mit Erfolg für das Arbeitsfeld „gewerblicher Bereich“ geworben. Frauen können hier Monatseinkommen von 150 bis 700 Euro über den Einkommen von frauentypischen Arbeitsverhältnissen erzielen.

Gesamtstädtisch sank der Anteil der Führungsfrauen im Bereich Amtsleitung zwar auf 22 Prozent,

konnte aber in der größeren Gruppe der Amtsleitungen, Abteilungsleitungen und Stellvertretungen von 35 auf 39 Prozent erhöht werden (Maßnahme 8).

Gut aufbereitete Informationen in den öffentlichen Ordnern und hilfreiche Einzelfallregelungen markieren die Bemühungen, für Arbeitgeberin wie für Beschäftigte zufriedenstellende Lösungen bei der Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und Familie zu finden. Dennoch ist die Dauer der durchschnittlichen Elternzeit bei den Männern von 6 auf 2 Monate gesunken (Maßnahme 9), die Gründe dafür sind noch nicht bekannt.

Eine weitere Antwort auf den Auftrag dieses Handlungsfelds gibt Beitrag 10 mit den statistischen Daten zum Entgeltgefälle zwischen Frauen und Männern, die einen allmählichen Abbau des Gefälles signalisieren.

Auf den gleichen Zugang und die gleiche Teilhabe für Frauen und Männer am Erwerbsleben wirkt die Stadtverwaltung als Dienstleisterin mit vier Beiträgen hin (Maßnahmen 14 bis 17), die sich mit den Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit befassen. Mit fünf neuen Projekten und einem Finanzeinsatz von rund 60.000 Euro trägt das Amt für Chancengleichheit zur schrittweisen Verbesserung bei (Maßnahme 14).

Der Kindertagesstätten-Versorgungsgrad im bundesweiten Vergleich zeigt: Heidelberg bietet hervorragende Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und Familie sowohl für Männer als auch für Frauen. Diese eindrucksvollen Anstrengungen mit einem Finanzvolumen von über 88 Millionen Euro bieten einen besonders attraktiven Standortfaktor und sind eine wichtige Voraussetzung für zunehmende Geschlechtergerechtigkeit (Maßnahme 15).

Zu diesen guten Rahmenbedingungen gehören auch die Anstrengungen der Stadtverwaltung, die

Begleitmobilität von Eltern durch gut ausgebaute Kinderwegenetze zu reduzieren (17). Erfolgreich umgesetzt wurden die Projekte zur besseren Information pflegender Angehöriger (16).

Nicht abgebildet sind in diesem Kapitel die bereits seit vielen Jahren gut funktionierenden Projekte wie das Bündnis für Familie Heidelberg (www.familie-heidelberg.de) und die städtische Familienoffensive (www.heidelberg.de/familie). Während zur Stärkung eines familien-freundlichen Klimas in Heidelberg im Rahmen der städtischen Familienoffensive ein exzellentes Betreuungs- und Bildungsangebot sowie ein attraktives Ferienprogramm entstanden sind, um die Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und Familie zu ermöglichen, setzt das Bündnis für Familie seine Schwerpunkte auf Familienfreundlichkeit in der Arbeitswelt, auf das Sensibilisieren, Beraten und Unterstützen von Unternehmen sowie die Dimension „Zugang zum Arbeitsmarkt“.

Projekte, die zu diesem Handlungsfeld passen, aber zu einem späteren Zeitraum als den Vereinbarungen zum Gleichstellungs-Aktionsplan entwickelt wurden, wie beispielsweise Projekte des Amtes für Chancengleichheit im Team Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (www.heidelberg.de/chancengleichheit), sind hier ebenfalls nicht abgebildet.

Der Ausblick

Mit überzeugenden Instrumenten wurde am Abbau von Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen in der Stadtverwaltung gearbeitet. Eine konsequente Fortsetzung der eingeschlagenen Strategien erscheint insbesondere für den Bereich der Amtsleitungen vielversprechend. Zu berücksichtigen sind hier die Grenzen der Möglichkeiten von Personal- und Organisationsentwicklung angesichts der entscheidenden Rolle des Gemeinderates bei der Bewältigung dieses politischen Auftrages. Geprüft werden sollte bei allen Stellenbesetzungen die Einführung des Instruments der anonymen Bewerbung. Es böte zusätzliche Vorteile bei der Umsetzung des Anliegen zielgruppensensibler Chancengleichheit. Nicht nur in Einzelfällen, sondern strukturell sollte

in Zukunft im Auge behalten werden, dass Teilzeitbeschäftigung auf der Führungsebene nicht Frauendomäne bleibt und als Arbeitsformat prinzipiell rückgängig zu machen ist.

Kleine Verbesserungen zeigen sich beim Abbau des Entgeltgefälles zwischen Frauen und Männern. Abzuwarten ist, wie hilfreich eine mögliche Neuordnung der Tätigkeitsmerkmale im TVÖD ausfallen wird. Geprüft werden sollte, ob die Hürden eines EG-Checks nach Dr. Tondorf überwunden werden können.

Dass kreatives Engagement zu guten Teilerfolgen bei der Verbesserung der Work-Life-Balance führt, zeigen bei der Stadtverwaltung Heidelberg die Ergebnisse der Personalbefragung von 2013. Mehr als 40 Prozent der Beschäftigten bewerten die Angebote zur Vereinbarkeit mit gut bis sehr gut. Im Hinblick auf den demografischen Wandel sollte der Aspekt „pflegebedürftige Angehörige“ mittelfristig noch stärker in den Blick genommen werden. So wünschen sich 57 Prozent der Befragten, die selbst pflegebedürftige Angehörige betreuen, „Beratung bei stationärer oder häuslicher Pflege von Angehörigen“.

Die Maßnahmen, die bisher nicht oder nur teilweise umzusetzen waren, sollten weiterverfolgt werden. Besonders aufgegriffen werden sollte das Phänomen des Absinkens der durchschnittlichen Elternzeit bei Männern in der Stadtverwaltung von 6 auf 2 Monate.

Als Arbeitgeberin und als Dienstleisterin trägt die Stadt mit ihren Maßnahmen dazu bei, dass Männer und Frauen so viele Kinder bekommen können, wie sie möchten, Frauen ihre Potenziale und guten Ausbildungen für ihre eigenständige Existenzsicherung und zum Wohle anderer nutzen können und die Stadt Heidelberg sich im Wettbewerb um die besten Köpfe als moderne und attraktive Arbeitgeberin wie auch als attraktiver Wirtschaftsstandort präsentieren kann, der sich an internationalen Standards misst.

Um in diesem Kontext die Optimierungschancen als Arbeitgeberin zu nutzen, legt der vorgelegte

Sachstand zur Umsetzung der getroffenen Zielvereinbarungen nahe, sich dem „audit berufundfamilie“ zu unterziehen (www.beruf-und-familie.de), um die entwickelten Qualitäten noch deutlicher öffentlich zu dokumentieren. In Heidelberg sind die SRH Hochschule, die Ruprecht-Karls-Universität sowie das Landratsamt Rhein-Neckar-Kreis bereits Zertifikatsträger, in Baden-Württemberg beteiligten sich bislang fünf Stadtverwaltungen (Künzelsau, Fellbach, Schwäbisch Gmünd, Ludwigsburg und Freiburg).

Überlegt werden sollte an dieser Stelle, wie ein Transfer der Erfahrungen mit der Umsetzung der Charta in die Gesellschaften der Stadt optimalerweise ermöglicht werden kann. Sie sollten bei einem nächsten Aktionsplan für eine Beteiligung an der Umsetzung der Charta gewonnen werden.

Als Dienstleisterin tritt die Stadt besonders bei ihrem Engagement zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und Familie in Erscheinung. Für einen dritten Aktionsplan bietet sich aus der Perspektive von Teilhabechancen grundsätzlich an auszuloten, inwieweit eine zielgruppensensible Zugänglichkeit der Angebote der Bedarfslage entspricht. In diesem Zusammenhang wäre aus geschlechterpolitischer Perspektive von Bedeutung, in Abständen überprüfen zu können, in welchem Verhältnis das Engagement des öffentlichen Sektors, des Nonprofit Sektors und des gewinnorientierten Sektors zum Sektor der privaten Haushalte bei der Betreuung von Kindern unter drei Jahren bis zur Schulkindbetreuung steht sowie bei der Betreuung älterer Menschen und bei der Versorgung mit haushaltsnahen Dienstleistungen. Zu beantworten wäre dann, als wie ausgewogen das Engagement zwischen allen Beteiligten bewertet werden kann und ob der Anteil an Hausarbeit bei Frauen bzw. Männern sinkt oder steigt.

Darüber hinaus stellt sich die Frage, welche Standards erreicht werden sollen, mit denen Heidelberg für die zukünftigen Frauengenerationen als Wirtschaftsstandort attraktiv sein will und wo die besten Kooperationsmöglichkeiten für die Verwirklichung der als wichtig erachteten Ziele gesehen

werden. Um ein möglichst hohes Maß an Abstimmung, Transparenz und Verzahnung der Angebote zu bekommen, sollten an dieser Erörterung alle beteiligt sein, die mit diesen Themen zu tun haben.

Ziel: Der Anteil von Frauen in Führungspositionen nimmt zu.

Maßnahme Nr. 8, Beitrag des Personal- und Organisationsamtes

- Frauen werden gezielt auf die Übernahme von Führungspositionen angesprochen und zur Teilnahme an dafür relevanten Qualifizierungsmaßnahmen motiviert.
- Die Möglichkeit, Führungsaufgaben in Teilzeit zu übernehmen, ist gewährleistet.
- Die vereinbarten leistungsbezogenen Quotierungsverfahren werden unter Berücksichtigung des Artikels 33, Absatz 2 Grundgesetz umgesetzt (Dienstvereinbarung zur Gleichstellung).
- Die ausgewogene Repräsentanz von Frauen und Männern verschiedener Lebenslagen und Lebensformen an Arbeitsgemeinschaften, Arbeitskreisen und Qualitätszirkeln wird nach Möglichkeit gewährleistet. Besonders geachtet wird auf die Repräsentanz von Frauen und Männern mit besonderen Beteiligungswissen.

Ergebnis:

Anteil der Frauen an den Amtsleitungen: 1.1.2011: **27%**, 1.1.2013: **22%**

Anteil der Frauen an den Amts- und Abteilungsleitungen sowie Stellvertretungen: 1.1.2011: **35%**, 1.1.2013: **39%**

Verteilung höherer Dienst: 1.1.2011: **32%** Frauen und **68%** Männer, 1.1.2013: **33%** Frauen und **67%** Männer

Anteil höherer Dienst Frauen von Frauen: 1.1.2011: **4%**, 1.1.2013: **4%**

Anteil höherer Dienst Männer von Männern: 1.1.2011: **8%**, 1.1.2013: **8%**

Verteilung Personalratsgremien: 1.1.2007: **33%** Frauen und **67%** Männer, 1.1.2013: **35%** Frauen und **65%** Männer

- Im Rahmen der personalwirtschaftlichen Möglichkeiten wurden auch in den Jahren 2011 und 2012 Frauen gezielt auf die Übernahme von Führungspositionen angesprochen.

- Der Anteil der Frauen in Führungspositionen in den Bereichen Amtsleitung, stellvertretende Amtsleitung, Abteilungsleitung und stellvertretende Abteilungsleitung konnte kontinuierlich von 35 auf 39 Prozent weiter erhöht werden. Leistungsbezogene Quotierungsverfahren wurden nicht eingesetzt.
- Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten in diesen Funktionen konnte ebenfalls von 9 auf 13 Prozent gesteigert werden (vergleiche auch Maßnahme 9, Seite 27).
- Eine ausgewogene Repräsentanz von Frauen und Männern konnte zum Beispiel bei der Besetzung des verwaltungsinternen Arbeitskreises zur Bürgerbeteiligung und der Arbeitsgruppe zur Optimierung des Projektmanagements umgesetzt werden. Das Gremium der Gesamtvertrauenspersonen ist inzwischen paritätisch besetzt.

Infos:

www.heidelberg.de/chancengleichheit > **Geschlechtergerechtigkeit** > **Geschlechtergerechtigkeit im Beruf** > **Frauen und Männer in der Stadtverwaltung**

Ziel: Die bessere Vereinbarkeit beruflicher Arbeit mit Erziehungs- und Pflegeverpflichtungen erlaubt Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die gleichen beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten.

Maßnahme Nr. 9, Beitrag des Personal- und Organisationsamtes

- Zur besseren Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und Familie setzt sich die Arbeitgeberin Stadtverwaltung ein für die noch intensivere Unterstützung bei der Beratung beziehungsweise Vermittlung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten (Kita, Tagespflege und Betreuungsbörse) und

die Bereitstellung von Informationen über Notfallbetreuung. Sie bietet Unterstützung durch Beratung bei stationärer oder häuslicher Pflege von Angehörigen und wird Informationen über haushaltsnahe Dienste bereitstellen.

- Weiterentwicklung der Beratungs- und Informationsgespräche während der Elternzeit, Beurlaubung und im Rahmen des Wiedereinstiegs, Weiterbildungsangebote während der Elternzeit, Einbeziehung familiärer Belange in das Personalgespräch, gezielte Ermutigung von Vätern zur Wahrnehmung von verlängerter Elternzeit oder von Teilzeitbeschäftigungsmöglichkeiten zugunsten der Familie.
- Übersichtliche Bereitstellung von Informationen zum Thema Vereinbarkeit und Entwicklung neuer kreativer Maßnahmen zur Ermutigung von Vätern zur Elternzeit.
- Einbeziehung familienfreundlicher Aspekte in die Vorgesetztenbeurteilung, Fortbildungsmaßnahmen zur Implementierung einer familienfreundlichen Arbeitgeberinnenkultur, intensive Weiterentwicklung von Modellen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit, zum Beispiel durch den konkreten Ausbau von alternierenden Telearbeitsplätzen und durch Arbeitszeitkonten.
- Teilzeitkarrieren werden aktiv unterstützt und der Wechsel zwischen Teil- und Vollzeit im Rahmen der personalwirtschaftlichen, finanziellen und haushaltsrechtlichen Möglichkeiten wird erleichtert. Führungskräfte mit Familienpflichten stehen allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch persönliche und gelebte Erfahrungen beratend und vermittelnd in Sachen Vereinbarkeit, Beruf, Karriere und Familie zur Verfügung (Mentoring).
- Erfahrungsberichte von Vätern in der HEINZ (Interviews mit Betroffenen), statistische Auswertung, wie viele Männer wie viele Monate Elternzeit nehmen und Information darüber in der HEINZ, Belohnung von kreativen Ideen zur Verbesserung der Vereinbarkeit im Rahmen des Vorschlagswesens.

Ergebnis:

Anteil der Führungskräfte in Teilzeit (Amts- und Abteilungsleitung sowie Stellvertretung): Frauen, 1.1.2011: **7,5%**, 1.1.2013: **11,4%** | Männer, 1.1.2011: **1,5%**, 1.1.2013: **1,5%**

Anzahl der Männer und Frauen, die Elternzeit nehmen: 1.1.2011: **14** Männer, **114** Frauen, 1.1.2013: **17** Männer, **104** Frauen

Arbeitszeitvolumen von Frauen und Männern: Frauen, 1.1.2011: **79%**, 1.1.2013: **80%** | Männer, 1.1.2011: **96%**, 1.1.2013: **97%**

Anteil der in Teilzeit arbeitenden Männer und Väter an allen Beschäftigten: 1.1.2011: **8%** an allen Männern, **4%** an allen Beschäftigten; 1.1.2013: **7%** an allen Männern, **3%** an allen Beschäftigten

Anteil der in Teilzeit arbeitenden Frauen und Mütter an allen Beschäftigten: 1.1.2011: **51%** an allen Frauen, **26%** an allen Beschäftigten; 1.1.2013: **50%** an allen Frauen, **25%** an allen Beschäftigten

Dauer der Elternzeit, Länge der Erwerbsunterbrechung: Frauen 1.1.2011 Ø: **24** Monate, 1.1.2013 Ø: **23** Monate | Männer 1.1.2011 Ø: **6** Monate, 1.1.2013 Ø: **2** Monate

Anonyme Online-Personalbefragung durch das Amt für Chancengleichheit 2013¹

Anzahl und Anteil der Führungskräfte² mit Kindern, mit und ohne Migrationsgeschichte, differenziert nach Frauen und Männern:

Von allen Personen, die sich an der Befragung beteiligten, sind 166 Frauen und 170 Männer in Führungspositionen, davon **89** Frauen, die selbst ihre Kinder betreuen (**54%**) | **92** Männer, die selbst ihre Kinder betreuen (**54%**).

Von allen teilnehmenden Personen in Führungspositionen haben **14** Frauen und **8** Männer einen Migrationshintergrund (10 der 14 Frauen mit Migrationshintergrund betreuen ihre Kinder selbst (**71%**), (6 der 8 Männer mit Migrationshintergrund betreuen ihre Kinder selbst (**75%**)).

¹ Die Personalbefragung steht auf der Seite „Frauen und Männer in der Stadtverwaltung“ online zur Verfügung: www.heidelberg.de/hd,Lde/212667.html

² Zu den Führungsfunktionen in der Befragung zählen alle Positionen mit Personalverantwortung und deren Stellvertretungen.

- In den öffentlichen Ordnern wurde für alle Beschäftigten unter der Überschrift „Beruf und Familie“ Informationsmaterial bereitgestellt.
- Betreuung von Kindern und Pflege von Angehörigen: Serviceleistungen wurden mit dem Amt für Soziales und Senioren und dem Kinder- und Jugendamt diskutiert und teilweise umgesetzt (Wartelisten-Problem im Bereich der Kindertagesstätten, Rückkehr von WiedereinsteigerInnen jedoch noch nie daran gescheitert).
- Ein Artikel mit Informationen über das Familienpflegezeitgesetz wurde in der HEINZ veröffentlicht. Im Fortbildungsprogramm wurden zusätzliche Angebote zum Themenkreis Beruf und Pflege aufgenommen.
- Elternförderung: Telefonische, schriftliche und persönliche Beratung; neues Merkblatt zu Elternzeit und Beurlaubung wurde erarbeitet und steht in den öffentlichen Ordnern zur Verfügung.
- Spezielle Beratungsangebote an Väter und ermutigende Öffentlichkeitsarbeit: Der angedachte Beitrag in der HEINZ (Erfahrungen des Kollegen E. mit der Elternzeit) konnte bisher aus zeitlichen Gründen nicht veröffentlicht werden.
- Die Regelungen zur Vorgesetztenbeurteilung wurden aktualisiert. Dabei wurde familienfreundliches Handeln des oder der Vorgesetzten in die Erläuterungen zur Beurteilung einbezogen. Die Vorgesetztenbeurteilung wurde in 2012 durchgeführt. Erste Ergebnisse werden im 1. Quartal 2013 erwartet.
- Seit Dezember 2012 präsentiert die Stadt ihre seit vielen Jahren angebotenen kreativen Lösungen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch auf ihrer Homepage.
- Wechsel zwischen Teil- und Vollzeit wurde im Februar 2011 für eine Führungsfrau ermöglicht. Der Anteil von Teilzeitkräften in Führungspositionen konnte in den Jahren 2011 und 2012 zugunsten der Frauen weiter erhöht werden.

- Vorschlagswesen: Eine Aktualisierung der bestehenden Regelung ist noch nicht erfolgt. Im Rahmen des bestehenden Vorschlagswesens ist eine Honorierung von kreativen Ideen zur Verbesserung der Vereinbarkeit jedoch bereits derzeit grundsätzlich möglich.

Infos:

www.heidelberg.de/stellenausschreibungen
www.heidelberg.de/chancengleichheit > **Geschlechtergerechtigkeit > Geschlechtergerechtigkeit im Beruf > Frauen und Männer in der Stadtverwaltung (Personalbefragung)**

Ziel: Die Stadtverwaltung nutzt ihre Möglichkeiten, um das Entgeltgefälle im Geschlechterverhältnis schrittweise abzubauen. Das jeweilige Vorjahresergebnis soll im aktuellen Berichtsjahr nicht unterschritten werden.

Maßnahme Nr. 10, Beitrag des Personal- und Organisationsamtes und des Amtes für Chancengleichheit

- Sicherstellung von Entgeltgleichheit für Frauen und Männer in der Stadtverwaltung.
- Fortsetzung der Erstellung regelmäßiger Statusberichte über die Zugangs- und Entwicklungsmöglichkeiten von Frauen und Männern bei der Stadtverwaltung Heidelberg. Darstellung des Vorsprungs von Männern am Gesamteinkommen (insgesamt und status- wie laufbahnbezogen sofern technisch verfügbar) gegenüber Frauen. Fortsetzung der regelmäßigen Stellungnahmen des Personal- und Organisationsamtes und des Amtes für Chancengleichheit zu den Statusberichten sowie deren Berichte an die Verwaltungsspitze und den Gemeinderat.
- Konsequente geschlechtergerechte Weiterentwicklung der Instrumente der Personal- und

Organisationsentwicklung durch alle mit Personalverantwortung Betrauten. Außerdem setzt sich die Stadt Heidelberg in allen relevanten Gremien für die diskriminierungsfreie Neuordnung der Tätigkeitsmerkmale im TVöD ein.

Ergebnis:

Entwicklung der Vollzeitwerte von Frauen und Männern im Gesamtpersonalbestand: Frauen 1.1.2011: **79%**, 1.1.2013: **80%** | Männer 1.1.2011: **96%**, 1.1.2013: **97%**

Entwicklung der Vollzeitwerte von Frauen und Männern gesamt und in den Statusgruppen: Frauen 1.1.2011: alle **79%** (Beamtinnen **78**, Beschäftigte **79%**) | 1.1.2013: alle **80%** (Beamtinnen **79**, Beschäftigte **81%**) | Männer 1.1.2011: alle **96%** (Beamte **99**, Beschäftigte **95%**) | 1.1.2013: alle **97%** (Beamte **99**, Beschäftigte **96%**)

Entwicklung der Vollzeitwerte von Frauen und Männern in den Laufbahngruppen: Frauen 1.1.2011: mD **80%**, gD **77%**, hD **91%** | 1.1.2013: mD **82%**, gD **79%**, hD **89%** | Männer 1.1.2011: mD **98%**, gD **94%**, hD **99%** | 1.1.2013: mD **99%**, gD **95%**, hD **99%**

Anzahl und Anteil der teilzeit- und vollzeitbeschäftigten (TZ/VZ) Frauen und Männer: Frauen 1.1.2011: TZ 600 (**51%**), VZ 570 (**49%**) | 1.1.2013: TZ 612 (**50%**), VZ 612 (**50%**) | Männer 1.1.2011: TZ 99 (**8%**), VZ 1.079 (**92%**) | 1.1.2013: TZ 84 (**7%**), VZ 1.093 (**93%**)

Anzahl und Anteil der beförderten teilzeit- und vollzeitbeschäftigten (TZ/VZ) Frauen und Männer: Frauen 1.1.2011:

alle 51 (**52%**), TZ 12 (**12%**), VZ 39 (**40%**) | 1.1.2013: alle 34 (**47%**), TZ 8 (**11%**), VZ 26 (**36%**) | Männer 1.1.2011: alle 47 (**48%**), TZ 0 (**0%**), VZ 47 (**48%**) | 1.1.2013: alle 39 (**53%**), TZ 1 (**1%**), VZ 38 (**52%**)

Entwicklung des Einkommensanteils von Frauen: 1.1.2011, VZ: Ø **90,6%** des VZ-Männereinkommens, TZ: Ø **95,3%** des TZ-Männereinkommens: 1.1.2013, VZ: Ø **90,7%** des VZ-Männereinkommens, TZ: Ø **108%** des TZ-Männereinkommens

Entgeltmessung im Geschlechterverhältnis (EG-Check nach Dr. Tondorf): nicht verfügbar

- Die Neuordnung der Tätigkeitsmerkmale im TVöD könnte nach derzeitigem Stand bis 2014 gelingen.

- Das Entgeltgefälle konnte schrittweise abgebaut werden.

- Entgeltmessung im Geschlechterverhältnis (EG-Check nach Dr. Tondorf): Um die Ursachen des Entgeltgefälles herauszufinden, wurde eine Prüfung der Vergütung von Tätigkeiten von Abteilungsleitern und Abteilungsleiterinnen nach dem EG-Check durchgeführt. Die im Weiteren aufgetauchten Fragen teilweise grundsätzlicher Art befinden sich in einem Klärungsprozess, der noch nicht abgeschlossen ist.

Infos:

www.heidelberg.de/chancengleichheit

Ziel: Transparenz für alle Betroffenen und alle Verantwortlichen über den Sachstand der geschlechtergerechten Personal- und Organisationsentwicklung bei der Stadtverwaltung Heidelberg. Impulse für gezielte Maßnahmen.

Maßnahme Nr. 11, Beitrag des Personal- und Organisationsamtes und des Amtes für Chancengleichheit

- Berichterstattung über die Umsetzung der Dienstvereinbarung zur Gleichstellung in regelmäßigen Intervallen (vergleiche auch Maßnahmen 8 bis 10) unter Berücksichtigung der im 2. Gleichstellungs-Aktionsplan verabschiedeten Vorgaben.

Ergebnis:

- Der siebte Bericht zur Umsetzung der Dienstvereinbarung der Stadtverwaltung Heidelberg zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern wird Ende 2013 erstattet, um eine angemessene Entwicklungszeit zum vorhergehenden Bericht einzuhalten.

Infos:

www.heidelberg.de/chancengleichheit

Ziele:

1. Der Anteil von Frauen in Führungspositionen in den technischen Bereichen wird mindestens gehalten und nimmt nach Möglichkeit zu.
2. Die bessere Vereinbarkeit beruflicher Arbeit mit Erziehungs- und Pflegeverpflichtungen erlaubt Vätern und Müttern die gleichen beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten.

Maßnahme Nr. 12, Beitrag des Amtes für Abfallwirtschaft und Stadtreinigung

- Aufstiegsunterstützung für Frauen in klassischen Männerdomänen.
- Im Amt für Abfallwirtschaft und Stadtreinigung werden drei von sechs Abteilungen von Frauen geleitet, unter anderem die Abteilung „Müllabfuhr“ (bundesweit gibt es nur fünf Frauen in dieser Position). Das Amt wird die guten Erfahrungen mit Frauen in Führungspositionen und in klassischen Männerdomänen als werbenden Faktor nutzen, um weiterhin Frauen für das eigene Amt zu gewinnen und Schülerinnen zu einer entsprechenden Berufswahl zu ermutigen (unter anderem im Rahmen des jährlichen Girls' Day).
- Als weiteren werbenden Faktor wird das Amt für Abfallwirtschaft und Stadtreinigung die ebenso guten Erfahrungen mit „Führung in Teilzeit“ nutzen (drei Abteilungsleiterinnen und ein Abteilungsleiter nehmen ihre Führungsfunktion in Teilzeit wahr): Mütter und insbesondere auch Väter können hier Beruf, Karriere und Familie vereinbaren.

Ergebnis:

Anzahl und Anteil der Frauen und Männer an Abteilungsleitungen: Frauen 2011: 4 (**57%**), 2012: 4 (**57%**) | Männer 2011: 3 (**43%**), 2012: 3 (**43%**)

Anzahl und Anteil der Abteilungsleitungen in Teilzeit: Frauen 2011: 3 von 4 (**75%**), 2012: 3 von 4 (**75%**) | Männer 2011: 1 von 3 (**33%**), 2012: 1 von 3 (**33%**)

- Der Anteil von Frauen in Führungspositionen wurde gehalten: drei von sechs Abteilungen werden kontinuierlich von Frauen geleitet, unter anderem die Abteilung „Müllabfuhr“. Drei Abteilungsleiterinnen und ein Abteilungsleiter nehmen die Führungsfunktion in Teilzeit wahr, zwei Abteilungsleiterinnen teilen sich eine Stelle.
- Die guten Erfahrungen mit „Führung in Teilzeit“ haben zu einer Ausweitung der Tandem-Führung geführt. Neben der bereits bestehenden Abteilungsleitung (Frau P. und Frau S.) wurden auch auf anderen Hierarchieebenen Tandems zur Erleichterung der Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und Familie gebildet: ein Sekretariats-Tandem (Frau B. und Frau Z. arbeiten als Erstsekretärinnen) und ein Sachbearbeitungs-Tandem (Frau G. und Frau C. bearbeiten die Auftragsabrechnung).
- Um andere zum Nachmachen zu ermutigen, hatte das Abteilungsleitungs-Tandem seine Erfahrungen bereits in der HEINZ publiziert (Heidelberger Interne Zeitung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Mai 2010). Die Teilnahme an der Gesprächsrunde „Im Tandem führen – Aus der Praxis lernen“ bei den Frauenwirtschaftstagen 2012 in Karlsruhe konnte leider aus den verschiedensten Gründen nicht realisiert werden.
- Beim Girls' Day 2011 und 2012 wurde die Möglichkeit genutzt, die beteiligten Schülerinnen zu einer entsprechenden Berufswahl zu ermutigen.

Infos:

www.heidelberg.de/abfall und [Personalzeitung „HEINZ“](http://www.heidelberg.de/personalzeitung), Mai 2010

Ziele:

1. Ausgewogene Vertretung von Frauen in gewerblichen und technischen Bereichen.
2. Die Stadtverwaltung nutzt ihre Möglichkeiten, um das Entgeltgefälle im Geschlechterverhältnis schrittweise abzubauen.

Maßnahme Nr. 13, Beitrag des Amtes für Abfallwirtschaft und Stadtreinigung

- Bessere Verdienstmöglichkeiten für Frauen (mit und ohne Ausbildung).
- Entwicklung einer Kooperation mit den Heidelberger Diensten, um Frauen für die Bereiche „Straßenreinigung“ sowie „Müllabfuhr“ zu gewinnen.

Ergebnis:

Tatsächliches „Angebot“ von Arbeitnehmerinnen seitens der Heidelberger Dienste: 2011: **0**, 2012: **1** Frau

Anstieg des Frauenanteils in der Straßenreinigung und bei der Müllabfuhr: Frauen 2011: **1**, 2012: **3** (davon 2 befristet, s.u.)

- Das Amt für Abfallwirtschaft und Stadtreinigung bekommt so genannte „Zusatz-Jobber“ von den Heidelberg Diensten (HDD). Zur Umsetzung dieser Maßnahme wird gezielt um „Zusatz-Jobberinnen“ gebeten.
- Erfolg: Im Bereich „Straßenreinigung“ konnte eine Frau eingesetzt werden. Sie war sehr gut und wurde ermutigt, sich zu bewerben. Leider hat sie dies nicht getan.
- Im Bereich Müllabfuhr konnte durch eine übliche Bewerbung eine Frau befristet eingestellt werden.

- Das Amt für Abfallwirtschaft und Stadtreinigung würde gerne mehr Arbeitnehmerinnen in der Straßenreinigung und Müllabfuhr beschäftigen, allerdings liegen keine Bewerbungen von Frauen vor.

Infos:

www.heidelberg.de/abfall und www.hddienste.de/arbeit-und-beschaffung/aghs

Ziel: Verbesserung der beruflichen Integration von Jugendlichen und jungen Erwachsenen auch durch ihre Sensibilisierung für bisher als geschlechtsuntypisch geltende Berufe.

Maßnahme Nr. 14, Beitrag des Amtes für Chancengleichheit

Förderung von Projekten zum gelingenden Einstieg ins Berufsleben unter Berücksichtigung des Abbaus von Geschlechtsrollenklischees, zur Verbesserung der Berufswahlkompetenz, zur Erhöhung der Ausbildungsreife für junge Erwachsene, zur Arbeitsmarktintegration für Jugendliche und junge Erwachsene mit Migrationshintergrund.

Ergebnis:

Planspiele zur Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und Familie: 43 Schülerinnen und 20 Schüler

Einwerbung von Azubi-Plätzen 23 männliche Auszubildende und 17 weibliche Auszubildende

- Durchführung des Spiels „Entschieden – Neu!“ im Rahmen der Heidelberger Berufsorientierungs- und Ausbildungstage am 20.10.2011 mit dem Ziel, Mädchen und Jungen dazu zu bewegen, sich mit den Zusammenhängen von Berufs- und Lebensplanung auseinanderzusetzen.
- Drei Planspiele zur Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und Familie:

IGH-Oberstufe in Kooperation mit dem Heidelberger Universitätsklinikum vom 18. bis 20.7.2011;

Hölderlin-Gymnasium in Kooperation mit der Heidelberger Druckmaschinen AG vom 14. bis 16.5.2012;

Elisabeth von Thadden-Gymnasium in Kooperation mit Bilfinger Berger vom 16. bis 18.7.2012.

- Ausbildungsverbund Heidelberg: Einwerbung von Azubi-Plätzen bei Migranten-Unternehmen.
- Finanzeinsatz: 59.396,34 Euro.

Infos:

www.heidelberg.de/chancengleichheit > **Chancengleichheit am Arbeitsmarkt > Beruf, Karriere, Familie – Workshops Schulen**

Ziel: In Heidelberg bieten die Rahmenbedingungen zur Versorgung von Kindern gute Voraussetzungen für die Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und Familie.

Maßnahme Nr. 15, Beitrag des Kinder- und Jugendamtes

- Bedarfsgerechte Bereitstellung von Kindertagesstättenplätzen mit und ohne Ganztagsbetreuungsangebot.
- Sicherung flächendeckender attraktiver Bildungs- und Betreuungsangebote.
- Sicherung flächendeckender qualifizierter professioneller pädagogischer Kompetenz unter besonderer Berücksichtigung der Bedarfe für Menschen mit Migrationsgeschichte.
- Kitagutscheine für Eltern mit niedrigem beziehungsweise mittelohem Einkommen, um diese in den Beiträgen im Krippenbereich finanziell zu entlasten.

Ergebnis:

Kindertagesstättenplätze sowie Tagespflegeplätze für Kinder von 0 bis 3 Jahren:
Versorgungsgrad 2011: **40%**, 2012: **46%** (Gegenüber dem Vorjahr stehen über 200 neue Krippenplätze und ca. 25 neue Betreuungsplätze in der Tagespflege zur Verfügung.)

Kindertagesstättenplätze pro 100 Kinder von 3 bis 6 Jahren: Versorgungsgrad 2011: **100%**, 2012: **100%**

Kindertagesstättenplätze mit Ganztagsbetreuungsangebot 0 bis 3 Jahre, Versorgungsgrad 2011: **72%**, 2012: ca. **73%** | 3 bis 6 Jahre, Versorgungsgrad 2011: **62%**, 2012: **60%**

Hortplätze für Kinder von 6 bis 14 Jahren (Schulkindbetreuung): Versorgungsgrad 2011: **76%**, 2012: **76%**

Frauenanteil nach Vollzeitäquivalent an allen Erwerbstätigen in Heidelberg: 2010: **50,5%**¹

Frauenanteil bei den Erwerbsfähigen und nicht Erwerbstätigen: 2010: **56,5%**²

¹ und ² Quelle: Amt für Stadtentwicklung und Statistik Heidelberg.

- In Heidelberg wird Familienpolitik großgeschrieben: Im Doppelhaushalt 2011/2012 waren über 88 Millionen Euro eingeplant. Die Neckarstadt ist landesweit Spitze im Bereich Kleinkindbetreuung und Qualitätssicherung. Die Versorgungsquote spricht für sich: Bei Kindern unter drei Jahren 46 Prozent, annähernd 100 Prozent in der Altersgruppe der bis zu Sechs-jährigen. Die Zahl der Kinder in Heidelberg wächst; ganz entgegen dem Landestrend.
- Die Bedarfsplanung ist das Instrument um sicherzustellen, dass ausreichend Plätze im Kleinkind- und Kindergartenbereich zur Versorgung von Heidelberger Kindern zur Verfügung stehen.
- Mit der Qualitätsoffensive QUASI-Heidelberg werden neue Erzieherinnen und Erzieher mit den Grundlagen des Orientierungsplans Baden-Württemberg vertraut gemacht und in

Beobachtung sowie Diagnostik geschult. Für Leitungskräfte aller Heidelberger Einrichtungen werden die QuiK-Kurse (Qualität in Kindertageseinrichtungen) angeboten. Diese Fortbildungsangebote dienen der Unterstützung in der Qualitätsentwicklung in den Einrichtungen.

- Seit Oktober 2007 gibt es in Heidelberg ein zweistufiges Zuschuss- und Gutscheinformodell zur Förderung der Betreuung von Kindern unter drei Jahren. Je nach täglicher Betreuungszeit gibt es Gutscheine über 50, 75 oder 100 Euro monatlich.

Infos:

www.heidelberg.de/kinder und www.kita-hd.meinkind.de/

Ziel: Pflegende Angehörige sollen besser über die bestehenden Möglichkeiten informiert sein.

Maßnahme Nr. 16, Beitrag des Amtes für Soziales und Senioren

- Vereinbarkeit von Pflege und Beruf: Mit der Situation, nahe Angehörige pflegen zu müssen, werden berufstätige Frauen und Männer nicht selten ganz plötzlich und unvorbereitet konfrontiert. Die Abteilung für Senioren und Soziale Dienste will die Problematik publik machen und sich mit anderen dafür einsetzen, dass diese Situation für pflegende Angehörige verbessert wird.

Ergebnis:

Anzahl der durchgeführten Infoveranstaltungen: 2011: **6** Veranstaltungen, 2012: **7** Veranstaltungen

Anzahl der Projekte, Ideen, die umgesetzt werden konnten: 2011: Vortragsreihe „Beruf und Angehörigenpflege – das geht!“ mit **6** Veranstaltungen

2012: Fortbildungs-/Vortragsreihe mit **7** Veranstaltungen (à 3 bis 4 Stunden), auch bei externen Bündnispartner/innen (Universität, Max-Planck-Institut).

Außerdem: Mitarbeit im AK Vereinbarkeit Pflege und Beruf, Referentinnentätigkeit

- Abgesehen von wenigen, einzelnen Veranstaltungen in 2013 war die Vortragsreihe Ende des Jahres 2012 abgeschlossen. Die Vortrags-/Fortbildungsreihe war sehr erfolgreich und wurde, sowohl verwaltungsintern als auch -extern, insgesamt von einigen hundert Teilnehmerinnen und Teilnehmern besucht. Für die Stadt Heidelberg sind keine zusätzlichen Ausgaben entstanden.

Infos:

www.heidelberg.de/senioren und www.familie-heidelberg.de/bffh/index-a-1065.html

Ziel: Reduzierung der Begleitmobilität von Eltern und Unterstützung einer selbständigen Mobilität von Menschen mit Mobilitätseinschränkungen.

Maßnahme Nr. 17, Beitrag des Amtes für Verkehrsmanagement

- Mobilitätsmanagement für Familien: Umsetzung der „Leitlinien Kinderfreundliche Verkehrsplanung“ (Informationsvorlage an den Gemeinderat, Drucksache: 0099/2010/IV); „Familie“ als Schwerpunkt des sich im Aufbau befindlichen Bereichs „Mobilitätsmanagement“.
- Barrierefreiheit als wichtiges Moment in der Verkehrsplanung mit entsprechenden Standards bei Gehwegen, ÖPNV-Haltestellen, Lichtsignalanlagen etc. und bei der Einrichtung von Baustellen.

Ergebnis:

Zahl der Haltestellen mit einer Mindesttaktfrequenz von 10 Minuten: 2011: **106**, 2013: **111**

Barrierefreie Haltestellen: 2011: **43**, 2012: **65**

Anteil der Haltestellen mit barrierefreiem Zugang an allen Haltestellen: 2011: **keine Angaben**, 2012/13: **59%** Straßenbahn, **15%** Bus

Anzahl der Begleitwege von Müttern und Vätern: Haushaltsbefragung 2010 des Amtes für Verkehrsmanagement zum Wegezweck: 202 von 2031 Erwachsenen (ab 18 J.) haben Kinder im Haushalt. Diese 202 Erwachsenen legen täglich 823 Teilwege zurück. Von diesen 823 Teilwegen haben **226** Teilwege eine Kindereinrichtung als Anfang oder Ende (**27%**).

Anteil der Mädchen und Jungen, die zur Kita beziehungsweise Schule begleitet werden: **nicht verfügbar**.

Anzahl von Kitas und Grundschulen, die an bestehende Kinderwegepläne angebunden sind: **54** Kitas, **23** Schulen und **1** Musik- und Singschule (2011: Kinderwegepläne für **4** Stadtteile, 2013: Kinderwegepläne für **8** Stadtteile)

- Kinderwegepläne:
Sie zeigen auf, welche Straßen für die Wege der Kinder empfohlen werden, welche Straßenseite genutzt werden sollte und wo sich geeignete Querungsstellen über stärker befahrene Straßen befinden. Eltern erhalten eine Orientierung, welche Fußwege sie mit ihren Kindern üben können um sicher zur Schule, zum Sportplatz oder zu Freunden zu kommen. Das Angebot wird gut angenommen. Kontinuierlich sollen für alle Stadtteile Kinderwegepläne erstellt werden.

Mehr dazu: www.heidelberg.de/hd,Lde/HD/Leben/Kinderfreundliche+Verkehrsplanung.html

- Minderung von Gefahrensituationen:
Im Vordergrund der Maßnahmen stehen Ausbau und Verbesserungen von Querungshilfen (zum Beispiel Gehwegnasen und Fußgängerinseln) sowie die stärkere Berücksichtigung der Interessen von Kindern bei Ampelanlagen. Insgesamt wurden von Kinderbeauftragten, Schulleitungen, Elternvertretern, Leitungen von Kindertagesstätten, Kindergärten und Senioreneinrichtungen 113 Einzelmaßnahmen vorgeschlagen. Davon wurden 75 umgesetzt, die im Internet abrufbar sind. 23 weitere Maßnahmen sind in Bearbeitung; fünf werden nicht weiter verfolgt.

Mehr dazu: <http://www.heidelberg.de/hd,Lde/HD/Leben/Umsetzung+Kinderfreundliche+Verkehrsplanung.html> und www.heidelberg.huerdenlos.de/

- Verkehrspädagogisches Projekt „Schulradler“:
Im Rahmen des Projekts „Schulradler“ werden gemeinsam mit vielen Institutionen in den ersten zwei Wochen nach den Schulferien begleitete Fahrgemeinschaften mit dem Fahrrad organisiert. Im Berichtszeitraum haben rund 50 Schülerinnen und Schüler teilgenommen.

Mehr dazu: http://www.heidelberg.de/Lde/7071_34581_34997_35029_214039_321601_229487_229471.html

- Konzeption Verkehrspädagogik für Kitas und Schulen:
Projekt „Mobilitätsbildung – Fahrrad“. Der ADFC Rhein-Neckar/Heidelberg hat dazu sechs Bausteine entwickelt, die kontinuierlich von der dritten bis zur elften Klasse angeboten werden. **Ziele:** Steigerung der eigenständigen Mobilität der Kinder (weniger „Mama/Papa – Taxi“)

Mehr dazu: <http://adfc-bw.de/heidelberg/joomla/index.php/verkehrsp-mainmenu-45/37-lehrmittel/217-einfuehrung-indieverkehrspaedagogik-des-adfc-rheinneckar-heidelberg>

Infos:
www.heidelberg.de/hd,Lde/HD/Leben/Kinderfreundliche+Verkehrsplanung.html

Die Dienstleistungen nutzen können, die ich brauche

Die Verausgabung öffentlicher Mittel auch im Sinne der Gleichstellung entspricht nicht nur der Selbstverpflichtung der Stadt Heidelberg im Rahmen der EU-Charta, sondern stärkt ebenso die Legitimation und zielgruppensensible Fachlichkeit ihres Handelns sowie den sozialen Zusammenhalt in der Stadt.

Teilhabe an öffentlichen Ressourcen

Welche Teilhabechancen haben Frauen und Männer in Heidelberg? Welche Chancen haben sie, ihr Leben zu wählen? Können sie die dafür erforderlichen Ressourcen entwickeln? Haben sie Zugang zu den erforderlichen Rahmenbedingungen und finden sie die notwendige Anerkennung?

Die Verausgabung öffentlicher Mittel auch im Sinne der Gleichstellung entspricht nicht nur der Selbstverpflichtung der Stadt Heidelberg im Rahmen der EU-Charta, sondern stärkt ebenso die Legitimation und zielgruppensensible Fachlichkeit ihres Handelns sowie den sozialen Zusammenhalt in der Stadt.

Der Auftrag

Einrichtungen und Dienstleistungen des öffentlichen Lebens sind für Frauen und Männer unabhängig von Lebenslage und -form gleich attraktiv und zugänglich. Es wird auf gerechte Ressourcenverteilung hingewirkt.

Die Umsetzung

In ihrer Rolle als Dienstleisterin hat die Stadtverwaltung Heidelberg 24 Beiträge zu diesem Auftrag vereinbart, davon konnten 21 umgesetzt werden. Dabei wurde die zielgruppensensible Fachlichkeit auf ganz unterschiedlichen Ebenen realisiert.

Zu den strukturellen Maßnahmen gehört eine gleichstellungspolitische Präzisierung der Vergabeordnung. Die zuständigen Fachämter wurden über ihre Handlungsmöglichkeiten informiert (Maßnahme 18). Sie sind damit aufgefordert, Vergaben auch in dem Sinne vorzunehmen, für Beschäftigungs- und Entgeltgleichheit von Frauen Sorge zu tragen.

Transparent sind jetzt im Jahresvergleich die so gut wie paritätische Verteilung von Kunstankäufen und die Repräsentanz von Künstlerinnen und Künstlern bei Ausstellungen (Maßnahme 19). Die Stadtbücherei kommt bei ihrer Prüfung der

Dokumentation von Autorinnen und Autoren zu ähnlichen Ergebnissen (Maßnahme 20) und das Kurpfälzische Museum hat mit dem Projekt „Würdigung von Frauen im Rahmen der Pflege einer Kultur des Erinnerns“ mehr als 4.000 Besucherinnen und Besucher für eine Kabinettausstellung interessiert (Maßnahme 21).

Statistisch erfasst wurden auch die durch den Gemeinderat entschiedenen Ehrungen. Bei der Vergabe der Bürgerplakette dominieren bisher die Männer. Die Repräsentanz von Frauen bei Auslandsreisen bzw. internationalen Kooperationen hat sich als ausbaufähig erwiesen (Maßnahmen 22 und 23).

Eine neue Statistik gibt Auskunft über die Einbindung von Mädchen und Jungen bis 18 Jahre in Heidelberger Sportvereine: Mädchen sind bei leicht rückläufigem Anteil gut vertreten, Jungen aber deutlich stärker eingebunden (Maßnahme 34). Die Stadt Heidelberg ist bereits mit zwei gezielten Projekten (Maßnahmen 36 und 37) auf diesen Befund eingegangen. Die Beteiligung von Mädchen an diesen Maßnahmen erfolgt in einer Spannweite von 10 bis 33 Prozent. Der Anteil von Frauen in den Vereinen (Maßnahme 35) entspricht dem der Mädchen, 2012 allerdings mit einem deutlichen Anstieg um 111 Personen.

Bei den regelmäßigen Gesundheitsforen des Amtes für Sport und Gesundheitsförderung konnte der Frauenanteil bei den Referentinnen und Referenten von 20 auf 63 Prozent gesteigert werden (Maßnahme 39).

Vereine werden nach wie vor gefördert, wenn sie erfolgreich gezielte Projekte zur Verbesserung der Lebenssituation von Frauen anbieten (Maßnahmen 26, 27, 28 und 40). Dazu zählen das Beratungsangebot des Internationalen Frauen- und Familienzentrums, des FrauenGesundheitsZentrums und des Ganzheitlichen Bildungs- und Beratungszentrums zur Förderung und Integration behinderter/

chronisch erkrankter Frauen und Mädchen e.V. (BiBeZ) ebenso wie die Angebote des Katholischen Vereins für soziale Dienste in Heidelberg e.V. – SKM und des Wichernheims der Evangelischen Stadtmission Heidelberg für wohnungslose Frauen. Durch regelmäßige Berichterstattung im Fachausschuss ist der Gemeinderat über die Qualität dieser Arbeit und neuere Entwicklungsbedürfnisse auf dem Laufenden.

Durch die systematische Beteiligung von Kinderbeauftragten und teilweise Beteiligung von Elterninitiativen bei allen Gestaltungen von Spielmöglichkeiten wurde auf altersgerechte Zielgruppensensibilität genauso geachtet wie auf Vorlieben von Mädchen und Jungen (Maßnahme 30).

Um die zielgruppensensible Verbesserung der Teilhabechancen geht es auch bei der familiengerechten Umsetzung des Lohnungsentwicklungsprogramms (Maßnahme 31), der Fördermaßnahmen für barrierefreies Wohnen (Maßnahmen 32 und 33), der barrierefreien Gestaltung öffentlicher Plätze (Maßnahme 29) und den Lehrangeboten für Flüchtlingskinder (Maßnahme 25).

Der Ausblick

Es zeigt sich, dass die grundsätzliche Sorge der Fachämter um Attraktivität und Zugänglichkeit von Projekten und Dienstleistungen für die ganze Bandbreite von Zielgruppen in einer Stadt unabhängig von Geschlecht, Lebenslage und Lebensform dazu geeignet ist, im täglichen Geschäft neue Zielgruppen und Potenziale zu erschließen.

Ein gutes Beispiel dafür sind die eingebrachten Maßnahmen des Amtes für Sport und Gesundheitsförderung. Die Beteiligung von Mädchen an städtisch geförderten Sportangeboten steigt, wenn mit gezielten Projekten auf ihre Bedürfnisse eingegangen wird. Diese Strategie hat sich nicht nur bei den Mädchen, sondern auch bei den erwachsenen Frauen als erfolgreich erwiesen und sollte auch weiterentwickelt werden.

Der insgesamt verstärkt aufgegriffene Aspekt der Prüfungen, wer städtische Leistungen tatsächlich

in Anspruch nimmt, sollte wiederholt werden. Die hier gemachten positiven Erfahrungen können genutzt werden, um zukünftig noch mehr städtische Ämter und Gesellschaften der Stadt für eine Profilierung ihrer Leistungen im Sinne von zielgruppengerechter Zugänglichkeit, Bedarfsgerechtigkeit und Attraktivität zu gewinnen.

Sobald Handlungsbedarf sichtbar wird, kann ausgelotet werden, mit welchen kreativen Ideen für mehr Ausgewogenheit gesorgt werden kann. Eine grundsätzliche Offenheit für gleichberechtigte Teilhabe wie die Heterogenität und Vielfalt der Bedarfslagen kann die zielgruppenspezifische Kompetenz in der gesamten Verwaltung vergrößern und dazu beitragen, Teilhabedefizite gar nicht erst aufkommen zu lassen bzw. Servicequalitäten und Zweckmäßigkeit von öffentlichen Ausgaben zu erhöhen. In diesem Sinne wäre bei einem neu zu erarbeitenden Aktionsplan nicht nur auszuwerten, welche der hier dargestellten Projekte weitergeführt werden sollten, sondern auch zu prüfen, welche neuen Projekte angegangen werden könnten.

Ziel: Sicherstellung oder Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern bei AuftragnehmerInnen, die wichtige öffentliche Dienstleistungen erbringen.

Maßnahme Nr. 18, Beitrag des Rechtsamtes

– Ausloten der Möglichkeiten im Vergaberecht im Sinne von Artikel 12 EU-Charta.

– In Baden-Württemberg gibt es im Gegensatz zum Land Berlin bislang keine gesetzliche Grundlage für die in der EU-Charta geforderten gleichstellungsrelevanten Vorgaben im Vergaberecht. Das Rechtsamt sieht hier die Möglichkeit, die gleichstellungsrelevanten Vorgaben auch ohne gesetzliche Verpflichtung bei hierfür geeigneten Vergaben als zusätzlichen Aspekt bereits bei der Ausschreibung aufzunehmen. Die zuständigen Fachämter werden über ihre Handlungsmöglichkeiten informiert.

Ergebnis:

Anzahl der Vergaben, die gleichstellungsrelevante Vorgaben ohne Verpflichtung als zusätzlichen Aspekt bereits bei der Ausschreibung aufgenommen haben und Anteil dieser Vergaben an allen Vergaben: Daten konnten nicht ermittelt werden.

– Die Vergabeordnung der Stadt Heidelberg, in Kraft getreten am 1.9.2012, enthält in § 21 Absatz 3 folgende Regelung: „Bei der Auftragsausführung können auch soziale Aspekte Berücksichtigung finden, wenn ein sachlicher Zusammenhang zum Auftragsgegenstand besteht und sich diese Aspekte aus der Leistungsbeschreibung ergeben. Soziale Aspekte können in den Verdingungsunterlagen als Mindestanforderungen im Sinne von Eignungskriterien aufgenommen werden, soweit sie einen Auftragsbezug haben. Beispiele für soziale Aspekte sind die Entgeltgleichheit und Beschäftigungsgleichheit von Frauen und Männern, Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation zum Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit sowie die Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen.“

– Die Vergabeordnung wurde allen Ämtern, Dezernaten und sonstigen Organisationseinheiten der Stadt Heidelberg bekanntgegeben. Sie ist im öffentlichen Ordner hinterlegt. Die Vergabeabteilung berät die Ämter auf Anfrage.

Ziel: Frauen und Männer sind im Kulturleben der Stadt ausgewogen vertreten.

Maßnahme Nr. 19, Beitrag des Kulturamtes

– Das Kulturamt hat die Federführung beim jährlichen Ankauf von Kunst. Jedes Jahr werden Arbeiten von Künstlerinnen und Künstlern aus Heidelberg und der Region ausgewählt, um auf diese Weise die regionale Kunstszenen zu fördern.

– Ankauf von Kunst – Aufbau einer geschlechterdifferenzierten Datenbank für die Vergabe disponibler Mittel im Kulturbereich.

Ergebnis:

Anteil der Arbeiten von Künstlerinnen an den jährlichen Kunstankäufen: 2005: **67%**; 2006: **50%**; 2007: **31%**; 2008: **67%**; 2009: **42%**; 2010: **31%**; 2011: **25%**; 2012: **52%**, Ø 2005 bis 2012: **47%**

– Auswertung der jährlichen Ausstellungsreihe mit Katalog: Retrospektiven, Ausstellungen der Stadt Heidelberg im Kurpfälzischen Museum: Bisher neun Einzelausstellungen und eine Doppelausstellung, fünf Künstlerinnen und sechs Künstler (alljährlich ab 2001).

– Auswertung der einmalig 2007 durchgeführten Ankaufsaktion „Junge Kunst“ (ab Jahrgang 1969, persönlicher Bezug zu Heidelberg, Kunstausbildung), ca. 130 Bewerbungen. 1. Preis: eine Künstlerin, 2. Preis: ein Künstler, 3. Preis geteilt: eine Künstlerin und ein Künstler. Anerkennungen gingen an zwei Künstlerinnen und vier Künstler.

Infos:

www.heidelberg.de/Lde/223063.html

Ziel: Frauen und Männer sind im Kulturleben der Stadt ausgewogen vertreten.

Maßnahme Nr. 20, Beitrag der Stadtbücherei

– Dokumentation der Heidelberger Autorinnen und Autoren der Stadtbücherei: Seit 1978 sammelt die Stadtbücherei kontinuierlich biografisches Material, Rezensionen, Artikel zu Veranstaltungen, Geburtstagen und Preisverleihungen, Korrespondenzen, Werbemittel der Verlage, Fotos und Plakate, Bücher und Tonträger der Heidelberger Autorinnen und Autoren. Die Werkverzeichnisse werden ständig durch Buchneuerscheinungen aktualisiert.

– Voraussetzung zur Aufnahme in diese Dokumentation ist neben dem Wohnort in Heidelberg und Umgebung die literarische Qualität der belletristischen Texte und eine eigenständige Veröffentlichung in einem renommierten Verlag. Zur Vervollständigung unternimmt die Stadtbücherei intensive Recherchen zu Leben und Werk der Autorin/des Autors. Nach diesen Kriterien entscheidet die Stadtbücherei (Lektorat Literatur) über die Aufnahme in die Dokumentation.

– Derzeit sind 126 Autorinnen und Autoren erfasst, davon 53 Autorinnen; weiterhin 3 Literaturgruppen mit vielen weiblichen Mitgliedern. Die bekanntesten Vertreterinnen und Vertreter der aktuellen Literaturszene unserer Stadt sind auf der Website der Stadtbücherei präsentiert. Für 2011 ist eine Revision der Dokumentation vorgesehen.

Ergebnis:

2011: **3** Neuaufnahmen, 2 Titel; 2012: **4** Neuaufnahmen, **6** Titel. Insgesamt wurden **5** Autorinnen und **2** Autoren neu aufgenommen.

– Ständige Präsentation am Sonderstandort „Literaturszene Heidelberg“ sowie zusätzlich themenbezogen punktuell auf einer weiteren Präsentationsfläche.

– 39 (20 Männer und 19 Frauen) der wichtigsten Autorinnen und Autoren haben darüber hinaus ein eigenes Web-Porträt in Internet-Auftritt der Stadtbücherei:

www.stadtbuecherei-heidelberg.bib-bw.de/seiten/litszene/litszene.htm

Infos:

www.stadtbuecherei-heidelberg.bib-bw.de

Ziel: Frauen und Männer sind im Kulturleben der Stadt ausgewogen vertreten.

Maßnahme Nr. 21, Beitrag des Museums

– Würdigung von Frauen im Rahmen der Pflege einer Kultur des Erinnerns: Zum 200. Todestag von Caroline Rudolphi (*24.8.1754, † 15.4.1811 in Heidelberg) wird das Kurpfälzische Museum eine Ausstellung konzipieren. Die Eröffnung soll im Rahmen des 100. Internationalen Frauentags stattfinden.

Ergebnis:

Zahl der Besucherinnen und Besucher: **4.381** Besucherinnen und Besucher, davon nahmen **103** an einer Führung teil.

– Erfolgreiche Durchführung einer Kabinettausstellung mit Begleitprogramm.

– Die Ausstellung war vom 10. März bis 26. Juni 2011 zugänglich.

Infos:

www.museum-heidelberg.de

Ziel: Frauen und Männer sind im Kulturleben der Stadt ausgewogen vertreten.

Maßnahme Nr. 22, Beitrag des Referats des Oberbürgermeisters

Statistik über die Ehrungen von Frauen und Männern in Heidelberg: Das OB-Referat ist unter anderem für die Vergabe der Bürgermedaille und der Bürgerplakette zuständig. Um einen Überblick über die Ehrungen von Frauen und Männern zu erhalten, werden die Vergaben statistisch erfasst.

Ergebnis:

Anzahl der beteiligten Frauen pro Jahr: 2011: **10**; 2012: **11**

– Über sämtliche städtischen Ehrungen entscheidet der Gemeinderat. Bei der Bürgerplakette sind folgende Gremien vorschlagsberechtigt: Gemeinderat, Bezirksbeirat, Stadtteilverein und Verwaltung. Auch Bürgerinnen und Bürger können sich mit Unterstützung durch diese Gremien beteiligen.

– Anzahl der Geehrten im Bereich Bürgerschaftliches Engagement, Ehrungen der Stadt Heidelberg: Bürgerplakette (jährliche Ehrung): 2011: 9 Frauen, 16 Männer; 2012: 10 Frauen, 15 Männer.

– Anzahl der mit der Richard-Benz-Medaille Geehrten: 2011: 1 Mann; 2012: keine Verleihung.

– Anzahl der mit der Bürgermedaille Geehrten: 2011: 1 Verleihung, 1 Frau; 2012: 1 Verleihung, 1 Mann.

– Anzahl der mit dem Ehrenbürgerrecht Geehrten: 2011: keine Verleihung; 2012: 1 Verleihung, 1 Frau.

Infos:

www.heidelberg.de/hd,Lde/HD/Leben/Auszeichnungen.html

Ziel: Frauen und Männer sind bei internationalen Kooperationen der Stadt ausgewogen vertreten.

Maßnahme Nr. 23, Beitrag des Referats des Oberbürgermeisters

Im Bereich Städtepartnerschaften will das Referat des Oberbürgermeisters die ausgewogene Repräsentanz von Frauen und Männern im Blick behalten.

Ergebnis:

Anzahl der Kooperationen pro Jahr: 2011: **5**; 2012: **5**

Anzahl der beteiligten Frauen pro Jahr: 2011: **21 von 38**; 2012: **23 von 59**

– 2011 gab es fünf internationale Kooperationen: Gedenkveranstaltung in Gurs: 3 Teilnehmende, davon 3 Frauen; International Summer Science School: 19 Teilnehmende, davon 8 Frauen; Delegationsreise nach Montpellier anlässlich 50 Jahre Städtepartnerschaft und 45 Jahre Heidelberg-Haus: 10 Teilnehmende, davon 7 Frauen; Delegationsreise nach Montpellier anlässlich der Eröffnung des neuen Rathauses: 3 Teilnehmende, davon 2 Frauen; National Youth Science Forum in Australien: 3 Teilnehmende, davon 1 Frau.

– 2012 gab es ebenfalls fünf internationale Kooperationen: Delegationsreise nach Rehovot: 17 Teilnehmende, davon 5 Frauen; Gedenkveranstaltung in Gurs: 4 Teilnehmende, davon 4 Frauen; International Summer Science School: 21 Teilnehmende, davon 8 Frauen; Delegationsreise nach Simferopol anlässlich 20 Jahre Städtepartnerschaft: 14 Teilnehmende, davon 4 Frauen; National Youth Science Forum in Australien: 3 Teilnehmende, davon 2 Frauen.

Infos:

www.heidelberg.de/hd,Lde/HD/Leben/Partnerstaedte.html und International Summer School: www.ish-heidelberg.de sowie National Youth Science Forum in Australia: www.nysf.edu.au/

Ziel: Nicht Deutsch sprechende Frauen und Männer können sich mit ihren Anliegen verständlich machen.

Maßnahme Nr. 24, Beitrag des Bürgeramtes

- Pilotprojekt im Dezernat für Integration, Chancengleichheit und Bürgerdienste: „Sprachkompetenz-Liste“.
- Die Anliegen fremdsprachiger Bürgerinnen und Bürger könnten leichter geklärt werden, wenn kurzfristige Hilfestellungen durch die KollegInnen möglich wären, die der jeweiligen Sprache mächtig sind. Als Pilotprojekt für die gesamte Stadtverwaltung will das Bürgeramt zunächst die Sprachkompetenzen der Beschäftigten im Dezernat IV – Integration, Chancengleichheit und Bürgerdienste erheben und auflisten, so dass eine „Sprachkompetenz-Liste“ für die beratenden MitarbeiterInnen zur Verfügung steht.

Ergebnis:

Anzahl der Sprachen, in denen notfalls unbürokratisch geholfen werden kann: Ø

Anzahl der beteiligten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf der „Sprachkompetenz-Liste“: Ø

- Die Maßnahme wurde nicht umgesetzt.

Ziel: Flüchtlingskinder ab sechs Jahren können dem Lehrangebot folgen und bewältigen die für sie neuen schulischen Anforderungen.

Maßnahme Nr. 25, Beitrag des Amtes für Soziales und Senioren

Hausaufgabenbetreuung und Nachhilfe für Flüchtlingskinder: Der Schulbesuch von häufig nicht schulpflichtigen Flüchtlingskindern soll durch die Vermittlung und fachliche Begleitung ehrenamtlicher Helferinnen und Helfer gefördert werden. Das Amt für Soziales und Senioren hat dazu eine Kooperationsvereinbarung mit dem Asylarbeitskreis Heidelberg e. V. geschlossen. Sein Auftrag: Organisation und Koordinierung des ehrenamtlichen Engagements in der Flüchtlingsarbeit, um die passgenaue Vermittlung von Helferinnen und Helfern unter Berücksichtigung des einzelfallspezifischen Bedarfs zu ermöglichen.

Ergebnis:

Zahl der Vermittlungen pro Jahr: 2011: **35 Kinder** (davon **17 Jungen** und **18 Mädchen**); 2012: **27 Kinder** (davon **13 Jungen** und **14 Mädchen**)

- Die Aufgabe wird von Ehrenamtlichen übernommen. Organisiert wird das Zusammenstellen der Lernpaare (Kind plus Nachhilfeperson) vom Asylarbeitskreis Heidelberg. Das Amt für Soziales und Senioren fördert dort eine halbe Stelle mit der Aufgabe: Gewinnung und Betreuung von ehrenamtlichen Helferinnen und Helfern aus unterschiedlichen Herkunftsländern und mit unterschiedlichen Sprachen. Zurzeit gibt es einen Pool von ca. 40 Personen, die sich ehrenamtlich in diesem Bereich engagieren.
- Außerdem wird die passgenaue Vermittlung der Kinder sichergestellt, sodass die Mädchen und Jungen unter Berücksichtigung des einzelfallspezifischen Bedarfs gefördert werden können.

- Bei diesem Angebot handelt es sich um eine fortlaufende Maßnahme. Für diese (und andere) Aufgaben wird der Asyl-AK seit Jahren aus dem Budget des Amtes für Soziales und Senioren finanziell gefördert. Ab dem Haushaltsjahr 2013 wird der Zuschuss von 19.000 Euro auf 25.000 Euro jährlich aufgestockt. Die Arbeit des Asylarbeitskreises wird eng begleitet von den Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeitern des Amtes.

Infos:

http://www.modul100.de/inhalt.php?id=2633&menu_level=2&id_mnu=3060&id_kunden=396

Ziele: 1. Verbesserung der Integration von eingewanderten Frauen und Familien. 2. Verbesserung des Zugangs von Migrantinnen und ihren Familien insbesondere zum deutschen Gesundheitssystem.

Maßnahme Nr. 26, Beitrag des Amtes für Chancengleichheit

- Zuschussbewilligung an das Internationale Frauen- und Familienzentrum Heidelberg e.V. (IFZ) und Controlling der Mittelverwendung.
- Das IFZ ist eine staatlich anerkannte Beratungsstelle nach dem Schwangeren- und Familienhilfegesetz, Ehe-, Familien- und Lebensberatungsstelle.
- Das IFZ bietet eine auf eingewanderte Frauen und Familien zugeschnittene Beratung an, die deren Sprache, Kultur und Migrationserfahrung einbezieht. Das Beratungsangebot deckt die folgenden Bereiche ab: Familienplanung, Schwangerschaft und Schwangerschaftskonflikt, Gesundheit, Partnerschaft und Familie, Sozial- und Familienrecht, Ausländer- und Asylrecht, Neuorientierung und Beruf. Das interkulturelle Beratungsteam besteht aus Fachfrauen der Bereiche Gynäkologie, Psychotherapie, Familienthera-

pie, Pädagogik und Sozialpädagogik, die muttersprachliche Beratung in mehreren Sprachen anbieten, z.B. in Deutsch, Englisch, Französisch, Spanisch, Türkisch. Außerdem steht ein Dolmetscherdienst, den das IFZ aufgebaut hat, in etwa zwanzig Sprachen bei der Beratung hilfreich zur Seite.

Ergebnis:

Beratungszahlen: 2011: **886**, 2012: **941**

- Das IFZ wird seit Jahren von der Stadt Heidelberg finanziell unterstützt. Jährlich wird ein Jahresbericht über die Arbeit des Vereins und über die Verwendung des städtischen Zuschusses vorgelegt.
- Im Berichtszeitraum (Doppelhaushalt 2011 und 2012) wurde ein jährlicher Zuschuss von 71.380 Euro gewährt. Im Doppelhaushalt 2013 und 2014 ist eine Erhöhung auf jährlich 90.500 Euro genehmigt worden.
- Im Berichtszeitraum 2011 und 2012 haben 1.827 Personen das Beratungsangebot des IFZ in Anspruch genommen.
- Die Gesamtzahl verteilt sich auf 696 persönliche und 792 telefonische oder elektronische Beratungen; 339 Personen haben an Gruppenveranstaltungen teilgenommen.
- Insgesamt fanden 1.519 persönliche Sitzungen und Gespräche statt. Die beratenen Personen waren 2011 zu 75 Prozent und 2012 zu 85 Prozent Menschen mit Migrationshintergrund. Das multikulturell zusammengesetzte Team des IFZ arbeitet interdisziplinär und erreicht durch seine Beratungsarbeit eine Verbesserung der Integration von eingewanderten Frauen und Familien. Die häufigsten Themen bei den Beratungsgesprächen sind familiäre Konflikte und psychosoziale, psychologische oder psychosomatische Fragen. Leider stehen dem Verein keine barrierefreien Räumlichkeiten zur Verfügung.

Infos:

www.ifz-heidelberg.de

Ziel: Unterstützung einer frauengerechten Gesundheitsversorgung.

Maßnahme Nr. 27, Beitrag des Amtes für Chancengleichheit

- Zuschussbewilligung an das FrauenGesundheitsZentrum Heidelberg e. V (FGZ) und Controlling der Mittelverwendung.
- Das FGZ engagiert sich für die Unterstützung der gesundheitlichen Situation von Mädchen und Frauen, eine nicht interessengeleitete, unabhängige Beratung auf der Grundlage ihrer individuellen Lebenssituation und Bedürfnisse, eine frauen- und mädchengerechtere Medizin und Gesundheitspolitik. Es bietet unabhängige, ganzheitliche, frauen- und mädchenbezogene Gesundheitsberatung, Zeit für persönliche und telefonische Beratungsgespräche, Vermittlung von Behandlungs- und Beratungsangeboten, Organisation und Anleitung von Selbsthilfegruppen, Gruppenangebote, Vorträge und öffentliche Veranstaltungen, Kurse zur Gesundheitsförderung, Kooperation, Vernetzung, Fortbildung, Präventionsprojekte und Informationsmaterialien. Beraten wird zu den folgenden Themen: Essstörungen (Magersucht, Bulimie, Binge-Eating-Disorder, Esssucht, subklinische Formen von Essstörungen), Suchterkrankungen (Alkohol, Medikamente, Drogen, Nikotin, nicht-stoffliche Süchte), Co-Abhängigkeit, Depressionen, Ängste, Lebenskrisen, frauenspezifische Erkrankungen (Wechseljahre, Myome, Endometriose, Brustkrebs, Gebärmutterhalskrebs, etc.), psychosomatische Beschwerden, stressbedingte Beschwerden.

Ergebnis:

Beratungszahlen: 2011 und 2012 jeweils ca. **1.050** Beratungskontakte

- Das FGZ wird seit Jahren von der Stadt Heidelberg finanziell unterstützt. Jährlich wird ein Jahresbericht über die Arbeit des Vereins und über die Verwendung des städtischen Zuschusses vorgelegt.

- Im Berichtszeitraum (Doppelhaushalt 2011 und 2012) wurde ein jährlicher Zuschuss von 32.950 Euro gewährt. Im Doppelhaushalt 2013 und 2014 ist eine Erhöhung auf jährlich 46.900 Euro genehmigt worden.
- Der Verein hat pro Jahr ca. 1.050 Beratungskontakte, davon 38 Prozent im Rahmen der Selbsthilfegruppen für Betroffene und Angehörige. Die persönlichen Gespräche in der Beratung werden überwiegend telefonisch geführt. Gesprächsteilnehmerinnen sind mit ca. 60 Prozent die Betroffenen selbst.
- Mit seiner Beratungsarbeit zu frauenspezifischen Gesundheitsfragen, dem Angebot von Selbsthilfegruppen zu den Themen Essstörungen und Depressionen, sowie verschiedenen Veranstaltungen und Vorträgen unterstützt der Verein Frauen in Bezug auf eine frauengerechte Gesundheitsversorgung.

Infos:

www.fgz-heidelberg.de

Ziel: Wohnungslosen Frauen wird der Weg zurück in ein geregeltes Leben ermöglicht.

Maßnahme Nr. 28, Beitrag des Amtes für Soziales und Senioren

- Zielgruppensensible Beratung und Betreuung für wohnungslose Heidelberger Frauen.
- Es gibt zunehmend mehr Frauen ohne Wohnung. In der allgemeinen Tagesstätte für Wohnungslose fühlen sie sich nicht gut aufgehoben. Der Träger (Katholischer Verein für soziale Dienste in Heidelberg e.V. – SKM) plant daher eine Tagesstätte ausschließlich für Frauen. Angegliedert werden soll eine Fachberatung speziell für wohnungslose Heidelberger Frauen.

Ergebnis:

Zahl der Besucherinnen der Tagesstätte und der Fachberatung pro Jahr: 2011, Tagesstätte: **80 – 85** Besucherinnen; Fachberatung: **35** Besucherinnen, 2012: Tagesstätte: **73** Besucherinnen; Fachberatung: **48** Besucherinnen; **1.323** Vorsprachen insgesamt

- Das spezielle Angebot für wohnungslose Frauen besteht seit Oktober 2010 als fortlaufende Maßnahme. Es wurde vom Amt für Soziales und Senioren initiiert und von dort eng begleitet. Der Ressourceneinsatz beträgt jährlich 63.000 Euro aus dem Budget des Amtes für Soziales und Senioren.
- Neben der Tagesstätte betreibt der SKM im Mörgelgewann 17/4 seither eine Fachberatungsstelle. In unmittelbarer Nachbarschaft werden vier Plätze im ambulant betreuten Wohnen für obdachlose Frauen innerhalb von Zer-WG's durch das Wichernheim betreut. Dadurch werden Frauen erreicht, die ein gemischt geschlechtliches Angebot nicht aufsuchen würden.

Infos:

www.skm-heidelberg.de/index.php?id=316

Ziel: Frauen und Männer können sich überall in Heidelberg bewegen und aufhalten.

Maßnahme Nr. 29, Beitrag des Landschafts- und Forstamtes

- Barrierefreiheit bei der Gestaltung öffentlicher Plätze: Öffentliche Plätze sind Treffpunkte für Bürgerinnen und Bürger und sollen auch für Menschen mit körperlichen Beeinträchtigungen nutzbar sein.
- Das Landschafts- und Forstamt will bei der Gestaltung besonders auf die Barrierefreiheit achten.

Ergebnis:

Anzahl der barrierefrei gestalteten Plätze und Anteil der barrierefrei gestalteten Plätze an allen Plätzen: Die meisten Plätze sind bereits barrierefrei zugänglich, teilweise mit gewissen Einschränkungen wie Stufen, Rampen oder Kopfsteinpflaster in Teilbereichen. **Eine genaue Datenerfassung zu barrierefreien Plätzen steht bisher nicht zur Verfügung.**

- Bereits 2009/2010 konnte der Platz „Bergheimer Straße 69“ barrierefrei umgestaltet werden. 2012 konnten weitere Plätze nach den Vorgaben der Barrierefreiheit neu gestaltet werden:
- Die Oberflächen des „Theatervorplatzes“ wurden als Interimslösung barrierefrei neu gestaltet.
- Der sogenannte „Alte Leute Garten“ am Theater zwischen Theater- und Friedrichstraße wurde zum Abschluss des Theatersanierung barrierefrei wiederhergestellt.

Infos:

www.heidelberg.de/hd,Lde/407979.html

Ziel: Gleiche Teilhabe von Mädchen und Jungen an den Spielmöglichkeiten im öffentlichen Raum.

Maßnahme Nr. 30, Beitrag des Landschafts- und Forstamtes

- Zielgruppensensible Gestaltung von Spielplätzen: Bei der Planung und Gestaltung will das Landschafts- und Forstamt verstärkt die Kinderbeauftragten des jeweiligen Stadtteils einbeziehen, um zielgruppensensibel auf die Bedürfnisse der Mädchen und Jungen im Einzugsbereich eingehen zu können.

Ergebnis:

Anzahl der Plätze und der Vorhaben, an denen Kinderbeauftragte beteiligt wurden: **Beteiligung an allen Plätzen und Vorgaben**

Anteil der zielgruppensensibel gestalteten Plätze an allen Plätzen: **keine Daten vorhanden**

Spielfläche pro Quartier (laut Spielflächenkonzept sind 11 qm pro Kind anzustreben): **keine Daten vorhanden**

- Das Landschafts- und Forstamt bezieht die Kinderbeauftragten in die Planung ein.
- Konkret wird bei der Gestaltung zum Beispiel darauf geachtet, dass bei der Auswahl/beim Austausch der Federtiere Mädchen- und Jungen-Vorlieben berücksichtigt werden (nicht nur Motorräder, auch Tiere etc.), dass sowohl Bolzflächen als auch Rückzugsbereiche vorhanden sind, dass Rasenflächen als multifunktional bespielbare Flächen vorhanden sind und dass bei der Neuanlage von Spielgeräten wie zum Beispiel Schaukeln mit den Kinderbeauftragten das Alter der Zielgruppe ausgehandelt wird (unterschiedliche Varianten für kleinere und größere Kinder).
- Zum Teil wurden die Ausführungsplanungen nicht nur mit den jeweiligen Kinderbeauftragten, sondern auch mit Elterninitiativen eng abgestimmt. Bei der Umsetzung wurden die Bedürfnisse und eine Durchmischung aller Altersgruppen berücksichtigt.

Infos:

Spielplatzsatzung und Auflistung der Spielplätze in den Stadtteilen: www.heidelberg.de/hd,Lde/HD/Rathaus/Behoerdenwegweiser.html?amtsID=936041

Ziel: Schaffung von bezahlbarem Wohnraum.

Maßnahme Nr. 31, Beitrag des Amtes für Baurecht und Denkmalschutz

- Umsetzung des Wohnungsentwicklungsprogramms (WEP) und Förderung von familiengerechtem Wohnraum: Preiswertes Wohnbauland soll – an sozialen Kriterien orientiert – in ausreichendem Umfang für Familien zur Verfügung gestellt werden.

- Objekt- beziehungsweise subjektbezogene Förderung durch Zuschüsse und zinsverbilligte Darlehen in Eigentum und Miete

Ergebnis:

Anzahl der durch die Stadt neu geförderten fertiggestellten gebundenen Mietwohnungen, 2011: **29**, 2012: **29**

Anzahl des durch die Stadt neu geförderten fertiggestellten gebundenen Wohneigentums, 2011: **23**, 2012: **19**

Anteil der gebundenen Mietwohnungen an allen neu entstandenen Wohnungen (2011 – 2012) in Heidelberg (nach Stadtteilen differenziert): 2011: **7,06%**¹, Anteil 2012 liegt noch nicht vor

Anteil des gebundenen Wohneigentums an allen neu entstandenen Wohnungen (2011 – 2012) in Heidelberg (nach Stadtteilen differenziert): 2011: **5,6%**, Anteil 2012 liegt noch nicht vor Entwicklung der Einwohnerinnen- und Einwohnerzahl (2010 – 2012): plus **4.006**²

Entwicklung der Anzahl der Haushalte mit Kindern unter 18 Jahren (2010 – 2012): Anzahl 2010: **11.706**, Anzahl 2011: **11.654**, Anzahl 2012 liegt noch nicht vor³

1 2011 wurden gebundene Mietwohnungen lediglich in Wieblingen fertiggestellt. Nur auf diesen Stadtteil bezogen liegt der Anteil bei 31 Prozent.

2 Quelle: Amt für Stadtentwicklung und Statistik, eigene Fortschreibung.

3 Quelle: Amt für Stadtentwicklung und Statistik.

- Das Wohnungsentwicklungsprogramm unterstützt durch seine Programme und den Baulandbeschluss die Forderungen nach maßvoller Innenentwicklung mit Vorrang für den Bau von preiswerten Wohnungen bei ausreichend gemischter Bebauung mit verkehrsgünstiger Lage.
- Besonders gefördert werden Haushalte, die aufgrund ihrer Kinder, ihres Einkommens, wegen Alter oder Behinderung oder zur Realisierung gemeinschaftlicher Bau- und Wohnformen nicht die nötigen Voraussetzungen in Heidelberg vorfinden.

- Das Wohnungsentwicklungsprogramm kümmert sich um familien-, senioren-, behindertengerechte und bezahlbare Wohnungen. Die Nachfrageorientierung wird durch Wohnungsmarktuntersuchungen optimiert. Gemeinschaftsorientierte, generationenübergreifende Projekte werden ausdrücklich unterstützt. (Informationsvorlage des Amtes für Baurecht und Denkmalschutz zum Wohnungsentwicklungsprogramm, Drucksache: 0152/2011/IV, am 15.12.2011 vom Gemeinderat abschließend zur Kenntnis genommen.)

Infos:

www.heidelberg.de/foerderprogramm

Ziel: Barrierefreiheit.

Maßnahmen Nr. 32 und 33, Beiträge des Amtes für Baurecht und Denkmalschutz

- Zieldefinition: Erhalt oder Wiederherstellen von individueller Selbständigkeit und Förderung der Unabhängigkeit von Pflege; Umzüge wegen baulicher Ungeeignetheit vermeiden; Zuzug und Wohnungsauswahl von Familien (auch mit behinderten Familienmitgliedern) steigern; Sicherung der vertikalen und horizontalen Mobilität; Berücksichtigung möglicher Funktionseinschränkungen (vom Kinderwagen bis zum Rollstuhl); Information, Sensibilisierung und Beratung; Wohnungsbestand Heidelbergs am Bedarf (demographischer Wandel) nachhaltig entwickeln.
- Durch die Einrichtung der Fachstelle für barrierefreie Planen, Bauen, Wohnen beim Amt für Baurecht und Denkmalschutz (2006) wird der Bereich „Soziales“ stärker mit dem Bereich „Bauen“ vernetzt.
- Das Amt sieht hier die Möglichkeit, den Beratungsbedarf zur Barrierefreiheit im öffentlichen Bereich aufzugreifen. Die entsprechenden organisatorischen Rahmenbedingungen werden geprüft.

Ergebnisse:

Anzahl der Fachberatungen (Bereich Bau/Wohnen, Investoren, Handwerk, Soziales), 2011: **52**; 2012: **58**, Tendenz steigend, 1. Halbjahr 2013: **42**

Anzahl der Beratungen (Senioren, Menschen m. Behinderungen, Angehörige, Familien, Gruppen), 2011: **76**; 2012: **62**, Tendenz steigend, 1. Halbjahr 2013: **36**

Anzahl und Art der Fördermaßnahmen, 2011, **19** Anträge: 1x barrierefreier Zugang zum Haus, 2x Kauf

einer barrierefreien Wohnung, 5x barrierefreier Zugang zur Wohnung (Lift, Aufzug), 11x alters-/behinderungsgerechter Badumbau, Ausgeführt: **8**; 2012, **13** Anträge: 1x Müllplatzverlegung, 1x Zugang zum Haus (Wegeerneuerung), 5x alters- und behinderungsgerechter Badumbau, 3x Kauf einer barrierefreien Wohnung, 3x Einbau eines Treppenlifts, Ausgeführt: **10**, Tendenz steigend, 1. Halbjahr 2013, **25** Anträge (Mehrfachnennung möglich): 23x alters- und behinderungsgerechter Badumbau, 2x Einbau eines Treppenlifts, 1x Bau einer Rampe, 1x Kauf einer barrierefreien Wohnung, Ausgeführt: **n. n.**

Anzahl der neu geschaffenen Lebenslaufwohnungen: 2011: geplant **12**, geschaffen **8**; 2012: geplant **13**, geschaffen **10**

Anzahl der dem Amt bekannten barrierefreien Wohnungen: Daten erst ab dem Jahr 2012 verfügbar: **1.970** im „barrierefreien Wohnungskataster“ aufgenommene Wohnungen

- Während die Fachstelle im Baugenehmigungsverfahren anfänglich nur im Wohnungsbereich beteiligt wurde, ist sie inzwischen auch Ansprechpartnerin zur Barrierefreiheit im öffentlichen Raum.
- Zu ihren Aufgaben zählen unter anderem:
 1. die Beratung von Fachleuten aus dem Bereich der Bauplanung und Architektur sowie die Beratung von Betroffenen (ältere Menschen und Menschen mit Behinderungen),
 2. die bedarfsgerechte Entwicklung, Fortschreibung und Bearbeitung von Förderprogrammen zur Barrierefreiheit.

- Das dreigeteilte Förderprogramm „barrierefreie Lebenslaufwohnungen“ ist seit 2007 Bestandteil des Wohnungsentwicklungsprogramms (Informationsvorlage des Amtes für Baurecht und Denkmalschutz zum Wohnungsentwick-

lungsprogramm, Drucksache: 0152/2011/IV, am 15.12.2011 vom Gemeinderat abschließend zur Kenntnis genommen.)

- Hier wird insbesondere der Programmteil B „individuelle Wohnungsanpassung“ nachgefragt. Im Programmteil A „Neubau“ gibt es bisher kaum eine Nachfrage. Möglicherweise liegt das an der geringen Höhe der Fördermittel und den eng gefassten Förderkonditionen im Vergleich zu den Anforderungen.
- Baurechtlich kann nur der barrierefreie Zugang zur Wohnung und zu den wichtigsten Räumen eingefordert werden, nicht aber eine barrierefreie Nutzung zum Beispiel des Sanitärzimmers.
- Dem Ziel, „mehr barrierefreie Wohnungen“ zu schaffen, kann mit den derzeitigen rechtlichen Möglichkeiten und dem aktuellen Förderprogramm noch nicht befriedigend näher gekommen werden. Eine gewisse Kompensation wird durch die verstärkte Einbindung der Fachberatung im Baugenehmigungsverfahren erreicht, mit dem Ziel, die Bauherrenschaft vom Sinn und Zweck der Barrierefreiheit zu überzeugen.
- „Barrierefrei“ heißt gesellschaftliche Teilhabe: Alle Menschen, die sich in der Stadt Heidelberg aufhalten, ob groß oder klein, alt oder jung, mit oder ohne Behinderung, sollen gleichermaßen am öffentlichen, gesellschaftlichen und kulturellen Leben teilhaben können. Ein neuer Förderbaustein „Förderung der Barrierefreiheit für öffentlich zugängliche Gebäude“ soll helfen, bestehende Barrieren abzubauen und den Inklusionsgedanken der UN-Behindertenkonvention zu verwirklichen. Er ist vom Gemeinderat am 18.12.2012 einstimmig beschlossen worden (0467/2012/BV).

Infos:

www.heidelberg.de/foerderprogramm und www.heidelberg.de/bauen-barrierefrei

Ziel: Gleiche Teilhabe von Mädchen und Jungen im Sportbereich.

Maßnahme Nr. 34, Beitrag des Amtes für Sport und Gesundheitsförderung

Die Stadt Heidelberg erstattet die Vereinsbeiträge, die an den Badischen Sportbund zu leisten sind (ohne Sockelbetrag), für Mitglieder bis zu 18 Jahren (Sportförder-Richtlinien). Die Erstattung erfolgt auf Antrag aufgrund der Mitgliederstatistik des Badischen Sportbundes. Auf dieser Grundlage will das Amt für Sport und Gesundheitsförderung eine alters- und geschlechterdifferenzierte Statistik aufbauen, um einen Überblick über die Einbindung der Mädchen zu erhalten.

Ergebnis:

Anzahl und Anteil der Mädchen und Jungen bis zu 18 Jahren in den Heidelberger Sportvereinen, 2011: 0 bis 18-Jährige: **12.638**, davon Mädchen: 5.517 (**44%**) und Jungen: 7.121 (**56%**), 2012: 0 bis 18-Jährige: **12.479**, davon Mädchen: 5.342 (**43%**) und Jungen: 7.137 (**57%**)

- Mädchen sind mit einem Anteil von über 40 Prozent gut vertreten, gleichwohl sind Jungen stärker in die Sportvereine eingebunden.
- 2012 wurden 159 Kinder und Jugendliche weniger gemeldet als 2011.
- Die Anzahl der Mädchen verringerte sich um 175, dabei blieb ihr Anteil nahezu gleich (minus ein Prozentpunkt), obwohl die Anzahl der Jungen sich um 16 erhöhte.

Infos:

www.sportkreis-heidelberg.de/ und www.heidelberg.de/hd,Lde/HD/Erleben/Sport.html

Ziel: Gleiche Teilhabe von Frauen und Männern im Sportbereich.

Maßnahme Nr. 35, Beitrag des Amtes für Sport und Gesundheitsförderung

- Das Amt für Sport und Gesundheitsförderung plant, geschlechterdifferenzierte Daten zu den Vereinen zu erheben, wobei nach den Funktionen unterschieden werden soll (Anzahl und Anteil der Frauen und Männer im Vorstand, bei den Übungsleiterinnen und -leitern und bei den Mitgliedern).
- Auf dieser Grundlage will das Amt eine geschlechterdifferenzierte Statistik aufbauen, um einen Überblick über die Einbindung der Frauen zu erhalten.

Ergebnis:

Anzahl und Anteil der Frauen und Männer in den Heidelberger Sportvereinen insgesamt: 2011: Frauen: 10.751 (**39%**), Männer: 16.493 (**61%**); 2012: Frauen: 10.862 (**40%**), Männer: 16.466 (**60%**)

Anzahl und Anteil der Frauen und Männer im Vorstand, bei den Übungsleiterinnen und -leitern und bei den Mitgliedern: Positionen im Vorstand unbekannt

- Frauen sind mit einem Anteil von rund 40 Prozent gut vertreten, gleichwohl sind Männer stärker in die Sportvereine eingebunden.
- 2012 waren 87 Personen mehr Mitglieder in Sportvereinen als 2011. Der Zuwachs entstand allein durch den Anstieg der Frauen-Mitgliedschaften, ihre Zahl stieg um 111. Die Zahl der Männer-Mitgliedschaften sank um 27.
- Der Anteil der Frauen blieb dennoch nahezu gleich (plus ein Prozentpunkt).

Infos:

www.sportkreis-heidelberg.de/ und www.heidelberg.de/hd,Lde/HD/Erleben/Sport.html

Ziel: Gleiche Teilhabe von Mädchen und Frauen im Sportbereich.

Maßnahme Nr. 36, Beitrag des Amtes für Sport und Gesundheitsförderung

- Berücksichtigung der Interessen von Mädchen und Frauen bei Sportangeboten: Auf der Grundlage von einschlägigen Jugendstudien, wonach Jugendliche – und hier insbesondere die Mädchen – lieber ohne die Einbindung in einen Verein Sport treiben, setzt sich das Amt für Sport und Gesundheitsförderung beim Heidelberger Sportkreis dafür ein, zunehmend offene Sportangebote zu machen. Beiträge für Mädchen (und Jungen), die nicht in Sportvereinen organisiert sind, übernimmt die Stadt (Heidelberg-Pass plus). Darüber hinaus werden die Sporthallen und -plätze im Gegensatz zu früher auch in den Schulferien geöffnet.
- Das Amt selbst bietet unter anderem Rückengymnastik, Aerobic und Aqua-Fitness-Kurse an, die besonders gern von Frauen genutzt werden, und will diese Angebote weiter beibehalten.

Ergebnis:

Anzahl der offenen Sportangebote: 2011: ca. **1400** Plätze im Sportangebote des Aktivprogramms des Amtes für Sport und Gesundheitsförderung; 2012: **50** Kurse des Aktivprogramms des Amtes für Sport und Gesundheitsförderung

Anzahl und Anteil der jeweils daran teilnehmenden Mädchen und Frauen: 2011: ca. 1260 Frauen (**90%**); 2012: ca. 550 Kurs-Teilnehmerinnen und -Teilnehmer pro Woche, davon **90 – 95%** Frauen (Am Aktivprogramm nehmen keine Mädchen teil, nur Erwachsene)

- Die offenen Angebote, die besonders gern von Mädchen und Frauen genutzt werden, werden in den Sommerferien von den Vereinen forciert (vergleiche Ferienpass-Angebote für Kinder und Jugendliche).
- Der Mitgliedsbeitrag in Heidelberger Sportvereinen für Kinder und Jugendliche bis 18 Jahre wird im

ersten Jahr der Mitgliedschaft mit bis zu 50 Euro gefördert. In den Folgejahren übernimmt die Stadt Heidelberg (maximal 50 Euro), der Heidelberger Sportverein und der/die Heidelberg-Pass+-Inhaber/ in jeweils ein Drittel des Jahresbeitrags. Die Nutzung der Möglichkeiten, die der Heidelberg-Pass + bietet, sind dabei noch ausbaufähig.

- Das Amt für Sport und Gesundheitsförderung bietet ein attraktives Aktivprogramm an, dass zu 90 bis 95 Prozent von Frauen besucht wird.

Infos:

Heidelberger Ferienpass:

www.heidelberg.de/ferienangebote

Heidelberg-Pass +: www.heidelberg.de/hd,Lde/HD/Rathaus/Heidelberg_Pass.html

Aktivprogramm des Amtes für Sport und Gesundheitsförderung: www.heidelberg.de/hd,Lde/HD/Erleben/Staedtische+Sportangebote.html
Zeitschrift „Sport in BW“ (als PDF auch via Internet:

<http://badischer-sportbund.de/bsbka/iwebs/default.aspx?mmid=1003&smid=4240#9474>

Ziel: Gleiche Teilhabe von Mädchen im Sportbereich.

Maßnahme Nr. 37, Beitrag des Amtes für Sport und Gesundheitsförderung

Straßenfußball für Toleranz mit gemischten Jungen- und Mädchen-Teams: Das landesweite Projekt „Straßenfußball für Toleranz“ wird vom Sportkreis Heidelberg ausgerichtet. Gespielt wird auf dem Universitätsplatz in der Heidelberger Altstadt. In jedem Team (sechs SpielerInnen) muss mindestens ein Mädchen mitspielen: Erst wenn das Mädchen ein Tor erzielt hat, zählen auch alle anderen Tore der Jungen. Vor jedem Spiel einigen sich die gegnerischen Mannschaften auf drei Kriterien, die in diesem Spiel besonders beachtet werden sollen (Fairplay-Regeln). Das Amt für Sport und Gesundheitsförderung will die hervorragende Zusammenarbeit mit dem Sportkreis Heidelberg weiter fortsetzen und unterstützt das Projekt ausdrücklich,

damit noch mehr Mädchen die Chance zur Teilnahme haben (Tendenz in den letzten Jahren: Steigender Mädchenanteil).

Ergebnis:

Anzahl der Teilnehmerinnen 2011: 120 Kinder (20 Teams à 6 SpielerInnen), mindestens 1 Mädchen pro Team (also mind. **20** Mädchen), in der Regel sind es 2 Mädchen pro Team (also **40** Mädchen)

2012: 96 Kinder (16 Teams à 6 SpielerInnen), mindestens 1 Mädchen pro Team (also mind. **16** Mädchen), in der Regel sind es 2 Mädchen pro Team (also **32** Mädchen)

Anteil der Mädchen: 2011: **17 – 33%**; 2012: **17 – 33%**

- Der Sportkreis Heidelberg hat die „Fairplay-Turniere“ am 21. Juli 2011 und am 11. Juli 2012 auf dem Universitätsplatz ausgerichtet.

- Fairplay entscheidet genauso über Sieg oder Niederlage, wie die erzielten Tore. Somit kann eine Mannschaft, die sehr fair spielt, fußballerisch aber nur durchschnittlich, trotzdem eine gute Platzierung erreichen.

- Das Projekt Straßenfußball für Toleranz schafft mit seinem besonderen Regelkatalog einen Rahmen für Lerninhalte wie Konfliktmanagement, Zivilcourage, interkulturelles Lernen, Fairness und Teilhabe.

Infos:

Projekt: "Straßenfußball für Toleranz":

www.sportkreis-heidelberg.de/index.php?id=567

Stadtblatt-Ankündigung: http://ww2.heidelberg.de/stadtblatt-online/index.php?artikel_id=8317&bf=ja

Landessportverband Baden-Württemberg:

www.lsvbw.de/cms/iwebs/default.aspx?mmid=1651&smid=5248&preview=1#16340

Ziel: Gleiche Teilhabe von Mädchen und Frauen an den Dienstleistungen im Sportbereich.

Maßnahme Nr. 38, Beitrag des Amtes für Sport und Gesundheitsförderung

Fußballweltmeisterschaft der Frauen 2011: „Public Viewing“ in Heidelberg: Im Rhein-Neckar-Stadion Sinsheim werden drei Partien der Vorrunde sowie das Spiel um Platz drei stattfinden. Die beteiligten Spielerinnen werden in Heidelberg wohnen und trainieren. Bei der Fußballweltmeisterschaft der Männer 2010 hatten die Veranstalter beim „Public Viewing“ weniger Einnahmen als erwartet. Das Amt für Sport und Gesundheitsförderung will dennoch gemeinsam mit dem städtischen Unternehmen Heidelberg Marketing GmbH darauf hinwirken, dass „Public Viewing“ auch beim Frauenfußball angeboten wird.

Ergebnis:

Bei Gelingen des Vorhabens: geschätzte Teilnehmerinnen- und Teilnehmerzahl beim „Public Viewing“

- „Public Viewing“ auf dem Universitätsplatz wurde nicht angeboten. Das Amt für Sport und Gesundheitsförderung hat sich gemeinsam mit Heidelberg Marketing vergeblich um Sponsoren bemüht.

Infos:

Rhein-Neckar-Zeitung vom 21. Juni 2011

Ziel: Gleiche Teilhabe von Mädchen und Jungen sowie Frauen und Männern im Gesundheitsbereich.

Maßnahme Nr. 39, Beitrag des Amtes für Sport und Gesundheitsförderung

Forum Gesundheit 2011/2012: Die Abteilung Gesundheitsförderung des Amtes für Sport und Gesundheitsförderung organisiert regelmäßig das „Forum Gesundheit“. Schwerpunktthemen bisher waren unter anderem „Zeitkompetenz und Schule“, „Bildung und Erwerbsarbeit für Menschen mit Behinderung“, „Essen, Esskultur, Essstörungen“ oder „Geschlecht – Sucht – Lebensstil“. Dabei arbeitet das Amt zusammen mit Vertreterinnen und Vertretern der Krankenkassen, des Gesundheitsamtes, des Betriebsärztlichen Dienstes, der Pädagogischen Hochschule, der Volkshochschule, des Selbsthilfebüros und des Amtes für Chancengleichheit.

Ergebnis:

Anzahl der Einzelveranstaltungen / Workshops des Forums, die einen Beitrag im Sinne der EU-Charta leisten: 2011: **7** Einzelveranstaltungen, davon 4 Workshops; 2012: **8** Einzelveranstaltungen, davon 6 Workshops
Anteil der Moderatorinnen und Referentinnen: 2011: Moderatorinnen: **20%** (1 Frau, 4 Männer); Referentinnen: **20%** (1 Frau, 4 Männer); 2012: Referentinnen: **63%** (5 Frauen, 3 Männer)

- Tagungsthema 2011: „Mit Glück gesund“. Das Amt für Sport und Gesundheitsförderung war Kooperationspartner, nicht Veranstalter. Tagesveranstaltung am 16. März 2011 mit ca. 200 Teilnehmerinnen und Teilnehmern.

- Forum-Thema 2012: „Wege zur Ruhe“. Das Amt für Sport und Gesundheitsförderung war Veranstalter. Tagesveranstaltung am 26. September 2012 mit ca. 200 Teilnehmerinnen und Teilnehmern. Das nächste Forum zu diesem Thema soll am 2. Juli 2014 stattfinden.

Infos:

www.heidelberg.de/forumgesundheit

<http://www.heidelberg.de/hd,Lde/HD/Leben/Fachtag+Mit+Glueck+gesund.html>
**Rhein-Neckar-Zeitung vom 29. März 2011 und
 Mannheimer Morgen vom 21. September
 2012**

Ziel: Förderung und Integration behinderter/chronisch erkrankter Frauen und Mädchen.

Maßnahme Nr. 40, Beitrag des Amtes für Chancengleichheit

- Ganzheitliches Bildungs- und Beratungszentrum zur Förderung und Integration behinderter/chronisch erkrankter Frauen und Mädchen e.V. (Bi-BeZ): Zuschussbewilligung an den Verein und Controlling der Mittelverwendung.
- Das BiBeZ ist Anlaufstelle und Treffpunkt für Frauen und Mädchen mit Behinderung/chronischer Erkrankung. Es bietet Raum und Zeit zum Austausch von Lebenserfahrungen und Lösungswegen und veranstaltet Workshops, Seminare und Tagungen, berufsorientierte Bildungsangebote, Gesprächskreise, integrative Angebote für Frauen und Mädchen, Gesprächsrunden in Wohneinrichtungen für Menschen mit Behinderung/chronischer Erkrankung, Fort- und Weiterbildung für MitarbeiterInnen aus Institutionen für Menschen mit Behinderung und macht Öffentlichkeitsarbeit. Die Beratungsangebote des BiBeZ e.V. erstrecken sich von der Informationsvermittlung, der Beratung in technischen und rechtlichen Fragen, einer gezielten psychosozialen Einzelberatung bis hin zur Begleitung in schwierigen Lebensphasen.

Ergebnis:

2011, allgemeine Beratung: **101**; 2011, berufsorientierte Beratung: **131**; 2012, allgemeine Beratung: **307** (78 persönlich, 203 per Mail, 26 telefonisch); 2012, berufsorientierte Beratung: **288** (31 persönlich, 234 per Mail, 23 telefonisch)

- Der Verein BiBeZ e.V. wird seit Jahren von der Stadt Heidelberg finanziell unterstützt. Jährlich wird ein Jahresbericht über die Arbeit und über die Verwendung des städtischen Zuschusses vorgelegt.
- 2011 wurde ein Zuschuss von 92.650 Euro gewährt. 2012 wurden wegen der Zusage von ESF-Mitteln 81.884 Euro ausgezahlt. Im Doppelhaushalt 2013 und 2014 ist eine Erhöhung auf jährlich 98.300 Euro genehmigt worden.
- Im Berichtszeitraum 2011 und 2012 wurde 827-mal das Beratungsangebot des BiBeZ in Anspruch genommen, wobei eine erhebliche Steigerung in 2012 zu verzeichnen ist (von 232 auf 595).
- Ab 2012 erfolgte eine Unterscheidung der statistischen Zahlen in 109 persönliche sowie 486 elektronische beziehungsweise telefonische Beratungen (insgesamt 595).
- Der Verein BiBeZ e.V. ist auf verschiedenen Ebenen tätig, um die Förderung und Integration von behinderten und chronisch erkrankten Frauen voran zu bringen. Die Arbeit des Vereins setzt bei Schülerinnen der Stephen-Hawking-Schule in Neckargemünd an, begleitet erwachsene Frauen bei der Jobsuche und bietet Frauen über 50 eine Möglichkeit sich miteinander auszutauschen.
- Der Verein kooperiert und vernetzt sich mit anderen Institutionen in und um Heidelberg, um seine Intention zur Verbesserung der Situation von behinderten und chronisch erkrankten Frauen weiterzugeben.

Infos:

www.bibez.de

Ziel: Erhöhung von Qualität und Verbindlichkeit der Gendergerechtigkeit bei ESF-Maßnahmen durch geeignete Prüfinstrumentarien.

Maßnahme Nr. 41, Beitrag des Amtes für Chancengleichheit

Entwicklung von Indikatoren zur Prüfung ESF-gestützter Maßnahmen auf Gendergerechtigkeit. Sie sollen auf der Grundlage der „Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“ entwickelt werden.

Ergebnis:

Anzahl der von internen und externen ExpertInnen geprüften und anerkannten Indikatoren: –

- Seit 2005 wurde die 4-Schritte-Methode als Genderbegleitprojekt im ESF entwickelt und 2008 verbindlich. 2011 wurde diese Methode auch für die Sachberichterstattung eingeführt.
- Die Entwicklung von anderen Indikatoren parallel zum vorgegebenen System ist nicht sinnvoll. Daher wird auf die Umsetzung der Maßnahme 41 verzichtet.

Infos:

www.heidelberg.de/esf

Auf Geschlechterrollenklišees verzichten

Der Abbau von Geschlechterklischees bewirkt, dass Menschen in allen ihren Unterschiedlichkeiten und unabhängig vom Geschlecht Akzeptanz, Respekt, gleichberechtigte Teilhabe und Mitwirkung am wirtschaftlichen, politischen, kulturellen und gesellschaftlichen Leben im alltäglichen Miteinander erfahren.

Wirksamkeit von Geschlechterstereotypen

Stereotype werden im Alltag vielfach verwendet. Es sind vereinfachende Vorstellungen über Menschen, welche die Wahrnehmung einer Person bestimmen. Sie basieren auf Vorstellungen und Mustern, die im täglichen Umgang nicht mehr hinterfragt werden.¹

Stereotype Geschlechterrollenkonzepte unterstützen die Vorstellung getrennter weiblicher und männlicher Wertehimmel. Diese Konzepte gehen von der Über- oder Unterlegenheit eines Geschlechts aus und der mit diesem Geschlecht verbundenen Werte. Geschlechterklischees tragen dazu bei, Verantwortungen im öffentlichen und privaten Leben aufgrund des Geschlechts zuzuordnen. Belege für die Wirksamkeit in Heidelberg bietet die „Heidelberg-Studie 2006 – Zur gesellschaftlichen Rolle von Frauen in Heidelberg“ (Schriften zur Stadtentwicklung).

Der Auftrag

Geschlechterrollenklišees werden aktiv außer Kraft gesetzt.

Die Umsetzung

Von den vereinbarten zwölf Maßnahmen in diesem Handlungsfeld wurden zehn vollständig umgesetzt, zwei Beiträge konnten zum Teil realisiert werden.

In ihrer Rolle als Dienstleisterin und politische Akteurin bemüht sich die Stadtverwaltung bei ihrem öffentlichen Auftritt um eine zielgruppensensible Kommunikationskultur. Im Rahmen eines Workshops konnte für die Anforderungen einer zielgruppensensiblen und Stereotype vermeidenden Öffentlichkeitsarbeit sensibilisiert werden (Maßnahme 42). Ein Gender-Wörterbuch wurde erarbeitet und Verfügung gestellt, um im Alltag elektronische „Erste Hilfe“ bei Formulierungsschwierigkeiten finden zu können (Maßnahme 44). Das Amt für Chancengleichheit stand bei Anfragen zu Texten, Broschüren und Internetauftritten

beratend zur Verfügung (Maßnahmen 43, 47, 48 und 49).

70 Prozent der Heidelberger Satzungen sind bereits sprachlich angepasst worden (Maßnahme 45). Dabei ist auch eine Form wie diese entstanden: „Aus sprachlichen Gründen wird in dieser Satzung nur die weibliche Form verwendet; die männliche Form ist immer mit eingeschlossen.“ (§ 1 der Satzung der Stadtbücherei).

Als Vertragspartnerin hat die Stadtverwaltung ihre Verantwortung in der Formulierung des Werbeanlagenvertrages wahrgenommen, in dem unter anderem diskriminierende, sexistische und rassistische Werbung verboten ist (Maßnahme 46).

20 Fortbildungen für die pädagogische Arbeit in Kindertageseinrichtungen verfolgten das Ziel, für die Probleme in Verbindung mit Geschlechterrollenklišees zu sensibilisieren (Maßnahme 50). Allerdings lag der Schwerpunkt für Fortbildungen in diesem Bereich im Berichtszeitraum beim Thema „Bildung für nachhaltige Entwicklung“ und der Genderaspekt konnte vor allen Dingen im Zusammenhang der Möglichkeiten von Mädchen und Jungen verfolgt werden, ihre Interessen einzubringen.

Fortgesetzt wurde die seit Jahren bestehende Förderung des Vereins LUCA e.V. (Maßnahme 53), der mit verschiedenen Projekten gezielt an der Förderung von Berufswahlkompetenz arbeitet, die auch die Geschlechterthematik aufarbeitet. Ebenfalls fortgesetzt wurde die Durchführung des seit 2004 gestalteten Girls' und Boys' Days, bei dem Mädchen den technischen und handwerklichen Bereich erkunden und Jungen den Sozial- und Verwaltungsbereich (Maßnahme 52). Damit ist die Zahl der erreichten Schülerinnen und Schüler stetig gewachsen und die Stadt kann mit ihren Maßnahmen dazu beitragen, dass beispielsweise die Unterrepräsentanz von Männern in frauentypischen Berufen abnimmt und die Einzelpersonen berufliche Chancen nutzen können, die ihnen

traditionell verschlossen gewesen wären. Darauf zielte auch die ideenreiche Werbung für Frauen in Männerberufen (Maßnahme 51), die außerdem den Einsatz einer neuen Mitarbeiterin in einer Männerdomäne erleichterte (vgl. Maßnahme 13 im Kapitel II).

Als gewisser indirekter Beitrag zum Abbau von Rollenklischees kann auch die Einrichtung eines Männernotrufes gewertet werden (vgl. Maßnahme 8 im Kapitel VI), stellt er doch die vorschnelle Verbindung von Männlichkeit und Täterschaft infrage.

Der Ausblick

Diskriminierendes und ausgrenzendes Verhalten lässt sich nicht auf dem Weg behördlicher Pflichtenhefte außer Kraft setzen. Es handelt sich dabei auch nicht überwiegend um eine Frage von bürgerinnen- und bürgerfreundlicher Sprache, auch wenn Sprache und Denken aufs engste verknüpft und wesentliche Impulsgeber für Haltungen und Handlungen sind.

Der Abbau von Geschlechterklischees kommt insbesondere in dem Maße zum Ausdruck, wie Menschen in allen ihren Unterschiedlichkeiten und unabhängig vom Geschlecht Akzeptanz, Respekt, gleichberechtigte Teilhabe und Mitwirkung am wirtschaftlichen, politischen, kulturellen und gesellschaftlichen Leben im alltäglichen Miteinander erfahren. Daher sind auch die Bemühungen in den übrigen Handlungsfeldern als Beiträge zum Abbau von Geschlechterstereotypen zu werten.

Darüber hinaus spielt die wachsende gleichstellungspolitische Kompetenz aller bei der Gestaltung ihrer persönlichen, sozialen, methodischen und fachlichen Ressourcen im Umgang mit allen KooperationspartnerInnen und dem eigenen Verantwortungsbereich eine entscheidende Rolle. In diesem Sinne wäre bei einem neu zu erarbeitenden Aktionsplan nicht nur auszuwerten, welche der hier dargestellten Projekte weitergeführt werden sollten, sondern auch darüber nachzudenken, welche geeigneten Projekte zur Stärkung entsprechender Genderkompetenz aufzugreifen wären.

Angesichts der wichtigen Rolle, die jede Form von pädagogischer Arbeit insbesondere mit jungen Menschen in diesem Zusammenhang spielt, liegt es nahe, pädagogische Themen ämterübergreifend und in Kooperation mit der Pädagogischen Hochschule und entsprechenden Facheinrichtungen in Zukunft noch systematischer anzugehen.

¹ Vgl. www.genderkompetenz.info/genderkompetenz-2003-2010/gender/Stereotype

Ziel: Kommunikationskultur ohne Ausgrenzung von Personen, Personengruppen, Lebensformen und Lebenslagen unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Alter und Behinderung.

Maßnahme Nr. 42, Beitrag des Amtes für Öffentlichkeitsarbeit und des Amtes für Chancengleichheit

- Vermeidung von Geschlechterstereotypen bei der zentralen Presse- und Öffentlichkeitsarbeit: Das Amt für Öffentlichkeitsarbeit achtet bei der Gestaltung des Stadtblatts, des Internetauftritts der Stadt Heidelberg und bei Veröffentlichungen auf eine Sprache, Symbol- und Bildauswahl, die Geschlechterstereotype durch positive Menschenbilder ersetzt und trägt so zu einer Kommunikationskultur ohne Herabsetzung und Ausblendung von Personen, Personengruppen, Lebensformen und Lebenslagen unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Alter und Behinderung bei.
- Beibehaltung der konsequenten männlichen und weiblichen Schreibweise in jeder Ausgabe der HEINZ sowie aktiver Umgang und Auseinandersetzung mit Stereotypen, unterstützt durch das Amt für Chancengleichheit. Das Amt für Chancengleichheit bietet einen Workshop an, um die Handlungskompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Amt 13 zu erhöhen; insbesondere bei der Sensibilisierung im Bereich Bildauswahl (vergleiche Maßnahme 44).
- Das Amt für Öffentlichkeitsarbeit unterstützt darüber hinaus die Ziele des Gleichstellungs-Aktionsplans durch öffentliche und interne Berichterstattung im Stadtblatt und auf den Internetseiten der Stadt Heidelberg; öffentliche Bekanntmachung über den Presseverteiler des Amtes für Öffentlichkeitsarbeit; interne Berichterstattung in der HEidelberger INternen Zeitung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter „HEINZ“.

Ergebnis:

Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, davon Führungskräfte, die 2011 an einem entsprechenden vom Amt für Chancengleichheit angebotenen Workshop teilnehmen konnten:

17, davon 3 Mitarbeiterinnen des Amtes für Öffentlichkeitsarbeit und weitere 14 Teilnehmerinnen und Teilnehmer

Neue zusätzliche Messgröße: Jährliche Auswertung aller Presseerzeugnisse des Amtes jeweils im Mai (2011 rückwirkend) auf die Anzahl der Klischees, die durchbrochen wurden. **Skala von 1** (vollkommen geschlechtergerecht) bis 4 (geschlechterungerecht):

Textbewertung:

PresseDienst, 2011: rund **1,8**; 2012: rund **1,6**. Ergebnis: leichte Verbesserung um 0,2 Punkte.

Stadtblatt, 2011: rund **1,9**; 2012: rund **2,3**. Ergebnis: leichte Verschlechterung um 0,4 Punkte.

HEINZ, 2011: rund **1,4**; 2012: **1,1**. Ergebnis: leichte Verbesserung um 0,3 Punkte, annähernd Bestnote.

Fotobewertung:

Stadtblatt 2011: **1,4**; 2012: **1,2**. Ergebnis: leichte Verbesserung um 0,2 Punkte.

HEINZ 2011: **1,5**; 2012: **1,0**. Ergebnis: Verbesserung um 0,5 Punkte zur Bestnote.

– Beibehaltung der konsequenten männlichen und weiblichen Schreibweise in jeder Ausgabe der HEINZ. Zur weiteren sprachlichen Sensibilisierung hat das Amt für Chancengleichheit in den allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zugänglichen Öffentlichen Ordnern des elektronischen Posteingangs ein „Gender-Wörterbuch“ zur Verfügung gestellt.

– Das Amt für Öffentlichkeitsarbeit kooperiert mit dem Amt für Chancengleichheit beim Aufbau eines neuen Foto-Bestands „Menschen in der Stadt“, der Geschlechterstereotypen vermeidet. Die neue Bildsprache wird im Rahmen des neuen Corporate Design-Prozesses entwickelt. So entsteht nach und nach ein Foto-Bestand, der Geschlechterstereotypen vermeidet. Leider stehen noch nicht immer geeignete Fotos zur Verfügung, zum Beispiel bei Archivbildern. Bei allen

neuen Fotos wird bereits auf die Vermeidung von Klischees geachtet.

- Das Amt für Öffentlichkeitsarbeit hat Texte und Bilder der eigenen Presseerzeugnisse im Hinblick auf Vermeidung von Geschlechterstereotypen untersucht. Auf einer Skala von 1 (vollkommen geschlechtergerecht) bis 4 (geschlechterungerecht) wurden jeweils für Mai 2011 und Mai 2012 die Pressemeldungen des täglichen Presseedienstes der Stadt Heidelberg, die Stadtblatt-Ausgaben und die HEINZ-Ausgaben bewertet. Insgesamt hat sich die Darstellungsart verbessert, die interne Zeitung HEINZ erreichte 2012 sogar die Bestbewertung 1. Lediglich beim Stadtblatt gab es eine leichte Verschlechterung von 2011 auf 2012.

Infos:

www.heidelberg.de und www.heidelberg.de/hd,Lde/Stadtblatt.html

HEidelberger INterne Zeitung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter „HEINZ“

Ziel: Kommunikationskultur ohne Ausgrenzung von Personen, Personengruppen, Lebensformen und Lebenslagen unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Alter und Behinderung.

Maßnahme Nr. 43, 2. Beitrag des Amtes für Öffentlichkeitsarbeit

Einbindung des Amtes für Chancengleichheit bei gesamtstädtischen PR-Projekten: Bei gesamtstädtischen PR-Projekten, crossmedial (im Print- wie auch im Online-Bereich), wird das Amt für Öffentlichkeitsarbeit die Beratungsexpertise des Amtes für Chancengleichheit einbeziehen, um die gleichstellungssensiblen Qualitätskriterien für die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit der Stadt Heidelberg zu berücksichtigen.

Ergebnis:

Anzahl der Kooperationsprojekte zwischen dem Amt für Öffentlichkeitsarbeit und dem Amt für Chancengleichheit: **5** Dauer-Projekte mit jeweils differenzierter Öffentlichkeitsarbeit.

- Zahlreiche Kooperationen durch Öffentlichkeitsarbeit für diverse ämterübergreifende Projekte des Amtes für Chancengleichheit (beispielsweise Kommunalen Integrationsplan, Equal Pay Day, Unternehmerinnen in Heidelberg), für die Stadt Heidelberg als Vorreiterin kommunaler Gleichstellungspolitik (Berichte in Stadtblatt, Presseedienst und Internet beispielsweise über den Gleichstellungs-Aktionsplan, Girls' und Boys' Day, Ankündigungen und Berichterstattung in der HEidelberger INternen Zeitung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter „HEINZ“ (hier unter anderem eine regelmäßige Rubrik des Amtes für Chancengleichheit).
- Allgemein werden die gleichstellungssensiblen Qualitätskriterien für die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Amtes für Öffentlichkeitsarbeit bei der täglichen Arbeit (Texterstellung, Bildauswahl, PR-Projekte, Kampagnen etc.) automatisch und kontinuierlich berücksichtigt. Das Amt für Chancengleichheit ist bei Bedarf punktuell zu Rate gezogen worden.
- Ein weiteres Kooperationsprojekt, der bereits für 2012 geplante Aufbau eines neuen Foto-Bestands „Menschen in der Stadt“, der im Rahmen des neuen Corporate Design-Prozesses entwickelt werden soll, konnte aus personellen Gründen im Berichtszeitraum noch nicht realisiert werden.

Infos:

www.heidelberg.de/ und www.heidelberg.de/hd,Lde/Stadtblatt.html, **HEINZ, Presstexte, Plakataktionen etc.**

Ziel: Erhöhung der Handlungskompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung Heidelberg bei einer zielgruppensensiblen Sprache und Bildauswahl.

Maßnahme Nr. 44, Beitrag des Amtes für Chancengleichheit und des Amtes für Öffentlichkeitsarbeit

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung sollen dabei unterstützt werden, in der täglichen Korrespondenz und der amtspezifischen Öffentlichkeitsarbeit eine zielgruppensensible Sprache und Bildauswahl zu verwenden. Das Amt für Chancengleichheit wird dazu ein „Gender-Wörterbuch“ in den öffentlichen Ordnern bereitstellen und Fortbildungen im Rahmen des städtischen Fortbildungsprogramms anbieten.

Ergebnis:

Umsetzung des „Gender-Wörterbuchs“: **erfolgt**
Anzahl und Art der Fortbildungen: **1** ganztägiger Workshop

Beiträge des Amtes für Chancengleichheit:

- Ganztägiger Workshop „Bilder und Sprache – Zielgruppensensibilität als journalistische Qualität einer modernen Verwaltung“ (November 2011).
- Erarbeitung eines Gender-Wörterbuchs, Veröffentlichung März 2012.
- Auf Anfrage Hilfe und Unterstützung von Kolleginnen und Kollegen bei Texten und Broschüren.

Beiträge des Amtes für Öffentlichkeitsarbeit:

- Berücksichtigung des Genderwörterbuchs.
- Teilnahme am Workshop zur Sensibilisierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für klischeefreie Sprache und Bilder im November 2011:

Frau G., Online-Redaktion, Frau K. und Frau C., beide HEINZ- und Stadtblatt-Redaktion sowie Abteilung „Pressearbeit/PR/Marketing“.

- Sprachliche Sensibilisierung von Kolleginnen und Kollegen aus anderen Ämtern sowie sprachliche Sensibilisierung von Praktikantinnen und Praktikanten, die mit der Formulierung von Veröffentlichungen und/oder mit der Bildauswahl befasst sind.

Infos:

www.heidelberg.de/

Ziel: Rechtssprache ohne Ausgrenzung von Personen, Personengruppen, Lebensformen und Lebenslagen unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Alter und Behinderung.

Maßnahme Nr. 45, Beitrag des Rechtsamtes

Sprachliche Anpassung der Heidelberger Satzungen an eine geschlechtsneutrale Sprache: Das Rechtsamt ist unter anderem zuständig für die Herausgabe der Ortsrechtssammlung. Analog der Vorgaben in der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Bundesministerien (Paragraf 42 Absatz 5 Satz 2 GGO: Gesetzentwürfe sollen die Gleichstellung von Frauen und Männern auch sprachlich zum Ausdruck bringen) achtet das Amt bei der Formulierung von neuen beziehungsweise Aktualisierung von bestehenden Satzungen auf eine geschlechtsneutrale Sprache.

Ergebnis:

Anteil der Satzungen, die dem gesetzten Ziel entsprechen: ca. **70%** der Satzungen im Ortsrecht sind geschlechtergerecht formuliert.

- Bei Satzungen, die neu in das Ortsrecht aufgenommen werden, wird – soweit dies möglich ist – auf eine geschlechtsneutrale Sprache geachtet.

tet. Bei älteren Satzungen kann dies nur berücksichtigt werden, wenn die komplette Satzung anlassbezogen überarbeitet wird, da Satzungen nur durch eine entsprechende Änderungssatzung abgeändert werden können.

- Hinweis auf der Internetseite zum Ortsrecht: „Vorwort zur geschlechtergerechten Formulierung: Einige Texte sind aufgrund ihres Alters nicht in einer geschlechtergerechten Sprache abgefasst. Es sind jedoch immer beide Geschlechter im Sinne der Gleichbehandlung angesprochen.“

Infos:

www.heidelberg.de/hd,Lde/HD/Rathaus/Ortsrecht+nach+Themen.html

Ein Beispiel: „Satzung über die Benutzung der Stadtbücherei und Hausordnung“ (www.heidelberg.de/site/Heidelberg_ROOT/get/documents/heidelberg/Objektdatenbank/30/PDF/30_pdf_ortsr_4-1_Stadtbuecherei.pdf)

Ziel: Kommunikationskultur ohne Ausgrenzung von Personen, Personengruppen, Lebensformen und Lebenslagen unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Alter und Behinderung.

Maßnahme Nr. 46, Beitrag des Bürgeramtes

Sicherung von diskriminierungsfreier Werbung durch die Werbeanlagensatzung: Das Bürgeramt nutzt seine Einflussmöglichkeiten bei der Werbeanlagensatzung und achtet auf eine Werbung ohne Herabsetzung und Ausblendung von Personen, Personengruppen, Lebensformen und Lebenslagen unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Alter und Behinderung.

Ergebnis:

Aufgenommene Vorgaben in der Werbesatzung der Stadt Heidelberg: „**Diskriminierende, sexistische, jugend-**

gefährdende, volksverhetzende, rassistische und gewaltverherrlichende Werbung ist verboten.“

Beschwerden aus der Bevölkerung beim Amt für Chancengleichheit: **keine**

- Der Werbeanlagenvertrag wurde Ende 2011 mit der Deutschen Städte Medien GmbH mit einer Laufzeit von 15 Jahren geschlossen. (Gemeinderatsbeschluss vom 27. Juli und vom 10. November 2011).
- In § 8 sind die Werbeverbote geregelt: Die Werbeanlagen dürfen keine Werbung enthalten, welche gegen die geltenden Bestimmungen der Straf- und Ordnungswidrigkeitengesetze, des Jugendschutzes, sonstige gesetzliche Vorschriften oder bestehende Urheberrechte verstößt. Diskriminierende, sexistische, jugendgefährdende, volksverhetzende, rassistische und gewaltverherrlichende Werbung ist verboten. Dies gilt auch für Werbung für verbotene Parteien. Die Werbung für Tabak und Tabakerzeugnisse ist verboten. Ebenso verboten ist jegliche Werbung für alkoholische Getränke.

Ziel: Das Amt für Soziales und Senioren trägt bei zu einer Kommunikationskultur ohne Herabsetzung und Ausblendung von Personen, Personengruppen, Lebensformen und Lebenslagen unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Alter und Behinderung.

Maßnahme Nr. 47, Beitrag des Amtes für Soziales und Senioren

Sensibilisierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Abteilung „Senioren und soziale Dienste“ für das Erkennen und Ersetzen von Geschlechterstereotypen: Im neuen gemeinsamen Internet-Auftritt der Seniorenzentren, im Wegweiser für ältere Bürgerinnen und Bürger und in

den Flyern, Broschüren, Schriften des Amtes für Soziales und Senioren sowie im Umgang mit den Besucherinnen und Besuchern werden Geschlechterstereotypen ersetzt durch eine zielgruppensensible Ansprache der Nutzerinnen und Nutzer.

Ergebnis:

Umsetzung dieser Standards im Internetauftritt der Seniorenzentren: **erfolgt**

Umsetzung dieser Standards in den Broschüren, Flyern, Schriften, Programmen und Einladungen: **seit 2011 Daueraufgabe**

- Der Standard wird bei Neugestaltungen berücksichtigt. Beispiele: Bei dieser Maßnahme handelt es sich um eine Daueraufgabe, die beispielsweise bei Neugestaltungen von Programmen, Flyern, Broschüren oder bei Änderungen des Internetauftritts nach wie vor berücksichtigt wird. Zusätzliche Mittel sind dafür nicht erforderlich.

Infos:

www.seniorenzentren-hd.de/ und **Programm Seniorenzentrum Weststadt, Flyer und Broschüre Pflegestützpunkt**

Ziel: Verwendung einer Sprache, von Symbolen und Bildern, die zu einer Kommunikationskultur führen, die alle Menschen, unabhängig von ihren Lebensformen und Lebenslagen, von Geschlecht, Herkunft, Alter, Behinderung und Befähigung, gleichermaßen wertschätzt.

Maßnahme Nr. 48, Beitrag des Amtes für Abfallwirtschaft und Stadtreinigung

Zielgruppensensible Sprache im Kontakt mit Kundinnen und Kunden sowie bei den Veröffentli-

chungen des Amtes für Abfallwirtschaft und Stadtreinigung: Das Amt für Abfallwirtschaft und Stadtreinigung achtet bei allen Projekten und Beratungsgesprächen auf eine geschlechtsspezifische Sprache. Alle Veröffentlichungen orientieren sich in der inhaltlichen, sprachlichen und visuellen Gestaltung an der Lebenssituation und den Interessen der jeweiligen Adressatinnen und Adressaten. Bei seinen Plakatkampagnen legt das Amt für Abfallwirtschaft und Stadtreinigung in Wort und Bild Wert auf eine paritätische Verteilung der Geschlechter.

Ergebnis:

Anteil der durch ExpertInnen überprüften Internetauftritte, Öffentlichkeitsmaterialien und sonstigen Veröffentlichungen: **ca. 60%** durch Amt für Chancengleichheit

- Auf eine zielgruppensensible Sprache in der Öffentlichkeitsarbeit des Amtes (Flyer, HEINZ, Internet etc.) wird geachtet und die Umsetzung der Maßnahme in der internen und externen Praxis wird stetig optimiert.

Die Veröffentlichungen sind zielgruppenorientiert gestaltet und formuliert.

- Um das Ziel auch bei den zuarbeitenden Kolleginnen und Kollegen noch besser zu verankern, gibt es folgende Absprachen:
- Grundlage für das Procedere beim Amt für Abfallwirtschaft und Stadtreinigung ist die Selbstverpflichtung des Amtes zur Umsetzung von Maßnahme 48.
- Die zuständige Mitarbeiterin hat im November 2011 am Workshop „Bilder und Sprache – Zielgruppensensibilität als journalistische Qualifikation“ teilgenommen.

- Das vom Amt für Chancengleichheit bereitgestellte Gender-Wörterbuch (Umsetzung Maßnahme 44) wird genutzt, ebenso der Service des Amtes zur Hilfestellung bei zielgruppensensiblen Formulierungsschwierigkeiten.

Infos:

www.heidelberg.de/abfall sowie **Veröffentlichungen, Kampagnen und Informationsmaterialien des Amtes für Abfallwirtschaft und Stadtreinigung**

Ziel: Verwendung einer Sprache, von Symbolen und Bildern, die zu einer Kommunikationskultur führen, die alle Menschen, unabhängig von ihren Lebensformen und Lebenslagen, von Geschlecht, Herkunft, Alter, Behinderung und Befähigung, gleichermaßen wertschätzt.

Maßnahme Nr. 49, Beiträge des Bürgeramtes und des Landschafts- und Forstamtes

Zielgruppensensible Sprache und Bildauswahl in den Fachämtern: Das Bürgeramt und das Landschafts- und Forstamt werden ihre Textbausteine, Vordrucke, Infos und Veröffentlichungen auf eine zielgruppensensible Sprache und Bildauswahl überprüfen und den zuständigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Teilnahme an entsprechenden Fortbildungen nahelegen.

Ergebnis:

Anteil der durch ExpertInnen überprüften Internetauftritte, Öffentlichkeitsmaterialien und sonstigen Veröffentlichungen: **ca. 60%** durch Amt für Chancengleichheit

Beitrag des Bürgeramtes

- Die im Bürgeramt verwendeten Textbausteine wurden überarbeitet, soweit es sich nicht um Gesetzestexte handelt.
- Drei der fünf aktuell verwendeten Informationsblätter waren im Hinblick auf zielgruppensensible Sprache zu korrigieren. Dies ist in Abstimmung mit dem Amt für Chancengleichheit erfolgt.

Beitrag des Landschafts- und Forstamtes

- Die Überarbeitung des Flyers „Verantwortung übernehmen“ wurde unter Berücksichtigung zielgruppensensibler Sprache exemplarisch umgesetzt.
- Zielgruppensensible Sprache wird standardmäßig bei der Erstellung anderer, ebenfalls öffentlichkeitswirksamer Texte berücksichtigt, zum Beispiel im Veranstaltungsprogramm „Natürlich Heidelberg 2012“ und „Natürlich Heidelberg 2013“.
- Die zuständige Mitarbeiterin hat im November 2011 am Workshop „Bilder und Sprache – Zielgruppensensibilität als journalistische Qualifikation“ teilgenommen.
- Das vom Amt für Chancengleichheit bereitgestellte Gender-Wörterbuch (Umsetzung Maßnahme 44) wird genutzt, ebenso der Service des Amtes zur Hilfestellung bei zielgruppensensiblen Formulierungsschwierigkeiten.

Infos:

www.heidelberg.de/hd,Lde/HD/Rathaus/Buergeramt.html sowie Informationsblätter <http://natuerlich.heidelberg.de/>

Ziel: Es steigt die Anzahl der Kinder, die von Bildungsangeboten profitieren können, welche auf den Abbau von Geschlechterrollenklischees hinwirken.

Maßnahme Nr. 50, Beitrag des Kinder- und Jugendamtes

Sensibilisierung für Geschlechterrollenklischees in der pädagogischen Arbeit: Die laufenden Fortbildungen der ErzieherInnen zur naturwissenschaftlichen Bildung der Mädchen und Jungen in den Kitas sollen auch zur Sensibilisierung für die Probleme in Verbindung mit Geschlechterrollenklischees genutzt werden.

Ergebnis:

Anzahl der Fortbildungen, die zur Sensibilisierung für die Probleme in Verbindung mit Geschlechterrollenklischees genutzt wurden: **20** davon 13 interne Einführungsseminare für die „neuen“ Kita-Teams, 2 bis 4 interne Fortbildungen für EinsteigerInnen, 3 externe Fortbildungen

- „Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE)“ ist inzwischen zum integralen Bestandteil der pädagogischen Arbeit in den städtischen Kindertageseinrichtungen geworden. Hierbei werden in allen Projekten der Kindertageseinrichtungen die vier Dimensionen dieses umfassenden Handlungskonzeptes berücksichtigt: die kulturelle, die ökologische, die soziale und die ökonomische Dimension. Im Berichtszeitraum 1. Januar 2011 bis 31. Dezember 2012 sind 13 Einrichtungen neu ins Thema eingestiegen. Insgesamt beschäftigen sich nun 20 städtische Kitas mit der „Bildung für nachhaltige Entwicklung“.
- An den Projekten zur „Bildung für nachhaltige Entwicklung“ nehmen grundsätzlich alle Kinder der Kindertageseinrichtung teil. Jüngere und ältere Kinder sowie Mädchen und Jungen werden gleichermaßen mit einbezogen und sind mit großer Begeisterung dabei. Ein wesentliches Merkmal von „Bildung für nachhaltige Entwicklung“ stellt die Partizipation von Kindern da. Von daher können Mädchen und Jungen ihre persönlichen Interessen einbringen. Mit dem Anstieg der teilnehmenden Kindertagesstätten ist auch die Anzahl der Kinder stark angestiegen, die von diesem Bildungsangebot profitieren können.

- Zu Beginn erfolgt eine Einführung des ganzen Teams durch die Fachbereichsleitung und einer kompetenten Kita-Leitung. Für neue pädagogische Fachkräfte wird ein- bis zweimal jährlich die abteilungsinterne Fortbildung „BNE für EinsteigerInnen“ angeboten. Neben dem regelmäßigen Fachaustausch zu BNE auf Leitungsebene wurde das Konzept eines künftigen BNE-Fachtages entwickelt, der neben einem Fachvortrag auch die Möglichkeit des gegenseitigen Fachaustausches bieten soll.

- Im Berichtszeitraum wurde die Fortbildung dreier Kita-Teams durch die Tschira-Stiftung in Kooperation mit der Pädagogischen Hochschule und der VRD-Stiftung zum Schwerpunkt „Erneuerbare Energien“ beendet.

Infos:

www.heidelberg.de/hd,Lde/HD/Leben/Kooperationen+mit+Kindertagesstaetten.html
Kinder gestalten Zukunft – Umweltbildung als Teil der "Bildung für nachhaltige Entwicklung" in den Kindertagesstätten der Stadt Heidelberg
www2.heidelberg.de/stadtblatt/2011/stadtblatt-beilage_bne.pdf und www.forscherstation.info/

Ziel: Verwendung einer Sprache, von Symbolen und Bildern, die zu einer Kommunikationskultur führen, die alle Menschen, unabhängig von ihren Lebensformen und Lebenslagen, von Geschlecht, Herkunft, Alter, Behinderung und Befähigung, gleichermaßen wertschätzt.

Maßnahme Nr. 51, Beitrag des Amtes für Abfallwirtschaft und Stadtreinigung

Gezielte Werbung für Frauen in Männerberufen: Das Amt für Abfallwirtschaft und Stadtreinigung bereitet Reportagen und Porträts in der HEINZ vor, die städtische Mitarbeiterinnen in klassischen Männerdomänen vorstellen.

Ergebnis:

Anzahl der durch ExpertInnen überprüften Veröffentlichungen: **1**

- Im Juni 2012 hatten Frau S. (Amt für Abfallwirtschaft und Stadtreinigung) und Frau W. (Kinder-

und Jugendamt) einen Tag lang die Möglichkeit, die Müllwerker bei einer Müllabfuhrtour zu unterstützen. Beide Kolleginnen meisterten diesen anstrengenden Tag mit Container-Leerung und allem was zu einem Tag als Müllwerker dazu gehört, sehr gut.

- An dem Tag vor dem Beginn der Mitarbeit bei der Tour, mussten sie wie alle Neulinge eine theoretische und eine praktische Sicherheitsunterweisung bei der Leiterin der Müllabfuhr absolvieren.
- Der in Kooperation mit dem Amt für Chancengleichheit entstandene ganzseitige Beitrag wurde in der November/Dezember 2012-Ausgabe der HEINZ veröffentlicht: „Guck mal, Papa, das ist ja ´ne Frau – Zwei städtische Kolleginnen haben den Heidelberger Müllwerkerinnen-Test bestanden“.
- Die Einschätzung der Müllwerker: „Wenn sie gut mithalten, sind Frauen ok!“ Die Einschätzung der Testerinnen: „Eindeutig JA. Für junge, körperlich fitte Frauen ist der Job eine echte Alternative mit besserer Bezahlung als manch andere Tätigkeit (als Müllwerkerin zum Beispiel Entgeltgruppe 3 plus Erschwernis- und Überstundenzuschläge).
- Eine anschließend eingestellte Mitarbeiterin wurde kollegial aufgenommen (vergleiche Maßnahme 13).

Infos:
www.heidelberg.de/abfall

Ziel: Das Berufswahlverhalten junger Menschen orientiert sich zunehmend seltener an Geschlechterrollenklischees.

Maßnahme Nr. 52, Beitrag des Amtes für Chancengleichheit

Angebote zum Girls' und Boys' Day zum Abbau

des stereotypen Berufswahlverhaltens von Mädchen, aber auch von Jungen: Seit 2004 können am Girls' und Boys' Day Schülerinnen und Schüler in Heidelberg innerhalb der Stadtverwaltung rund 20 Berufe kennenlernen. Dabei erkunden Mädchen den technischen und handwerklichen Bereich und Jungen schauen sich in der Verwaltung und in den Sozialbereichen um. Zahlreiche Fachämter beteiligen sich an dem Tag, der vom Amt für Chancengleichheit koordiniert wird und in den kommenden Jahren ausgebaut werden soll.

Ergebnis:

Der Anteil der Jugendlichen pro Jahrgang an Heidelberger Schulen, deren Berufswahlwünsche sich auf die Top-10-Berufe der geschlechtstypischen Berufe beziehen, geht zurück. Die Bandbreite der gewünschten Berufe eines Jahrgangs wird breiter:

Berufswunsch Top-10-Berufsgruppen 2011: Mädchen **59,8%**, Jungen **40,8%** (Agentur für Arbeit Heidelberg, Gesamtbezirk)

Berufswunsch Top-10-Berufsgruppen 2012: Mädchen **57,4%**, Jungen **41,4%** (Agentur für Arbeit Heidelberg, Gesamtbezirk)

Anzahl der Ämter der Stadtverwaltung, die sich an diesem Projekt beteiligen: 2011: **11** Ämter, 2012: **12** Ämter

Anzahl der beteiligten Mädchen und Jungen in der

Stadtverwaltung: 2011: **76** Mädchen, **28** Jungen; 2012: **71** Mädchen, **25** Jungen

- Die Stadt Heidelberg und ihre KooperationspartnerInnen haben sich sowohl im Jahr 2011 als auch im Jahr 2012 beim „Girls' und Boys' Day“ engagiert. In beiden Jahren hatten insgesamt 252 hochmotivierte Jugendliche die Möglichkeit, unterschiedliche Berufe kennenzulernen, davon 200 in den Ämtern der Stadtverwaltung.
- Mädchen konnten beim „Berufeschnuppern“ traditionell männerdominierte Arbeitsbereiche kennenlernen, Jungen erhielten Einblick

in typische Frauenberufe. Eingeladen waren selbstverständlich auch Schülerinnen und Schüler mit Handicaps. Geeignete Angebote waren gekennzeichnet.

- Die teilnehmenden Jugendlichen hatten nach der Teilnahme klarere Vorstellungen über Berufsbilder, die sonst eher weniger in ihrem Fokus sind.
- Im Jahr 2011 beteiligten sich erstmals Unternehmen, die von Migrantinnen und Migranten geführt werden – vermittelt vom „Interkulturellen Bildungszentrum“ (ikubiz).
- Im Jahr 2012 lag der Schwerpunkt darauf, neue PartnerInnen im Bereich der sozialen Berufe zu finden, um das Platzangebot für Jungen auszubauen.

Infos:
www.heidelberg.de/girlsundboysday

Ziel: Sensibilisierung von Schülerinnen und Schülern für ein Berufswahlverhalten jenseits von Geschlechterrollenklischees.

Maßnahme Nr. 53, Beitrag des Amtes für Chancengleichheit

Lebensvielfalt und Chancengleichheit für alle. LuCa Heidelberg e.V.: Zuschussbewilligung an den Verein und Controlling der Mittelverwendung. LuCa e.V. führt berufsorientierende Arbeit mit sozial benachteiligten Jugendlichen durch. Darunter fallen die Durchführung von Lebensberatungs- und Berufsorientierungs-Workshops sowie sozialen Kompetenztrainings an Schulen.

Ergebnis:

Anzahl der durchgeführten Workshops¹ unter Angabe der Schulen und Klassenstufen: 2011: **6**, Albert-Schweizer-Schule (8. Kl.), Heiligenbergschule (9. Kl.), Graf-von-Galen-

Schule (alle Klassen in der Berufsorientierungsstufe), Käthe-Kollwitz-Schule (7./8. Kl.), Geschwister-Scholl-Schule (7. Kl.), Heiligenbergschule (7./8.Kl)

2012: **8**, Albert-Schweizer-Schule (8. Kl.), Gregor-Mendel-Realschule (8. Kl.), Heiligenbergschule (8. Kl.), Raphael-Realschule (zwei 8. Kl.), Geschwister-Scholl-Schule (7./8. Kl.), Gregor-Mendel-Realschule (alle 9. Kl.), Käthe-Kollwitz-Schule (7./8. Kl.), Waldparkschule (klassenübergreifend)

Zeitlicher Umfang und TeilnehmerInnenzahl des offenen Nachmittagsangebotes: Im Schuljahr 2011/2012 wöchentlich **6 – 8** Mädchen (Schülerinnen aus der Käthe-Kollwitz-Schule), ab dem Schuljahr 2012/2013 wöchentlich **3 – 6** Schülerinnen (Theodor-Heuss-Realschule).

1 Eintägige Workshops, Arbeitsgruppen und einwöchige Kurse, Berufskontaktbörsen.

- Der Verein LuCa Heidelberg e.V. wird für dieses Projekt seit Jahren von der Stadt Heidelberg finanziell unterstützt. Jährlich wird ein Jahresbericht über die Arbeit des Vereins und über die Verwendung des Zuschusses vorgelegt.
- LuCa e.V. führt Workshops an Heidelberger Schulen durch, in denen sich die Jugendlichen kritisch mit Rollenklischees im Berufswahlverhalten auseinandersetzen und die geschlechtsbedingten Benachteiligungen erkennen lernen. Die Berufswahlkompetenz wird dadurch verbessert.
- Der LuCa-Mädchentreff zur „Lebenswelterkundung“ ist ein niedrigschwelliges Angebot, das die Arbeit an den Schulen in den Vereinsräumen vertieft und ergänzt. Die MitarbeiterInnen unterstützen bei der Suche nach Räumlichkeiten oder helfen den Mädchen, sich ihre Umgebung zu erschließen.
- Nach Angaben des Vereins für das Jahr 2011 waren nach Abschluss der Workshops ca. 60 Prozent der Schülerinnen und Schüler in der Lage, eigene Stärken und Schwächen zu kennen und dadurch auch fähig, Schritte zur Berufsfindung nachzuvollziehen und anzugehen. Einschränkend wurde vermerkt, dass sie nach den Workshops zwar Alternativen zu den

klassischen beruflichen Rollenverteilungen benennen können, aber das Festhalten an den üblichen geschlechtstypischen Klischees damit allein nicht wirklich aufgebrochen werden kann.

Infos:

www.luca-heidelberg.org/

Hoher Standard bei der Prävention und Bekämpfung von Gewalt

Objektive und subjektive Sicherheit in einer Stadt sind wichtige Faktoren für das persönliche Wohlempfinden und die Wohnortwahl. Sicherheit spielt außerdem eine Rolle bei der Wahl des Wirtschaftsstandortes. Es geht um den erlebten Schutz der psychischen und physischen Integrität von Frauen und Männern im öffentlichen und im privaten Raum.

Gewalt im Geschlechterverhältnis

Objektive und subjektive Sicherheit in einer Stadt sind wichtige Faktoren für das persönliche Wohlempfinden und die Wohnortwahl. Sicherheit spielt außerdem eine Rolle bei der Wahl des Wirtschaftsstandortes. Es geht um den erlebten Schutz der psychischen und physischen Integrität von Frauen und Männern im öffentlichen und im privaten Raum.

Die Prävention jeder Art von Gewalt im privaten und im öffentlichen Raum zu optimieren bleibt die kontinuierliche Herausforderung. Genauso die Sicherung des benötigten Schutzes und der Unterstützung für die Opfer jeder Art von Gewalt wie auch eine angemessene Inverantwortungnahme von Tätern und Täterinnen. Ebenso wichtig ist die Unterstützung der Tatverantwortlichen, in Zukunft keine Gewalt mehr einzusetzen.

Der Auftrag

Es wird auf Gewaltfreiheit im Geschlechterverhältnis hingewirkt.

Die Umsetzung

Von den vereinbarten elf Maßnahmen in diesem Handlungsfeld wurden neun vollständig umgesetzt, zwei Beiträge konnten zum Teil realisiert werden. Die Stadtverwaltung Heidelberg hat sich im Handlungsfeld „Gewalt im Geschlechterverhältnis“ sowohl in ihrer Rolle als Arbeitgeberin als auch in der als Dienstleisterin engagiert. Mit laufenden und neuen Maßnahmen wurde an den Themen Gewalt am Arbeitsplatz, häusliche Gewalt und Gewalt im öffentlichen Raum gearbeitet.

Vorgelegt wurde ein erster Bericht zur Umsetzung der neuen Dienstvereinbarung zum Schutz von Beschäftigten der Stadtverwaltung Heidelberg vor Belästigung, sexueller Belästigung und Stalking am Arbeitsplatz (Maßnahme 55), in dem auch über die ersten Ansätze zur „Workplace Policy“ berichtet wird (Maßnahme 54). Die entsprechenden Fortbildungen wurden sehr gut angenommen. Auch

wenn eine Anpassung des Führungskräfteleitbildes noch nicht erfolgt ist, flossen bereits Aspekte der Workplace Policy in die Qualifizierung der Führungskräfte ein.

Die steigenden Zahlen von polizeilichen Einsätzen sowie Wohnungsweisen im Falle häuslicher Gewalt, wie auch die Zunahme von Hilfeanfragen bevor etwas passiert ist, können als Beleg gesehen werden, dass sich die Finanzierung der Beratungs- und Interventionsstellen für Tatverantwortliche und direkt wie indirekt Tatbetroffene auszahlt (Maßnahme 56). Sie zeigen auch, dass die Zusammenarbeit aller an diesem Thema beteiligten Einrichtungen und Institutionen, deren Qualität regelmäßig am Runden Tisch gegen Gewalt überprüft wird, das nötige Vertrauen bei den Betroffenen auslöst, dieses Angebot auch tatsächlich in Anspruch zu nehmen. Das Universitätsklinikum, die Heidelberger Ärzteschaft und die Krankenhäuser sind inzwischen in das Gesamtprojekt genauso integriert wie das Institut für Rechtsmedizin mit seinem Angebot einer Gewaltambulanz, wo Verletzungen kostenlos dokumentiert werden können (Maßnahme 57).

Aufgebaut wurde außerdem ein kostenloses und anonymes Beratungsangebot in Heidelberg zum Thema Zwangsheirat (Maßnahme 58). Durchgeführt und finanziell unterstützt wurden Fachfortbildungen für die Beraterinnen und Berater. Fortgesetzt und ausgebaut wurden die Gewaltpräventionsangebote an Schulen, die sich auch gezielt mit dem Thema Geschlechtsrollen und Gewalt auseinandersetzen (Maßnahmen 59 bis 61).

Die Hilfe und Beratung von Mädchen und Frauen bei sexueller Gewalt wurde durch die finanzielle Förderung des Heidelberger FrauenNotruf e.V. nicht nur sichergestellt, sondern auch mit zusätzlichen 46.000 Euro erheblich ausgebaut (Maßnahme 62). Mit der Einrichtung einer Anlaufstelle für Männer als Opfer von Gewalt (Männernotruf) bei dem erfahrenen Verein fairmann konnte ein

Tabuthema aufgegriffen und dringend erforderliche Hilfe bereitgestellt werden (vgl. Maßnahme 8, Kapitel VI).

Das Landschafts- und Forstamt orientiert sich bei seiner Pflege der Außenanlagen systematisch an der Qualitätsvereinbarung Sicherheit, die die Stadt Heidelberg mit der Universität Heidelberg zur Prävention von Gewalt im Öffentlichen Raum abgeschlossen hatte (Maßnahme 63). Nach wie vor wird zur Erhöhung der Sicherheit von Frauen im öffentlichen Raum das Heidelberger Frauen-Nacht-taxi von der Stadt bezuschusst (Maßnahme 64).

Der Ausblick

Mit diesem breit gefächerten Angebot ist in Heidelberg ein hoher Standard bei der Prävention und Bekämpfung von Gewalt erreicht worden wie auch bei der Hilfe für Gewaltbetroffene. Der vom Amt für Chancengleichheit geleitete Runde Tisch gegen Gewalt im Geschlechterverhältnis versammelt inzwischen Expertinnen und Experten aus sehr vielen Bereichen der geschlechtsbezogenen Gewaltproblematik und hat sich als eine effektive Arbeitsgemeinschaft zur Vorberatung der gemeindefröhlichen Gremien zum gesamten Themenkontext entwickelt. Diese Arbeit versteht sich als offene Form für aktuelle Entwicklungen und sollte in vollem Umfang fortgesetzt werden.

Ziel: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können auf die Unterstützung der Arbeitgeberin Stadtverwaltung vertrauen, wenn sie Opfer von häuslicher Gewalt werden/sind.

Maßnahme Nr. 54, Beiträge des Personal- und Organisationsamtes und des Rechtsamtes

- Häusliche Gewalt ist keine Privatsache (Workplace Policy): Im Rahmen von „Workplace Policy“ können Konzepte im Sinne der Selbstverpflichtung von Unternehmen und Verbänden entwickelt werden, sich öffentlich und im eigenen Unternehmen gegen häusliche Gewalt auszusprechen.
- Zu unterscheiden sind die beiden denkbaren Fallkonstellationen, dass Beschäftigte der Stadtverwaltung entweder als TäterInnen oder als Opfer betroffen sind:
Wenn bekannt wird, dass Beschäftigte der Stadtverwaltung häusliche Gewalt verüben, fehlt es ihnen an der notwendigen persönlichen und sozialen Kompetenz, die insbesondere für die Eignung als Führungspersonen unverzichtbar sind. Im konkreten Einzelfall wird das Personal- und Organisationsamt prüfen, welche beamtenrechtlichen beziehungsweise arbeitsrechtlichen Möglichkeiten bestehen. Sollten Beschäftigte der Stadtverwaltung Opfer häuslicher Gewalt werden, werden sie rechtlich beraten und gegebenenfalls bei strafrechtlichen Maßnahmen unterstützt.
- Darüber hinaus sollte die Ächtung von häuslicher Gewalt und die entsprechenden Konsequenzen in das Leitbild für Führungskräfte aufgenommen werden.

Ergebnis:

Umsetzung der Selbstverpflichtung im Leitbild für Führungskräfte: **Bisher keine Umsetzung erfolgt.**
Anzahl der Informationen in der internen Öffentlichkeitsarbeit: **Bisher keine Umsetzung erfolgt.**

- Recherche-Stadium: Das Amt für Chancengleichheit bringt den Artikel „Berliner Bezirksverwaltung setzt erstmalig Workplace Policy um“ und die „Wissenschaftliche Studie zur Evaluation der Implementierung des Workplace Policy Konzeptes in Berlin“ ein. Dies floss auch in den „1. Bericht zur Umsetzung der Dienstvereinbarung zum Schutz von Beschäftigten der Stadtverwaltung Heidelberg vor Belästigung, sexueller Belästigung und Stalking am Arbeitsplatz“ (vgl. Seite 12 des Berichts) ein. Die Aspekte der Workplace Policy flossen 2011 und 2012 in die Qualifizierung der Führungskräfte ein, vgl. Beitrag 55.

Infos:

www.heidelberg.de/hd,Lde/HD/Rathaus/Leitbild+fuer+Fuehrungskraefte.html
www.heidelberg.de/hd,Lde/HD/Rathaus/Frauen+und+Maenner+in+der+Stadtverwaltung.html

Ziel: Verbesserung des Schutzes der Beschäftigten der Stadtverwaltung Heidelberg.

Maßnahme Nr. 55, Beiträge des Personal- und Organisationsamtes und des Amtes für Chancengleichheit

Erster Bericht zur Umsetzung der neuen Dienstvereinbarung zum Schutz von Beschäftigten der Stadtverwaltung Heidelberg vor Belästigung, sexueller Belästigung und Stalking am Arbeitsplatz: Die Dienstvereinbarung ist seit 2008 in Kraft und enthält die neuen Tatbestände der Belästigung (Mobbing) und des Stalking.

Ergebnis:

Fertigstellung des Berichtes 2011: **ja**; Bericht an den Gemeinderat: **ja**, Drucksache 0166/2011/IV, Ausschuss für Integration und Chancengleichheit: 29.11.2011; Haupt- und Finanzausschuss: 30.11.2011; Information aller Beschäftigten: **ja**, der Bericht steht im Internet zur Verfügung.

Neue Messgröße: Anzahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an den entsprechenden Fortbildungen, 2011: **34** Frauen und **21** Männer (55 gesamt); 2012: **26** Frauen und **3** Männer (29 gesamt, keine AGG-Fortbildung)

Beitrag des Amtes für Chancengleichheit

- Die Ergebnisse des Berichts geben Auskunft über:
Vorkommnisse im Berichtszeitraum, die Präventionsarbeit im Rahmen der Fortbildungen und Informationen, Erfahrungen und Einschätzungen des mit der Umsetzung der Dienstvereinbarung zum Schutz der Beschäftigten der Stadtverwaltung Heidelberg vor Belästigung, sexueller Belästigung und Stalking am Arbeitsplatz befassten Personal- und Organisationsamtes, des Amtes für Chancengleichheit und des Gesamtpersonalrates, die Perspektiven für die weitere Entwicklung.

Beitrag des Personal- und Organisationsamtes

- Die vom Personal- und Organisationsamt im Zwei-Jahres-Rhythmus angebotene Fortbildung zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und der „Dienstvereinbarung zum Schutz von Beschäftigten der Stadtverwaltung Heidelberg vor Belästigung, sexueller Belästigung und Stalking am Arbeitsplatz“ wird gut angenommen (vgl. Seiten 7 – 8 im „1. Bericht zur Umsetzung der Dienstvereinbarung zum Schutz von Beschäftigten der Stadtverwaltung Heidelberg vor Belästigung, sexueller Belästigung und Stalking am Arbeitsplatz“).
- Die Anzahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an entsprechenden Fortbildungen 2011 und 2012 wird als weitere Messgröße aufgenommen (AGG und Dienstvereinbarung, Selbstbehauptung, Führungsfortbildung „Konfliktmanagement“).

Infos:

www.heidelberg.de/hd,Lde/HD/Rathaus/Frauen+und+Maenner+in+der+Stadtverwaltung.html

Ziel: Die überzeugende Zusammenarbeit beim Einschreiten im Falle häuslicher Gewalt des gesamten fachlichen Netzwerkes Heidelberger Interventionsmodell (HIM) sorgt dafür, dass Opfer den Schutz und die Hilfe bekommen, die sie brauchen und Täter (in Einzelfällen auch Täterinnen) für ihr Handeln angemessen in Verantwortung genommen werden.

Maßnahme Nr. 56, Beiträge des Bürgeramtes und des Amtes für Chancengleichheit

Bedarfsgerechte Finanzierung der Interventionsstellen und der Nachbetreuung (Frauenberatungsstelle Courage): Das Bürgeramt achtet auf die bedarfsgerechte Finanzierung und unterstützt die Nachbetreuung betroffener Frauen.

Ergebnis:

Anzahl der polizeilich gemeldeten Einsätze im Falle häuslicher Gewalt: 2011: 81, 2012: **88**

Anzahl der verfügbaren Wohnungsverweise und der Aufenthalts- und Betretungsverbote: 2011: **10** Wohnungsverweise, **7** Aufenthalts- und Betretungsverbote; 2012: **25** Wohnungsverweise, **7** Aufenthalts- und Betretungsverbote

Anzahl der Beratungsfälle bei den Heidelberger Interventionsstellen für Frauen, involvierte Kinder und Tatverantwortliche: 2011: **143** Opfer; **143** involvierte Kinder; **149** Tatverantwortliche, davon **3** Frauen; 2012: **156** Opfer; **143** involvierte Kinder; **144** Tatverantwortliche, davon **6** Frauen

Anzahl der Selbstmeldungen bei den Heidelberger Interventionsstellen (differenziert nach Art der Gewalt nicht möglich):

2011: Interventionsstelle Frauen: **94**; Männerinterventionsstelle: **43** Selbstmeldungen; 2012: Interventionsstelle Frauen: **81**; Männerinterventionsstelle: **44** Selbstmeldungen

Anzahl der eingeleiteten und der vollzogenen Strafverfahren differenziert nach Art der Gewalt: **keine Daten verfügbar**

Beitrag des Bürgeramtes

– Der bisherige Stand der Leistungsbewilligungen konnte trotz schwieriger Finanzlage gehalten werden. Die Finanzleistungen an die Männerinterventionsstelle wurden lt. Beschluss des Haupt- und Finanzausschusses vom 13.7.2011 wie beantragt von 55.000 auf 60.000 Euro erhöht, um die Beratungskapazität beibehalten zu können.

– Damit waren im Doppelhaushalt 2011/2012 für die Interventionsstellen jeweils 60.000 Euro veranschlagt, die bewilligt und abgerufen wurden.

– Für die Begleitung und nachgehende Beratung der betroffenen Kinder wurden 15.000 Euro bewilligt und für und für das Betreuungsangebot Courage 37.300 Euro.

Beitrag des Amtes für Chancengleichheit

– Regelmäßig wird vom Amt für Chancengleichheit der „Runde Tisch gegen Gewalt im Geschlechterverhältnis“ geleitet, dessen Funktion vor allem ein kontinuierlicher Austausch über die Qualität der Kooperation aller am Wohnungsverweisverfahren Beteiligten ist, von der akuten Krisenintervention über die flankierende Beratung bis hin zur konsequenten Strafverfolgung.

Infos:

www.heidelberg.de/him

Ziel: Optimierung der Versorgung von Opfern häuslicher Gewalt im Gesundheitsbereich.

Maßnahme Nr. 57, Beitrag des Uniklinikums Heidelberg in Kooperation mit dem Runden Tisch gegen Gewalt im Geschlechterverhältnis und dem Amt für Chancengleichheit

Versorgung von Opfern häuslicher Gewalt im Gesundheitsbereich: Begleitung und Unterstützung des Uniklinikums Heidelberg bei der Implementierung eines Interventionsprogramms in wesentlichen

eigenen Einrichtungen. Unterstützung des Arbeitskreises am Uniklinikum bei der Entwicklung und Umsetzung eines Fortbildungskonzeptes im Bereich Gesundheitswesen sowohl in der Ausbildung als auch in der beruflichen Fortbildung. Sensibilisierung der Heidelberger Krankenhäuser und der Ärzteschaft.

Ergebnis:

Anzahl der Fortbildungen, die zur Sensibilisierung für die Probleme in Verbindung mit häuslicher Gewalt durchgeführt wurden: **Im Berichtszeitraum haben keine Fortbildungen für den ärztlichen und pflegerischen Bereich stattgefunden.**

– Das Interventionsprogramm gegen häusliche Gewalt am Uniklinikum Heidelberg besteht aus drei Arbeitskreisen (AK):

– AK Fortbildung: Organisation und Durchführung von Fortbildungen zur Sensibilisierung von Ärztinnen und Ärzten sowie Pflegekräften für Anzeichen häuslicher Gewalt. 2011 kam keine Fortbildung mehr zustande, trotz mehrerer Angebote und Anschreiben an die Ambulanzleitungen der Kliniken, 2012 konnte ebenfalls kein Angebot realisiert werden.

– AK Dokumentation: Es wurde ein einheitliches Dokumentationssystem eingeführt und „Dokuboxen“ in einigen Ambulanzen des Uniklinikums verteilt, die alle nötigen Materialien beinhalten.

– AK Vernetzung: Neben der Aufrechterhaltung externer Kontakte und der Erstellung von Opferkarten mit wichtigen Anlaufstellen für Betroffene wurde auch die Vernetzung innerhalb des Klinikums verbessert. Vernetzungstreffen mit den einschlägigen Vereinen des Hilfesystems und die Mitarbeit am Runden Tisch festigen die Kooperation.

– Die bisherigen Aktivitäten der Arbeitskreise haben dank des Engagements aller Beteiligten einige Verbesserungen für potentiell betroffene Patientinnen und Patienten erbringen können. Für einen weiteren Ausbau des Projekts wäre eine strukturelle und finanzielle Einbindung im Klinikum nötig.

– Im Institut für Rechtsmedizin wurde 2011 eine „Gewaltambulanz“ eingerichtet, in der Opfer von Gewalt ihre Verletzungen kostenlos dokumentieren lassen können. Die Ambulanz ist 24 Stunden erreichbar. Die Sicherstellung von Spuren wird für ein Jahr garantiert, so dass Opfer darauf zurückgreifen können, sollten sie sich zu einem späteren Zeitpunkt dazu entschließen, Anzeige zu erstatten. Offiziell eröffnet wurde die Gewaltambulanz am 21. November 2012.

– Die Heidelberger Ärzteschaft und die Krankenhäuser außerhalb des Klinikums erhalten regelmäßig Informationsflyer zum Heidelberger Verfahren bei häuslicher Gewalt. Zudem wurden die Kontaktadressen der Interventionsstellen auf Anregung einer Arztpraxis in Visitenkartengröße erstellt.

Infos:

www.heidelberg.de/him und www.klinikum.uni-heidelberg.de/Gewaltambulanz.130412.0.html

Ziel: Abbau der Gewalt im Geschlechterverhältnis.

Maßnahme Nr. 58, Beiträge des Runden Tisches gegen Gewalt im Geschlechterverhältnis, des Amtes für Chancengleichheit und des Bürgeramtes

– Zwangsheirat bekämpfen: Evaluation bestehender Handlungskonzepte zur Beratung und Kooperation bei Zwangsheirat im Rahmen der Arbeit des „Runden Tisches gegen Gewalt“.

– Konzeption von Fortbildungen/Workshops für Beratungsstellen sowie weiteren potenziellen AnsprechpartnerInnen im Rahmen der Arbeit des „Runden Tisches gegen Gewalt“.

Ergebnis:

Grad der Zustimmung der ExpertInnen des „Runden Tisches gegen Gewalt“ zu den erarbeiteten Eckpunkten für geeignete Handlungskonzepte und Kooperation bei Zwangsheirat unter Einbeziehung der Konzeption für

Fortbildungen/Workshops für entsprechende Beratungsstellen: **Der „Runde Tisch“ hat allen Aktivitäten zugestimmt.**

- 2011 wurde in der Arbeitsgruppe Zwangsheirat ein Kooperations- und Handlungskonzept entwickelt. Auf dieser Grundlage konnten Vereine und Institutionen, die bereits im „Heidelberger Interventionsmodell gegen Gewalt in Beziehungen – HIM“ engagiert waren, gewonnen werden, kostenlos und anonym Beratung zum Thema Zwangsheirat anzubieten:
Beratung für Mädchen: Frauen helfen Frauen, Frauennotruf, Internationales Frauen- und Familienzentrum sowie Beratung für Mädchen und Jungen: Caritasverband, Diakonisches Werk, Internationaler Bund, Kinderschutz-Zentrum.
- Die Arbeitsgruppe Zwangsheirat ist weiterhin aktiv und diskutiert mit den Expertinnen und Experten am Runden Tisch Praxisprobleme und Optimierungsbedarfe.
- 2011 konnte das Amt für Chancengleichheit mit einer Fachreferentin von TERRE DES FEMMES einen Workshop für Beraterinnen und Berater sowie Vertretungen aus Behörden organisieren. Die Kosten wurden aus dem Teilhaushalt des Bürgeramtes übernommen (Kommunale Kriminalprävention).
- 2012 wurde ein vom Land Baden-Württemberg geförderter Workshop für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Behörden im Großraum Rhein-Neckar unterstützt. Eine Vertretung der Heidelberger Beratungseinrichtungen hat ebenfalls teilgenommen.

Infos:

www.heidelberg.de/him

Ziel: Erhöhung des Anteils von Jugendlichen, die von Bildungsangeboten profitieren können, die auf gewaltfreie Lebensformen hinarbeiten, auf den Abbau von Geschlechterrollenklischees hinwirken und frühzeitige qualifizierte Information über in Heidelberg bestehende Hilfeangebote bei Gewalterfahrungen weitergeben können.

Maßnahmen Nr. 59 – 61, Beiträge des Amtes für Chancengleichheit

- Zuschussbewilligung an die Träger der Maßnahmen zur Gewaltprävention an Schulen, welche geschlechtsrollensensibel und kritisch gegenüber Geschlechterrollenklischees arbeiten, und Controlling der Mittelverwendung.
- Nr. 59: Projekt des Frauennotrufs: „Mädchen stärken – Mädchen schützen“ (Workshops für Schülerinnen, Beratung von LehrerInnen, Elternarbeit, Mädchen-Telefon, Mädchen-Sprechstunde).
- Nr. 60: Projekt des Vereins Mädchenhaus/LuCa: „Durchführung von Gewaltpräventionsworkshops an Heidelberger Schulen“.
- Nr. 61: Projekt des Vereins Fairmann: „Durchführung von Gewaltpräventionsworkshops an Heidelberger Schulen“.

Ergebnis:

Anzahl der durchgeführten Workshops (WS) mit Angabe der Schulen und Klassenstufen:

Frauennotruf Heidelberg e.V.

2011: (1 WS dauert 1 Tag oder 2 Tage): **14** WS à 1 Tag und **12** WS à 2 Tage, erreicht wurden ca. **428** Mädchen der Klassen 5 bis 8

Bunsen-Gymnasium: **1**, Helmholtz-Gymnasium: **5**, Hölderlin-Gymnasium: **6**, Englisches Institut: **10**, Thadden-Gymnasium: **2**, Raphael-Gymnasium: **1**, Theodor Heuss Realschule: **1**

An der Robert-Koch-Förderschule fanden an 9 Terminen Sprechstunden statt, die von durchschnittlich 6 bis 7 Schülerinnen genutzt wurden. Über den Teilbereich „Mädchentelefon“ konnten an 31 Montagen 71 Beratungen durchgeführt werden, davon 7 für Lehrkräfte.
2012: (1 WS dauert 2 Vormittage oder 4 Nachmittage): **17,5** WS, erreicht wurden **244** Mädchen der Klassen 5 bis 8
Bunsen-Gymnasium: **2**, Helmholtz-Gymnasium: **6**, Hölderlin-Gymnasium: **4**, Englisches Institut: **1**, Theodor Heuss Realschule: **3,5**, Albert-Schweitzer Schule: **1**

An der Robert-Koch-Förderschule fanden an 7 Terminen Sprechstunden statt, die von **11** Mädchen und 5 Lehrkräften genutzt wurden. Über den Teilbereich „Mädchentelefon“ konnten an 36 Montagen 72 Beratungen durchgeführt werden.

LuCa Heidelberg e.V.:

2011: Grund-, Haupt- und Förderschulen ab Klasse 2; **15** WS à 2Tage Grundschulen: Emmertsgrund (**9** WS), Heiligenberg (**2** WS), Hauptschulen: Waldpark (**2** WS), Realschule: St. Raphael (**1** WS); Fortsetzung eines mehrtägigen WS an der Gregor-Mendel-Realschule (Abbau von Mobbing-Strukturen), Förderschulen: Käthe-Kollwitz-Schule (1 WS); Graf von Galen Schule (mehrere Kurse)
2012: **22** WS à 2 Tage

Grundschulen Emmertsgrund, Heiligenberg, Tiefburg, Stauffenberg, Thadden und Montessori sowie an der Gregor-Mendel-Realschule. Zusätzlich konnte an der Graf von Galen Schule monatlich ein WS stattfinden, da der Förderverein der Schule eine Teilfinanzierung leistete (entspricht weiteren 11 WS). **14** intensive Beratungsgespräche mit Eltern, Schülerinnen und Lehrkräften.

Fairmann e. V.

2011: 1 WS dauert 2 Vormittage): **40** Vormittags-WS; **8** Ganztags-WS; erreicht wurden **432** Jungen, davon ca. 100 mit Migrationshintergrund
Bunsen-Gymnasium: **1**, Emmertsgrund-GS: **9**, Englisches Institut: **12**, Heiligenberg Grundschule: **3**, Hölderlin-Gymnasium: **4**, IGH Grundschule: **3**, Käthe Kollwitz Förderschule: **1**, Montessori Grundschule: **1**, St. Raphael-Gymnasium: **1**, Thadden-Gymnasium: **2**, Theodor Heuss Realschule: **1**, Waldpark Hauptschule: **2**
Zusätzlich wurden am Helmholtz-Gymnasium **8** WS à 1 Tag angeboten.
2012: (1 WS dauert 2 Vormittage): **31,5** Vormittags-WS und **12** Ganztags-WS, erreicht wurden **452** Jungen, davon ca. **127** mit Migrationshintergrund

Stauffenberg-Schule: **1**, Montessori-Grundschule (GS): **3**, Emmertsgrund-GS: **8**, Thadden-GS: **1**, Heiligenberg-GS: **2**, Tiefburg-GS: **3**, Albert-Schweitzer-Schule: **1**, Waldpark Hauptschule: **1**, Theodor-Heuss-Realschule: **3,5**, Englisches Institut (Gymnasium): **2**, Bunsen-Gymnasium: **2**, Hölderlin-Gymnasium: **4**. Zusätzlich wurden am Helmholtz-Gymnasium 12 WS à 1 Tag angeboten.

- Die Präventionsarbeit der drei Vereine wird seit mehreren Jahren von der Stadt Heidelberg finanziell unterstützt. Jeder Verein legt jährlich einen Jahresbericht über seine Arbeit und über die Verwendung des Zuschusses vor.
- Die Vereine leisten ihre Präventionsarbeit in geschlechtsgetrennten Gruppen. Der Frauennotruf Heidelberg e.V. arbeitet an weiterführenden Schulen ab Klasse 6. Fairmann e.V. arbeitet mit Jungen an allen Heidelberger Schultypen. LuCa e.V. arbeitet mit Mädchen an Grund-, Haupt- und Förderschulen. Die Präventionsarbeit setzt hier in den 2. Klassen an.
- Beratungsgespräche mit Eltern, Lehrerschaft und anderen MultiplikatorInnen sind bei allen Vereinen Bestandteil der Arbeit.
- Die Vereine vermittelt den Kindern und Jugendlichen eine Kultur der fairen Auseinandersetzung und des respektvollen Umgangs miteinander, wobei der Frauennotruf insbesondere im Bereich „sexuelle Gewalt/Missbrauch“ seinen Schwerpunkt setzt.
- Darüber hinaus arbeiten die Vereine mit den Schülerinnen und Schülern unter anderem an einer Verbesserung der Gruppenatmosphäre, an der Entwicklung eines klaren Gespürs für eigene Grenzen, Förderung von Zivilcourage und an der Aufgabe der Opferhaltung zugunsten einer aktiven Rolle.

Infos:

www.frauennotruf-heidelberg.de,

www.luca-heidelberg.org,

www.fairmann.org

Ziel: Hilfe und Beratung bei sexueller Gewalt an Frauen und Mädchen.

Maßnahme Nr. 62, Beitrag des Amtes für Chancengleichheit

- Zuschussbewilligung an den Frauennotruf und Controlling der Mittelverwendung.
- Der Frauennotruf bietet persönliche und telefonische Beratung, kostenlos, vertraulich und anonym für Betroffene, Angehörige, Freundinnen und Freunde, Partner und Partnerinnen, Institutionen und Fachkräfte. Geleistet werden Krisenintervention, angeleitete Gesprächsgruppen, Umfassende Information zum Opfer- und Gewaltschutzgesetz, Begleitung bei allen juristischen Schritten, Vermittlung von weitergehenden Hilfen zu Ärztinnen, Therapeutinnen und Juristinnen, dem Weißen Ring und anderen.

Ergebnis:

Anzahl der durchgeführten Beratungen: jährlich **ca. 6.600**

- Der Frauennotruf Heidelberg e.V. wird seit Jahren von der Stadt Heidelberg finanziell unterstützt. Jährlich wird ein Jahresbericht über die Arbeit und über die Verwendung des Zuschusses vorgelegt.
- Die Beratungsarbeit des Vereins wurde im Berichtszeitraum stärker in Anspruch genommen, nachdem die Presseberichte über Missbrauchsfälle (z. B. Odenwaldschule) erschienen. Um dem gestiegenen Bedarf in der Beratungsarbeit Rechnung zu tragen, wurde 2011 eine Dreiviertel-Personalstelle geschaffen, die durch die Stadt Heidelberg finanziert wird. Das Frauencafé, als weiteres Projekt des Vereins, stellt ein niedrigschwelliges Angebot für Frauen dar, die sexuelle Gewalt erlebt haben.
- Die Beratungsstelle hat jährlich ca. 6.600 Beratungskontakte (telefonisch oder persönlich). In acht Fällen unterstützte der Verein Frauen, die

Opfer von K.-O.-Tropfen geworden waren (2011). 2012 waren ca. 129 Fälle mit einem intensiven Beratungs- und Betreuungsaufwand verbunden:

2 Stunden tägl. Telefonberatung (Themen: sexueller Missbrauch in der Kindheit, Vergewaltigung, sexuelle Nötigung, Stalking, Zwangsheirat, Mobbing); persönliche Beratungstermine; Weiterverweisung an andere Beratungsstellen; Prozessbegleitung und -beobachtung bei zur Anzeige gebrachten Vergewaltigungsfällen; intensiver Austausch mit Institutionen, die auch zu diesen Themen tätig sind.

Infos:

www.frauennotruf-heidelberg.de

Ziel: In Heidelberg können sich Frauen und Männer im öffentlichen Raum in höchstem Maße frei und sicher vor physischer oder psychischer Gewalt bewegen.

Maßnahme Nr. 63, Beitrag des Landschafts- und Forstamtes

Um bei der Pflege der Außenanlagen Heidelbergs die Sicherheitsbedürfnisse aller Nutzerinnen und Nutzer systematisch zu integrieren, richtet das Landschafts- und Forstamt seine Arbeit an den Vorgaben der Qualitätsvereinbarung Sicherheit aus: „Saubere Verkehrsflächen und gepflegte Grünanlagen tragen zum Sicherheitsempfinden bei. Dieser Zustand sollte durch eine ständige Kontrolle sichergestellt werden.“

Ergebnis:

Anzahl der polizeilich gemeldeten Fälle von Gewalt im öffentlichen Raum: Vergewaltigungsfälle 2011: **13**, 2012: **16** polizeilich registrierte Taten

Anzahl der Beratungsfälle bei den einschlägigen Heidelberger Beratungseinrichtungen in Verbindung mit Gewalt im öffentlichen Raum: Beim Frauennotruf (Frauen gegen sexu-

elle Gewalt an Frauen und Mädchen e.V.) wurden 2011/2012 insgesamt **42/44** Opfer von Vergewaltigungen beraten, davon: **16/18** in Ehe/Partnerschaft, **4/6** durch den Ex-Partner, **13/13** durch Täter aus dem sozialen Nahraum und **9/7** durch Fremdtäter. Von den 42/44 Fällen wurden **8/7** Vergewaltigungen nach Verabreichung von KOTropfen verübt.

Anzahl der eingeleiteten und der vollzogenen Strafverfahren in Verbindung mit Gewalt im öffentlichen Raum: **keine Daten verfügbar**

Sicherheitsempfinden von Schülerinnen und Schülern im Schulalltag im Rahmen der Studien zur Schulsozialarbeit: Das Projekt „Weichensteller“ – eine wissenschaftliche Begleituntersuchung zur Schulsozialarbeit – ist als Längsschnittstudie angelegt mit drei verschiedenen Messzeitpunkten 2010, 2012 und 2014.

Nach der Auswertung der ersten Erhebung kommt die Mehrheit der Schülerinnen und Schüler aus eigener Sicht gut in der Schule zurecht. Allerdings geben **19%** der Kinder an, sich nicht in der Schule wohlfühlen, **12%** der Kinder geben an, in der Schule ängstlich zu sein und **21%** berichten fehlende Leistungsmotivation. (Quelle: www.klinikum.uni-heidelberg.de/Startseite.118459.0.html)

Sicherheitsempfinden von Frauen und Männern unabhängig von Lebenslage und -form im öffentlichen Raum: Bei einer Bürgerbefragung der Polizeidirektion Heidelberg 2011 für das Stadtgebiet Heidelberg wurden zufällig ausgewählte Personen ab 18 Jahren telefonisch zur Einschätzung der Arbeit der Polizei und zur Sicherheit ihrer Wohngegend befragt. Eine Folge-Befragung ist für 2014 vorgesehen. Knapp **97%** der 344 Befragten fühlen sich in Heidelberg zur Tageszeit sicher und überwiegend sicher, selbst zur Nachtzeit sind es mit über **78%** noch mehr als drei Viertel der Bevölkerung. Über **73%** im Stadtgebiet haben keine Angst, Opfer einer Straftat zu werden und für knapp **72%** (Stadt und Landkreis zusammen) gibt es in ihrer Wohngegend keine Örtlichkeit, die sie aus Kriminalitätsfurcht meiden. Knapp **70%** kennen im Stadtgebiet keine Probleme, um die sich die Polizei „mehr kümmern“ sollte. (siehe auch <http://presse.polizei-bwl.de/> > Pressearchiv, Pressemitteilung vom 19.4.2012: Vorstellung des Jahresberichts zur Sicherheitslage und der Bürgerbefragung 2011)

- Die Inhalte des Planungsleitfadens bzw. die Vorgaben aus der Qualitätsvereinbarung soweit sie sich auf die Gestaltung von Freianlagen beziehen, entsprechen im Wesentlichen dem heutigen planerischen Selbstverständnis der Landschaftsarchitekten beim Landschafts- und Forstamt. Bei

der Gestaltung von Freianlagen achten sie grundsätzlich auf gute Orientierungsmöglichkeiten, Überschaubarkeit und Einsehbarkeit von Freiräumen. In einzelnen überwiegend älteren Anlagen ist das aufgrund der Dynamik, die mit Pflanzungen verbunden ist nicht überall mehr gegeben. Diese Anlagen werden nach und nach hinsichtlich der Zusammensetzung der Bepflanzung unter den genannten Gesichtspunkten überarbeitet, aktuelle Beispiele sind die Grünfläche an der Ernst-Walz-Brücke, die Grünfläche am Gneisenaplatz und die Grünanlage an der Belfortstraße (ehemals Hauptpost).

- Die Prioritäten der Bearbeitung der Grünflächen im Bereich der Universität und in den angrenzenden Gebieten wurde auf das Schaffen von Durch- und Ausblicken in Richtung Neckar und in die umliegenden Feldbereiche gelegt, um die Fuß- und Radwege übersichtlicher zu gestalten und versteckte Bereiche zu vermeiden. Ferner wurde ein Schwerpunkt auf die Bearbeitung und Instandhaltung der Anlagen auf dem Neckarvorland gelegt. Beide Prioritäten führen dazu, dass das subjektive Sicherheitsempfinden der Passantinnen und Passanten in diesem Bereich steigt, da gepflegte Anlagen als sicherer wahrgenommen werden als ungepflegte.
- Der Pflegezustand von Grünflächen ist nicht nur ein entscheidender Faktor bei der subjektiven Wahrnehmung von Sicherheit im Freiraum. Er spielt auch eine maßgebliche Rolle im Zusammenhang mit Vandalismus. Dort wo Anlagen einen wenig gepflegten oder vernachlässigten Eindruck vermitteln, häufen sich Schäden durch Vandalismus. Ein hoher Pflegestandard wird auch seitens des Landschafts- und Forstamtes für wichtig erachtet, setzt aber ein entsprechendes Budget für Pflegemaßnahmen voraus. Auf die Ausstattung mit finanziellen oder personellen Ressourcen hat das Landschafts- und Forstamt nur sehr bedingt Einfluss.

Infos:

www.heidelberg.de/him

Ziel: Erhöhung der Sicherheit für Frauen im öffentlichen Raum, solange die allgemeine Sorge vor Gewalt, insbesondere sexueller Gewalt, sich für Mädchen und Frauen stärker als für Jungen und Männer einschränkend auf ihre Bewegungsfreiheit auswirkt.

Maßnahme Nr. 64, Beitrag des Amtes für Chancengleichheit

Frauen-Nachttaxi Heidelberg: Die Stadt Heidelberg ermöglicht Mädchen und Frauen, die ihren ersten Wohnsitz in Heidelberg haben, subventionierte Nachtfahrten mit dem Taxi. Anpassung des Modells ab 2011 entsprechend dem im Dezember 2010 vorgesehenen Beschluss des Gemeinderats.

Ergebnis:

Anzahl der Fahrten, 2011: **7.623**, 2012: **4.554**

- Seit 1. Juli 1992 gibt es in Heidelberg ein Frauen-Nachttaxi. Finanziert wird das Projekt aus Steuermitteln, einem Zuschuss der Funktaxi-Zentrale Heidelberg und den Einnahmen aus dem Fahrscheinverkauf.
- 2011 musste das Modell aus wirtschaftlichen Gründen angepasst werden. Bisher war von den Nutzerinnen ein einheitlicher Fahrscheinpreis von 6 Euro zu entrichten. Um Frauen und Mädchen mit geringem Einkommen auch künftig die Nutzung zu ermöglichen, können Inhaberinnen des einkommensabhängigen Heidelberg-Passes und des Heidelberg-Passes+ weiterhin für 6 Euro innerhalb des Stadtgebietes fahren. Für Normalverdienerinnen wurde der Eigenanteil auf 9 Euro erhöht.
- Die Kosten verteilen sich zu 50 Prozent auf die Nutzerinnen (2012: 56 Prozent), zu 14 Prozent auf die Unternehmen der Taxi-Zentrale (2012:

13 Prozent) und 36 (2011) beziehungsweise 31 Prozent (2012) subventioniert die Stadt Heidelberg.

- Obwohl das Fahrtaufkommen sich nach der Preiserhöhung deutlich verringert hat, steht den Heidelbergerinnen weiterhin ein sicheres von-Haus-zu-Haus-Nachtfahrangebot zur Verfügung. Die statistische Erhebung nach den Wohnstadtteilen bei Fahrschein-Verkäufen in den Bürgerämtern zeigt, dass die vom Stadtzentrum am weitesten entfernt liegenden Stadtteile die meisten Käufe aufweisen. Am stärksten wird das Frauen-Nachttaxi von den Frauen ab 61 Jahren genutzt, gefolgt von den 21 bis 30-Jährigen.

Infos:

www.heidelberg.de/frauennachttaxi

Meinungen von lokalen Expertinnen und Experten einbeziehen

Bei der Erarbeitung eines nachfolgenden Aktionsplans sollte es vor allen Dingen ein Anliegen sein, noch weitere Initiativen, Verbände und Institutionen für eine Beteiligung an einer Umsetzung der EU-Charta in Eigenregie oder in Kooperation mit anderen zu gewinnen.

Wohlfahrtsverbände und interessierte Initiativen/Verbände

Mit der Unterzeichnung der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene hat Heidelberg sich verpflichtet, bei der Erstellung und Überprüfung von Gleichstellungs-Aktionsplänen die Meinungen von Expertinnen und Experten, insbesondere von lokalen Akteurinnen und Akteuren, einzuholen.

Um den Teilhabe-Netzwerken die Beteiligung an der Erarbeitung des zweiten Gleichstellungs-Aktionsplans zu erleichtern, wurde zu einem Workshop eingeladen. Ihre Arbeitsergebnisse wurden zusammen mit dem Entwurf zum 2. Gleichstellungs-Aktionsplan den gemeinderätlichen Gremien zur Kenntnis gegeben.

Von insgesamt 21 Vorschlägen wurden jene neun Beiträge in den 2. Gleichstellungs-Aktionsplan übernommen, die mindestens einem der folgenden Kriterien entsprachen:

1. Durchführung in eigener Verantwortung
2. Mit der Haushaltsverabschiedung ermöglicht worden
3. Zusage der zuständigen Ämter, die Anliegen in ihre Arbeit einzubeziehen.

Die Umsetzung

Das Ganzheitliche Bildungs- und Beratungszentrum zur Förderung und Integration behinderter/chronisch erkrankter Frauen und Mädchen e.V. (Bi-BeZ) bewarb sich erfolgreich um Mittel aus dem Europäischen Sozialfond für die Beratung langzeitarbeitsloser Frauen und Mädchen mit Behinderung/chronischer Erkrankung, insbesondere von Berufsrückkehrerinnen, Schülerinnen, Studierenden und Auszubildenden (Maßnahme 1).

Die engagierte Arbeit der Volkshochschule für eine Personal- und Organisationsentwicklung, die die Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und familiäre Verpflichtungen optimiert (Maßnahme 2), ist positiv hervorzuheben und zum Austausch mit anderen Personalverantwortlichen geeignet, um in kollegialer Beratung voneinander zu profitieren.

Die Arbeitsgemeinschaft der Heidelberger Frauengruppen und -verbände e.V. hat sich vorgenommen, auf die Neugestaltung der Konversionsflächen Einfluss zu nehmen und sich für die Schaffung von zentrumsnahem, familienfreundlichem und bezahlbarem Wohnraum einzusetzen. Mit der Zusage der städtischen Ämter, diese Anliegen durch den Dialog mit Bürgerinnen und Bürgern zu unterstützen, wurde dem Rechnung getragen (Maßnahme 3).

In einem zweiten Beitrag hat sich die Arbeitsgemeinschaft gemeinsam mit der Arbeitsgemeinschaft sozialdemokratischer Frauen (AsF) für die Bereitstellung von gendersensiblen Medien, Veranstaltungen und der Beachtung einer gendersensiblen Sprache im kulturellen Bereich ausgesprochen (Maßnahme 7), auf die mit vier Maßnahmen im Rahmen dieses zweiten Aktionsplans zur Umsetzung der EU-Charta eingegangen wurde.

Der Caritasverband setzte sich erfolgreich für die Fortsetzung des Frauenschwimmens für Migrantinnen ein (Maßnahme 4). Die Volkshochschule Heidelberg engagierte sich für den Fortbestand der Bildungsgutscheine, die es Frauen und Männern mit Migrationshintergrund und niedrigem Einkommen ermöglichen, einen Kurs bei der Volkshochschule zu besuchen (Maßnahme 5). Dieses Projekt wurde mit Zustimmung des Gemeinderates vom Amt für Chancengleichheit gefördert.

Die Volkshochschule kooperierte außerdem mit der Stadtverwaltung bei der Schulung städtischer

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in interkultureller Kompetenz (Maßnahme 6).

Die Vereine fairmann e.V. (Maßnahme 8) und der Heidelberger Frauennotruf e.V. (Maßnahme 9) haben sich erfolgreich am Runden Tisch gegen Gewalt im Geschlechterverhältnis, in der Verwaltung und beim Gemeinderat für die Weiterentwicklung ihrer Arbeit eingesetzt, sie konnten ihre Angebote ausbauen.

Der Ausblick

Bei der Erarbeitung eines nachfolgenden Aktionsplans sollte es vor allen Dingen ein Anliegen sein, noch weitere Initiativen, Verbände und Institutionen für eine Beteiligung an einer Umsetzung der EU-Charta in Eigenregie oder in Kooperation mit anderen zu gewinnen. Welche Projekte fortgeführt oder neu zu erarbeiten wären, sollte in den entsprechenden Fachgesprächen und im Rahmen der Beschlüsse des Gemeinderates entwickelt werden

Ziel: Die chancengleiche Integration und Teilhabe von Frauen mit Behinderung/chronischer Erkrankung am Erwerbsleben.

Maßnahme Nr. 1, Beitrag des Ganzheitlichen Bildungs- und Beratungszentrums zur Förderung und Integration behinderter/chronisch erkrankter Frauen und Mädchen e.V. (BiBeZ)

- Handlungsbereich „Teilhabe am Erwerbsleben“: Berufsorientierte Bildung- und Beratung (BBUB).
- Beratung von langzeitarbeitslosen Frauen und Mädchen mit Behinderung/chronischer Erkrankung, insbesondere von Berufsrückkehrerinnen, Schülerinnen, Studierenden und Auszubildenden.

Ergebnis:

Die Anzahl der vermittelten Frauen mit Behinderungen/chronischen Erkrankungen in den Arbeitsmarkt steigt: 2011 nutzten **44** Frauen mit Behinderung/chronischer Erkrankung das Angebot der berufsorientierten Beratung. 32 Frauen suchten zum ersten Mal das Angebot auf, 12 Frauen hatten aus vergangenen Jahren einen erneuten, zum Teil veränderten Unterstützungsbedarf. Fast alle Frauen waren langzeitarbeitslos und verfügten über multiple Vermittlungshemmnisse, im Vordergrund die Behinderung/chronische Erkrankung.

Durch die berufsorientierte Beratung und Unterstützung konnten vier Frauen in den Arbeitsmarkt vermittelt werden.

Schwerpunkt der Arbeit im Jahr 2012 lag in der Durchführung des durch den ESF geförderten Gruppenangebotes „Punkt 9“ im „BBuB-Bereich“: **1** Frau konnte in den Arbeitsmarkt vermittelt werden, zwei Frauen schieden aufgrund gesundheitlicher Probleme aus und **8** Frauen mit Behinderung/chronischer Erkrankung nahmen kontinuierlich am Projekt teil und entwickelten in der Projektzeit für sich eine neue berufliche Perspektive.

- Frauen mit Behinderung/chronischer Erkrankung sind häufig erwerbslos – bekommen häufig keine Stelle auf dem ersten Arbeitsmarkt, weil sie behindert/chronisch krank sind. Sie werden langzeitarbeitslos. Die sogenannten

Vermittlungshemmnisse häufen sich: sozialer Rückzug macht ungeübt in der Kontaktaufnahme und Kommunikation, das Fachwissen veraltet und das Zutrauen in die eigenen Fähigkeiten und Fertigkeiten wird geringer. Die berufsorientierte Bildung und Beratung (BBUB) zielt darauf ab, diesen Teufelskreis zu durchbrechen.

- Erfahrungen aus dem Arbeitsbereich 'BBuB' zeigten, dass ein Teil der Frauen einer besonderen Förderung, eines besonders niederschweligen Qualifizierungsangebotes bedarf. Mit dem Gruppenangebot 'Punkt 9' wurde zur berufsorientierten Beratungsarbeit im Jahr 2012 eine ergänzende Leistung zu den arbeitsmarktpolitischen Instrumenten geschaffen.

Infos:

www.bibez.de

Aufnahme der Maßnahme 'BBuB' in 'Frau und Beruf – Einstieg, Umstieg, Aufstieg' des Amtes für Chancengleichheit der Stadt Heidelberg:

www.heidelberg.de/frau-beruf

Werbung der Maßnahme 'Punkt 9' über den ESF Newsletter Baden Württemberg Nr.7 im März 2012.

Vorstellung des Projekts 'Punkt 9' in der Broschüre zur Kohäsionspolitik der Kommission „Sozialpolitik und öffentliches Gesundheitswesen“ der Versammlung der Regionen Europas (VRE).

Vergleiche auch Beitrag Nummer 40 (Förderung und Integration behinderter/chronisch erkrankter Frauen und Mädchen).

Ziele:

- 1. Gestaltung personalpolitischer Rahmenbedingungen für die Beschäftigung von Männern und Frauen verschiedenster Lebenslagen.**
- 2. Weiterführung und Ausbau der Firmenkultur und Personalstruktur im Hinblick auf optimale Rahmenbedingungen für die Teilhabe von Frauen verschiedenster Lebenslagen an der Erwerbsarbeit.**

Maßnahme Nr. 2, Beitrag der Volkshochschule Heidelberg (vhs)

- Handlungsbereich „Teilhabe am Erwerbsleben“: Geschlechtergerechte Beschäftigungspolitik in der Volkshochschule.
- Offene Stellen werden bevorzugt mit Personen besetzt, die einen erschwerten Zugang zur Erwerbsarbeit haben. Teilzeitwünsche von MitarbeiterInnen werden nach Möglichkeit berücksichtigt. Team- und Arbeitsstrukturen werden den Bedürfnissen der MitarbeiterInnen angepasst. Arbeitszeitmodelle werden flexibilisiert.

Ergebnis:

Anzahl der Personen in Elternzeit: **1** Mann; in Teilzeit: **72**; mit Kindern: **27**; alleinerziehend: **1**; ältere Frauen nach Pause: **6** + ältere Männer nach Pause: **2**; Gehandicapte: **4**; Eingewanderte: **14**

Anzahl der Maßnahmen zur Zielerreichung: **viele**, 5 Beispielmaßnahmen s.u.

- Es wurde in vielen Einzelmaßnahmen weiter daran gearbeitet, Frauen in allen Lebenssituationen die bestmögliche Vereinbarung von Beruf und Familie zu gestalten. Einzelmaßnahmen waren zum Beispiel:

1. Beschäftigung einer jungen Mutter von zwei Schulkindern als Auszubildende in flexibler Teilzeit, Aufstockung der Arbeitszeit einer jungen Mutter von zwei Kindern durch Teilzeitarbeit im Home Office.
 2. Rückkehr eines Abteilungsleiters aus der Elternzeit mit der Möglichkeit, einen Tag in der Woche im Home Office zu arbeiten.
 3. Möglichkeit der Reduzierung von Arbeitszeit für eine schwerbehinderte Mitarbeiterin durch Verrechnung von in Krankheitszeiten angesammeltem Urlaub mit nicht gearbeiteten Stunden, Möglichkeit für eine Mutter eines Schulkindes, weiterhin zusätzliche Urlaubstage durch Vorarbeit der Stunden anzusammeln.
 4. Erfüllung ganz bestimmter Teilzeitwünsche (z. B. nicht an Freitagen arbeiten) für mehrere Mitarbeiterinnen.
 5. Gleitzeit-Regelungen für Mütter, die ihre Kinder in Kindergärten, Kitas und Schulen bringen bzw. sie dort abholen müssen.
- Verbunden mit der Schaffung all dieser Möglichkeiten sind häufige Änderungen in den Verantwortlichkeiten der einzelnen MitarbeiterInnen und somit der Arbeitsplatzbeschreibungen.
 - Die Leitung der vhs hat auch 2012 alle Maßnahmen zum Ausbau einer geschlechtergerechten Personalarbeit unterstützt. Es wurde aber in diesem Jahr auch deutlich, dass das in einem Unternehmen der Größe der vhs an Grenzen stößt; dann nämlich, wenn die Belastung für die KollegInnen, die den „standardmäßig“ arbeitenden Stamm der Belegschaft ausmachen, zu groß wird. Das Bemühen, auch in diesen Punkten Win-win-Situationen für alle herzustellen, kostet die Verantwortlichen viel Zeit und Kreativität sowie gelegentlich auch notwendige Mediation bei Konflikten.
 - Im kommenden Jahr wird es einige altersbedingte Wechsel in der Personalstruktur geben;

es ist geplant, mehr jüngere MitarbeiterInnen zu beschäftigen, da die vhs sonst in ca. 10 Jahren in eine kritische Situation geraten wird, weil zu viele MitarbeiterInnen gleichzeitig altersbedingt ausscheiden werden. Es zeigt sich aber, dass die größte Flexibilität seitens der vhs bei den jüngeren KollegInnen gefordert ist – das wird auch bei Neueinstellungen wieder Herausforderungen mit sich bringen.

Infos:

www.vhs-hd.de/

Ziele:

1. Teilhabe am städtischen Leben wird für verschiedene, zum Teil benachteiligte Personengruppen erleichtert, ein Abdrängen in die Randbezirke verhindert.

2. Durch den Abzug der US-Streitkräfte freiwerdende/s Gelände/Wohnanlagen in der Südstadt sollen zu einem zentrumsnahen, familienfreundlichen und bezahlbaren, d. h. sozialverträglichen Wohngebiet umgewandelt werden, bei dem auch dem Aspekt von Mehrgenerationen-Wohnen Rechnung getragen wird (vergleiche Alte Glockengießerei und Quartier am Turm).

Maßnahme Nr. 3, Beitrag der AG Frauen

- Handlungsbereich „Teilhabe an öffentlichen Ressourcen“: Mehr Südstadt.
- Planung und Umsetzung eines zentrumsnahen, familienfreundlichen und bezahlbaren, d. h.

sozialverträglichen Wohnkonzeptes in den durch den Abzug der US-Streitkräfte freiwerdenden Wohnanlagen in der Südstadt.

Ergebnis:

Quadratmeterpreis für Miete und Kauf? Wie viele Familien wohnen dort? Wie viel Sozialer Wohnungsbau wird umgesetzt? Wie viele Angebote für Mehrgenerationen-Wohnen gibt es? AusländerInnenanteil? Anteil von Menschen mit Behinderungen?

Noch keine Daten verfügbar, siehe unten.

- Zusage der Verwaltung: Das Anliegen wird in den Dialogprozess zum Umgang mit den Konversionsflächen einbezogen.
- Im Jahr 2011 wurden gemeinsam mit den Bürgerinnen und Bürgern Leitlinien für die Konversion definiert. In Phase zwei sollen jetzt konkrete Entwicklungsszenarien für die einzelnen Areale ausgearbeitet werden – erneut in engem Dialog mit den Bürgerinnen und Bürgern sowie der Bundesanstalt für Immobilienaufgaben (BImA).
- Im Berichtszeitraum waren Daten zu den Messgrößen noch nicht verfügbar.

Infos:

www.heidelberg.de/konversion und
<http://heidelbergfrauenverbaende.de/>

Ziel: Teilhabe an den Ressourcen im Sportbereich für Frauen mit Migrationshintergrund: Zugang zu Sportflächen und auch zeitliche Nutzung zum Beispiel in Schwimmbädern ermöglichen.

Maßnahme Nr. 4, Beitrag des Caritasverbandes Heidelberg e.V.

- Handlungsbereich „Teilhabe an öffentlichen Ressourcen“: Interkulturelles Sportangebot – öffentliche Sportflächen sind für alle da.

- Zugang für Frauen mit Migrationshintergrund zu diversen Sportangeboten erleichtern und fördern.

Ergebnis:

Aktuelle Erhebung von Daten/Veränderungen erheben: Mitgliederentwicklung in den Sportvereinen und Angeboten (geschlechterdifferenziert); aktive Verantwortliche in Sportvereinen (geschlechterdifferenziert): vergleiche **Beiträge 34 – 36**

- Das Amt für Sport und Gesundheitsförderung hat im Rahmen des zweiten Gleichstellungs-Aktionsplanes der Stadt Heidelberg geschlechterdifferenzierte Daten zu den Vereinen erheben lassen. Zu den Ergebnissen vergleiche Beiträge 34, 35 und 36.
- Im Hallenbad Hasenleiser wird seit dem 29. Januar 2011 das Frauenschwimmen wieder ermöglicht. Die Stadtwerke Heidelberg Bäder konnten das neue Angebot in enger Kooperation mit dem Caritasverband Heidelberg unter der Geschäftsführung von Hubert Herrmann und Dank des intensiven Engagements des ersten Vorsitzenden des Sportkreises Heidelberg, Gerhard Schäfer, in Abstimmung mit der Stadt Heidelberg und der Geschäftsstelle des Ausländerrats/Migrationsrats entwickeln.

Infos:

www.caritas-heidelberg.de/
www.sportkreis-heidelberg.de/wirberuns/presse/detailansicht/article/frauenschwim.html
Stadtblatt vom 16.2.2011: http://ww2.heidelberg.de/stadtblatt-online/index.php?artikel_id=7747&bf=

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

Maßnahme Nr. 5, Beitrag der Volkshochschule Heidelberg (vhs)

- Handlungsbereich „Teilhabe an öffentlichen Ressourcen“: Bildungsgutscheine.
- Mit Hilfe der Gutscheine können Sprachkenntnisse, Schulabschlüsse und berufliche Fertigkeiten erworben werden.

Ergebnis:

Anzahl der Migrantinnen und Migranten, die die Bildungsgutscheine nutzen konnten: **71** Frauen und **48** Männer

vhs-Semester Oktober 2010 bis August 2011: **38** Frauen und **26** Männer;
vhs-Semester Oktober 2011 bis August 2012 und Oktober bis Dezember 2012: **33** Frauen und **22** Männer

- Die Bildungsgutscheine werden seit 2007 vom Amt für Chancengleichheit aus dem Fonds für Chancengleichheit bezuschusst. Nach den Haushaltsentscheidungen des Gemeinderats war eine weitere Bezuschussung dieses Projektes möglich. Von Oktober 2011 bis Dezember 2012 wurde ein Zuschuss von 9.000 Euro gezahlt; für 2013 sind 7.000 Euro bewilligt worden.
- Die vhs legt jährlich einen Bericht über ihre Arbeit und über die Verwendung des städtischen Zuschusses vor. Von Oktober 2010 bis Dezember 2012 konnten 71 Frauen und 48 Männer mit Migrationshintergrund die Bildungsgutscheine in Anspruch nehmen. Sie nahmen an insgesamt 190 Kursen der vhs Heidelberg teil.
- Ohne die Gutscheine wäre es den betroffenen Personen aufgrund ihrer Einkommensverhältnisse oft nicht möglich, einen Kurs bei der vhs zu

besuchen. An den Kursen nehmen Menschen aus unterschiedlichen sozialen Schichten und aus unterschiedlichen Kulturen und Herkunftsländern teil, was zur Verbesserung der Integration von Frauen und Männern mit Migrationshintergrund beiträgt.

Infos:

www.vhs-hd.de/news/bildung-und-weiterbildung-fuer-alle

Ziel: Sensibilisierung der städtischen MitarbeiterInnen für die unterschiedlichen Bedürfnisse von Menschen unterschiedlicher kultureller Herkunft.

Maßnahme Nr. 6, Beitrag der Volkshochschule Heidelberg (vhs)

Handlungsbereich „Teilhabe an öffentlichen Ressourcen“:
Schulung der städtischen MitarbeiterInnen in interkultureller Kompetenz.

Ergebnis:

Anzahl geschulter MitarbeiterInnen in der Stadtverwaltung:
2011: **5**, 4 Frauen + 1 Mann; 2012: **13**, 8 Frauen und 5 Männer

- 2011 und 2012 wurden den städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern jeweils zwei Fortbildungen zur Interkulturellen Kompetenz angeboten: Modul I, Basiswissen und Modul II, Professional. 2011 konnte wegen zu geringer Nachfrage nur das Basismodul durchgeführt werden. 2012 gab es wieder mehr Interessentinnen und Interessenten.
- Die Stadtverwaltung bietet bereits seit mehreren Jahren im Rahmen ihres Fortbildungsprogramms eine Fortbildung in interkultureller Kompetenz für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Kooperation mit der vhs an. Die Fortsetzung ist im

Rahmen des bedarfsorientierten Fortbildungsangebots geplant.

Infos:

www.vhs-hd.de/gesamtprogramm/firmenkurse und
verwaltungsinternes Fortbildungsprogramm

Ziel: Bereitstellung von gendersensiblen Medien, Veranstaltungen und Beachtung gendersensibler Sprache im kulturellen Bereich.

Maßnahme Nr. 7, Beitrag der AsF/AG Frauen

- Handlungsbereich „Wirksamkeit von Geschlechterstereotypen“: Gendersensibilität in kulturellen Einrichtungen.
- Auswahlkriterien ändern bei der Bereitstellung von Medien und der Organisation von Veranstaltungen sowie Beachtung gendersensibler Sprache.

Ergebnis:

Prozentanteil an Medien beziehungsweise Veranstaltungen:
Daten nicht verfügbar

- Im zweiten Gleichstellungs-Aktionsplan sind das Kulturamt, die Stadtbücherei, das Kurpfälzische Museum und das Referat des Oberbürgermeisters mit Maßnahmen im Zielbereich Kultur vertreten, in denen dem Anliegen Rechnung getragen wird:

Kapitel III, Teilhabe an öffentlichen Ressourcen

1. Beitrag 19: Ankauf von Kunst – Aufbau einer Datenbank für die Vergabe disponibler Mittel.
2. Beitrag 20: Dokumentation der Heidelberger Autorinnen und Autoren der Stadtbücherei.
3. Beitrag 21: Würdigung von Frauen im Rahmen der Pflege einer Kultur des Erinnerns.

4. Beitrag 22: Statistik über die Ehrungen von Frauen und Männern in Heidelberg.

Kapitel IV, Wirksamkeit von Geschlechterstereotypen
5. Darüber hinaus hat das Amt für Chancengleichheit für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung ein „Gender-Wörterbuch“ entwickelt (Beitrag 44: Hilfestellung für eine zielgruppensensible Sprache und Bildauswahl).

Infos:

www.heidelberg.de

Ziel: Abbau von häuslicher Gewalt/Sicherstellung und bedarfsgerechter Ausbau der Interventionsstelle für Gewaltausübende.

Maßnahme Nr. 8, Beitrag des Vereins Fairmann

- Handlungsbereich „Gewalt im Geschlechterverhältnis“: Gewaltfrei leben lernen (HIM).
- Niedrigschwelliges, fachspezifisches Beratungsangebot; Einzelberatung, therapeutische Maßnahmen, Anti-Gewalt-Training.

Ergebnis:

Beratungs- und Therapiezahlen: 2011: **149** Tatverantwortliche, davon **3** Frauen; 2012: **144** Tatverantwortliche, davon **6** Frauen

Verteilung Selbstmelder / staatliche Zuweisungen:
2011: **43** Selbstmeldungen, **91** Vermittlungen (davon 33 von anderen Beratungsstellen)
2012: **44** Selbstmeldungen, **101** Vermittlungen (davon 37 von anderen Beratungsstellen)

- Um den Männern den Zugang zur Hilfe zu erleichtern und dem immer wieder laut werdenden Vorwurf der Diskriminierung von Männern entgegenzuwirken, wurde die

„Täterinterventionsstelle“ mit Beschluss des Runden Tisches in „Männerinterventionsstelle“ umbenannt. Der neue, aussagekräftigere Vereinsname „fairmann e.V.“, Heidelberger Verein für Gewaltprävention und Intervention, hat im Zusammenspiel mit den neuen fairmann Flyern und dem geänderten Internetauftritt das Angebot wesentlich niedriger-schwelliger gemacht. Es werden jetzt auch Männer erreicht, die zu einer Täterinterventionsstelle nicht gekommen wären.

- Verhältnis Nachfrage/Beratungskapazität: Die Arbeit der Männerinterventionsstelle ist weiterhin sehr erfolgreich. Die Inanspruchnahme der therapeutischen Arbeit hat sich auf einem hohen Niveau eingependelt. Der niedrigschwellige Zugang hat die Bandbreite der Männer, die bei Fairmann Hilfe suchen, noch erweitert (Männer als Opfer von Gewalt). Damit war aber die Grenze der Leistungsfähigkeit überschritten.
- Zusage der Verwaltung: Das Bürgeramt achtet auf die bedarfsgerechte Finanzierung der Interventionsstellen (Beitrag 56).
- Für den Doppelhaushalt 2011/2012 bewilligte der Gemeinderat eine Erhöhung der Leistungszahlung von 55.000 auf 60.000 Euro im Jahr.
- Im Doppelhaushalt 2013/2014 wird mit einer zusätzlichen Leistungszahlung von 21.900 Euro pro Jahr den Konsequenzen aus dem niedrigschwelligen Angebot Rechnung getragen: Fairmann e.V. konnte ab Januar 2013 Anlaufstelle für Männer mit Gewaltproblemen als Opfer („Männernotruf“) einrichten.

Infos:

www.fairmann.org/him

Ziele:

1. Durch Prävention und Intervention sexualisierte Gewalt vermeiden und/oder das Entgegenwirken bei bestehender sexueller Gewalt.

2. Optimierung des Opferschutzes durch Vernetzung und politische Arbeit.

3. Verlässlicher Erhalt bestehender Leistungen und Ausbau entsprechend der beantragten Mittel zur Prävention und Intervention sexueller Gewalt.

Maßnahme Nr. 9, Beitrag des Frauennotrufs Heidelberg e.V.

- Handlungsbereich „Gewalt im Geschlechterverhältnis“:
Prävention und Intervention gegen sexuelle Gewalt an Frauen und Mädchen.
- Fortbildung für LehrerInnen, ErzieherInnen und SozialpädagogInnen ab der Grundschule zur Stärkung des Systems im Umgang mit sexualisierter Gewalt.
- Präventionsangebote an Förder-, Haupt-, Realschulen und Gymnasien für Mädchen gegen sexuelle Gewalt.
- Mädchentelefon beziehungsweise Mädchen-E-Mail zur unmittelbaren und direkten Kontaktaufnahme.
- Psychosoziale Beratung und Begleitung von betroffenen Mädchen und Frauen.
- Begleitung im Strafverfahren für verletzte Zeuginnen.
- Runder Tisch „Opferschutz im Strafverfahren“ mit allen am Verfahren beteiligten Institutionen.

Ergebnis:

Erfolge lassen sich statistisch erfassen, z. B. durch erhöhte Kontaktaufnahme von Mädchen, die aufgrund der Kurse weitere Hilfen brauchen. In der Beratung kann durch Befragung der Betroffenen evaluiert werden: Mehr betroffene Mädchen erhalten Hilfe durch erleichterten Zugang über die Prävention. Frauen und Mädchen finden einen Weg aus der Opferrolle und werden wieder aktiv in der Ausgestaltung ihres Lebens. Mehr Frauen und Mädchen zeigen den Täter/die Täterin an:

Evaluation konnte noch nicht erfolgen, Kerndaten siehe Beiträge 59 und 62.

Kein Abbau von Stellen im Bereich Beratung und Prävention: **Erhöhung des Budgets um 46.000 €** zur Schaffung einer neuen Stelle im Doppelhaushalt 2011/2012.

Für den Doppelhaushalt 2011/2012 bewilligte der Gemeinderat eine Erhöhung der jährlichen Leistungszahlung von 90.000 auf 135.000 Euro und 46.000 Euro für die Gewaltprävention an Heidelberger Schulen.

Im Doppelhaushalt 2013/2014 wurde der Zuschuss mit 139.000 Euro und 57.000 Euro für Gewaltprävention an Schulen erneut angepasst.

Infos:

www.frauennotruf-heidelberg.de

Impressum

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

Zweiter Gleichstellungs-Aktionsplan der Stadt Heidelberg Umsetzungsbericht 2011 – 2012

Herausgeberin

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

Konzeption

Dörthe Domzig

Realisation

Doris Rasch, Dörthe Domzig

Lektorat

Doris Rasch, Christian Scholl

Übertragung ins Englische

Renate Heinz, Diplom-Übersetzerin

Bildnachweis

alle Stadt Heidelberg

Grafik

Marijke Domscheit
domscheitmarijke@gmail.com

Druck

City-Druck Heidelberg

Heidelberg 2014

Stadt Heidelberg

Bergheimer Straße 69
69115 Heidelberg

Telefon 06221 58-15500
stadt@heidelberg.de
www.heidelberg.de