

Best-Practice-Beispiele zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in den Kommunen



Baden-Württemberg

MINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES

Impressum

Verteilerhinweis:

Diese Informationsschrift wird von der Landesregierung in Baden-Württemberg im Rahmen ihrer verfassungsmäßigen Verpflichtung zur Unterrichtung der Öffentlichkeit herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von deren Kandidatinnen und Kandidaten oder Helferinnen und Helfern während eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für alle Wahlen.

Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken und Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel.

Untersagt ist auch die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl darf die vorliegende Druckschrift nicht so verwendet werden, dass dies als Parteinahme des Herausgebers zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte. Diese Beschränkungen gelten unabhängig vom Vertriebsweg, also unabhängig davon, auf welchem Wege und in welcher Anzahl diese Informationsschrift dem Empfänger zugegangen ist.

Erlaubt ist es jedoch den Parteien, diese Informationsschrift zur Unterrichtung ihrer Mitglieder zu verwenden.

Text:

Kerstin Barth, Stuttgart

Herausgeber:

Ministerium für Arbeit und Soziales Baden-Württemberg
Schellingstraße 15
70174 Stuttgart

Tel.: (07 11) 1 23 - 0

Fax: (07 11) 1 23-39 18

Internet: www.sozialministerium-bw.de

Stand: Oktober 2007

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	4
2. Best-Practice-Beispiele zur behördeninternen Frauenförderung	6
2.1. Fortbildungen und Seminare speziell für Frauen.....	6
2.1.1. Inhouse-Seminare nur für Frauen im Rems-Murr-Kreis.....	6
2.1.2. Fortbildungsreihe für weibliche Führungs- und Nachwuchsführungskräfte im Kreis Heidenheim	7
2.1.3. Frauenförderung im Fortbildungsprogramm der Stadt Pforzheim.....	7
2.1.4. Seminar zur Lebens- und Berufsplanung im Kreis Ravensburg	8
2.2. „Kindersommer im Landratsamt Calw“ während der Sommerferien.....	9
2.3. Pilotprojekt „So wird ihr beruflicher Wiedereinstieg ein Erfolg“ der Stadt Ulm	10
3. Best-Practice-Beispiele zur externen Frauenförderung	12
3.1. „Stadtbuch für Heilbronner Frauen“ mit mehr als 100 Adressen	12
3.2. Zusammenarbeit mit Volkshochschulen zur Frauenförderung	12
3.2.1. Frauenakademien bei den beiden Volkshochschulen im Neckar-Odenwald-Kreis	13
3.2.2. Kooperationsveranstaltungen zwischen Volkshochschule und Frauenbeauftragter im Bodenseekreis.....	14
3.3. Frauen-Nachttaxi der Stadt Heidelberg	14
3.4. Projekt „Zora – berufliche Orientierung und Medienkompetenz für Mädchen“ der Stadt Freiburg	15
3.5. Gründerinnenzentrum und Folgeprojekt Gründerinnenzentrum plus der Stadt Heidelberg.....	16
3.6. Patinnenprojekt der Stadt Karlsruhe zum interkulturellen Lernen von einheimischen und zugewanderten Frauen	18
3.7. FrauenKulturRat der Stadt Mannheim.....	20
3.8. Geschlechtsspezifische Gewaltprävention an Schulen in Heidelberg	21
4. Best-Practice-Beispiele zur Chancengleichheit als durchgängiges Leitprinzip	23
4.1. Umsetzungskonzept Gender Mainstreaming in der Stadt Karlsruhe	23
4.2. Fortbildungsangebot Gender Mainstreaming für Beschäftigte der Stadt Freiburg...	24
4.3. Wissenspool für Fragen zu Gender Mainstreaming im Beschäftigtenportal der Stadt Freiburg.....	25
5. Zusammenfassung	27

1. Einleitung

Chancengleichheit von Frauen und Männern ist gerade im „Europäischen Jahr der Chancengleichheit für alle – 2007“ ein Thema für die Politik und die Gesellschaft. Gemäß Artikel 3 Absatz 2 Grundgesetz fördert „der Staat (...) die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ Zur Umsetzung des Verfassungsauftrags sind neben Bund und den Ländern auch die Kommunen verpflichtet, Chancengleichheit aktiv zu fördern.

Zur Umsetzung von Chancengleichheit haben sich zwei zentrale Konzepte etabliert: die Frauenförderung und Gender Mainstreaming. Unter Frauenförderung versteht man eine Förderung von Frauen in den Bereichen, in denen nachweislich die Gleichberechtigung von Frauen noch nicht erreicht wurde. Gender Mainstreaming bedeutet, bei allen Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig zu berücksichtigen. Durch Gender Mainstreaming werden Klischees und Rollenzuschreibungen für Frauen und Männer nicht verfestigt, sondern echte Chancengleichheit ermöglicht. Gender Mainstreaming richtet sich somit an Frauen und an Männer.

Wenn man die Statistiken betrachtet, wird deutlich, dass im Bereich der tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern noch immer erheblicher Handlungsbedarf besteht. Die geschlechterdifferenzierten Daten der statistischen Ämter geben wichtige Anhaltspunkte, in welchen Bereichen Ungleichbehandlungen vorliegen und anzugehen sind.

Im Frühjahr 2007 führte das Ministerium für Arbeit und Soziales des Landes Baden-Württemberg eine Befragung der Stadt- und Landkreise zum Stand der Umsetzung der §§ 23 und 24 des „Gesetzes zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg“ (Chancengleichheitsgesetz – ChancenG) durch. Darin sind Sonderregelungen für den kommunalen Bereich in Baden-Württemberg zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern enthalten. Von den 45 für die Umfrage angeschriebenen Stadt- und Landkreisen nahmen 30 an der Befragung teil.

Die Umfrage war in drei Bereiche gegliedert: Maßnahmen zur behördeninternen Frauenförderung, Maßnahmen der externen Frauenförderung und Maßnahmen zur Chancen-

gleichheit als durchgängiges Leitprinzip. Zur effektiven Umsetzung des Verfassungsauftrags sind Maßnahmen in allen drei genannten Bereichen notwendig.

Zur Unterstützung der Kommunen bei der Umsetzung des Chancengleichheitsgesetzes wurde als Ergebnis der Umfrage die vorliegende Übersicht der Best-Practice-Beispiele erstellt. Sie enthält eine Auswahl an kommunalen Maßnahmen, die in der Umfrage besonders positiv aufgefallen sind. Natürlich sind sie nicht beliebig auf andere Kommunen übertragbar oder dort anwendbar, aber sie sollen Anregungen und Ideen geben, damit die Realisierung von Frauenförderung und Gender Mainstreaming in den Kommunen weiter voranschreiten kann. Für weitere Anregungen kann auch auf die Best-Practice-Beispiele zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in den Kommunen des Deutschen Städtetags verwiesen werden. Diese können im Internet unter www.gender-mainstreaming.net im Bereich „Bundesländer/Kommunen“, dann „Kommunen“ abgerufen werden.

2. Best-Practice-Beispiele zur behördeninternen Frauenförderung

2.1. Fortbildungen und Seminare speziell für Frauen

Behördeninterne Frauenförderung ist dort notwendig, wo Chancengleichheit von Frauen und Männern in den Behörden noch nicht erreicht ist. Frauen sind heute in Führungspositionen noch immer unterrepräsentiert. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist immer noch hauptsächlich für Frauen ein Problem. Daher werden in einigen Stadt- und Landkreisen Fortbildungen und Seminare speziell für Frauen angeboten. Mit diesen Kursen sollen meist allgemeine Handlungs-, Sozial- und Methodenkompetenzen vermittelt werden. Außerdem werden Themen wie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder generell die Lebensplanung behandelt. Neben der Vermittlung von Wissen und Kompetenzen werden durch Seminare und Fortbildungen auch die Motivation und das Selbstbewusstsein gestärkt. Außerdem entsteht eine Möglichkeit zum Austausch mit anderen Frauen.

2.1.1. Inhouse-Seminare nur für Frauen im Rems-Murr-Kreis

Zur Frauenförderung im Landratsamt wurden im Rems-Murr-Kreis Inhouse-Seminare nur für Frauen durchgeführt. Nach einer Verfügung des Landrates darf die Frauenreferentin seit 2003 jedes Jahr ein bis zwei dieser Seminare organisieren. Sie werden dann durch die Personalentwicklung finanziert. Die Frauenreferentin ist auch an der Entwicklung des übrigen Kursprogramms beteiligt. Die Referentinnen für die Seminare zu anlassbezogenen Themen wie z.B. „Stressbewältigung am Arbeitsplatz – mehr Balance im Alltag“, „Mit Selbstbewusstsein und Diplomatie – Körpersprache erfolgreich einsetzen“ oder „Die Kunst sich und andere zu motivieren“ werden von der Frauenreferentin ausgewählt. Die Teilnehmerzahl liegt bei 15 Frauen pro Seminar. Manche Seminare wurden bereits mehrfach durchgeführt, um die große Nachfrage zu befriedigen.

Ansprechperson: Susanne Hauser
Landratsamt Rems-Murr-Kreis
Frauenreferentin
Alter Postplatz 10
71328 Waiblingen
Tel.: 07151/501-1529
Fax: 07151/501-1712
E-Mail: frauenreferentin@rems-murr-kreis.de

2.1.2. Fortbildungsreihe für weibliche Führungs- und Nachwuchsführungskräfte im Kreis Heidenheim

Die Fachreferentin für Chancengleichheit des Kreises Heidenheim hat die Möglichkeit ein frauenspezifisches Angebot pro Jahr in das Fortbildungsprogramm einzubringen. In den Jahren 2005 und 2006 organisierte sie eine Fortbildungsreihe für weibliche Führungs- und Nachwuchsführungskräfte. Grund dafür ist die Tatsache, dass Frauen in Führungspositionen noch immer unterrepräsentiert sind. Die Fortbildungsreihe erstreckte sich auf drei mal zwei Tage und wurde von 12 bis 13 Teilnehmerinnen besucht. Es wurden keine frauenspezifischen Inhalte behandelt, sondern allgemeine Handlungs-, Sozial- und Methodenkompetenzen vermittelt, wie beispielsweise Führungsinstrumente und Konfliktlösungsstrategien. Die Fortbildungsreihe hatte zur Folge, dass ein internes Netzwerk der weiblichen Führungs- und Nachwuchsführungskräfte entstand. Die ehemaligen Teilnehmerinnen treffen sich einige Male im Jahr. Für 2008 ist auch wieder eine Fortbildungsreihe speziell für weibliche Führungs- und Nachwuchsführungskräfte geplant.

Ansprechperson: Susanne Dandl
Landratsamt Heidenheim
Gleichstellungsbeauftragte
Felsenstraße 36
89518 Heidenheim
Tel.: 07321/321-436
Fax: 07321/321-592
E-Mail: s.dandl@landkreis-heidenheim.de

2.1.3. Frauenförderung im Fortbildungsprogramm der Stadt Pforzheim

Mit dem Ziel, die berufliche Gleichstellung und das selbstbewusste Meistern von Herausforderungen am Arbeitsplatz zu unterstützen, werden in der Pforzheimer Stadtverwaltung bereits seit Jahren gezielt und erfolgreich Seminare für weibliche Beschäftigte angeboten. Die Gleichstellungsbeauftragte schlägt Themen und geeignete Referentinnen vor und erarbeitet gemeinsam mit der Personalentwicklung Seminarkonzepte. Die Finanzierung und Kursorganisation werden dann vollständig vom Sachgebiet Fortbildung übernommen. 2007 finden neben einem Info- und Fortbildungstag für Wiedereinsteigerinnen, noch zwei weitere Seminare speziell für Frauen statt. Das Seminar „Weiterkommen im Beruf – Bewerbungstraining für Veränderungsbereite, Wiedereinsteigerinnen und Aufsteigerinnen“ vermittelt Wissen und Kompetenzen für eine erfolgreiche interne Bewerbung. „Selbstbewusst Flagge und Kompetenzen zeigen“ zeigt auf, wie durch selbstsicheres Auftreten,

konstruktive Kommunikation und argumentatives Überzeugen die eigene Leistung ins rechte Licht gerückt werden kann. Nicht zuletzt damit Frauen die Möglichkeiten des neuen TVöD und der leistungsbezogenen Zusatzentgelte offensiv für sich nutzen.

Ansprechpersonen: Barbara Jeske
Stadt Pforzheim
Gleichstellungsbeauftragte
Marktplatz 1
75175 Pforzheim
Tel.: 07231/392548
Fax: 07231/391463
E-Mail: barbara.jeske@stadt-pforzheim.de

Jürgen Wagner
Stadt Pforzheim
Leiter Personalentwicklung
Marktplatz 1
75175 Pforzheim
Tel.: 07231/391534
Fax: 07231/3944124
E-Mail: juergen.wagner@stadt-pforzheim.de

2.1.4. Seminar zur Lebens- und Berufsplanung im Kreis Ravensburg

Im Kreis Ravensburg wurde mit dem Ziel, junge Frauen in ihrer Lebensplanung zu unterstützen, im Jahr 2007 erstmals ein Seminar zur Lebens- und Berufsplanung mit dem Titel „Und was kommt dann?“ für die weiblichen Auszubildenden durchgeführt. Das Seminar wurde von der Fachreferentin für Chancengleichheit organisiert. In der Tagesveranstaltung wurden von einer Referentin Themen wie Berufs- und Lebensziele und Zielerreichungsstrategien behandelt und dazu Methoden der Biografiearbeit verwendet. An dem freiwilligen Seminar nahmen fast alle weiblichen Auszubildenden teil. Damit hatte das Seminar 15 Teilnehmerinnen. Eine Fortsetzung des Konzepts ist im Moment noch nicht geplant, wird aber in zwei Jahren, wenn wieder neue Auszubildende beschäftigt sind, in Betracht gezogen.

Ansprechperson: Sabine Fietz
Landratsamt Ravensburg
Chancengleichheitsbeauftragte
Personalservice
Friedensstraße 6
88212 Ravensburg
Tel.: 0751/85-1222
Fax: 0751/85-1005
E-Mail: sabine.fietz@Landkreis-ravensburg.de

2.2. „Kindersommer im Landratsamt Calw“ während der Sommerferien

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein Problem von dem immer noch hauptsächlich Frauen betroffen sind. Vor allem in den Sommerferien ist die Unterbringung der Kinder oft schwierig. Deshalb wurde zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Landratsamt Calw im Sommer 2007 erstmals eine Kinderbetreuung für die Kinder der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angeboten. Durch das Projekt sollte auch die Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Mitarbeiterbindung erhöht werden.

Nachdem die Fachreferentin für Chancengleichheit ein Konzept für die Umsetzung der Idee eines „Kindersommers“ erarbeitet hatte, wurde dieses dem Landrat vorgelegt und erhielt seine Zustimmung. Der „Kindersommer“ wurde während der gesamten Sommerferien für Kinder im Alter von 3 bis 12 Jahren vormittags angeboten. Ein großer Sitzungsraum wurde zu einem Kinderzimmer umgebaut und mit einer Spiel-, Mal-, Bastel- und Essecke und einer abgeschirmten Ecke mit einer Matratze als Rückzugsmöglichkeit eingerichtet. Für die Dauer der sechs Wochen wurde eine Erzieherin eingestellt, die die Kinder dann von 7.30 Uhr bis 13.00 Uhr betreute. Außerdem wurde einmal wöchentlich eine besondere Aktion angeboten, wie beispielsweise das Basteln eines Nistkastens mit den Forstwirtauszubildenden oder der Besuch der Jugendfeuerwehr mit einem Feuerwehrauto.

Bereits im März waren die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über das Vorhaben informiert und um eine verbindliche Anmeldung gebeten worden. Es erfolgte eine wöchentliche Belegung. Zu Beginn wurden 120 Wochenplätze als maximale Belegung ausgewiesen. Davon konnten 84 Wochenplätze mit insgesamt 40 Kindern belegt werden.

Nach Ablauf des Projekts berichteten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der hausinternen Zeitung über ihre Erfahrungen, Gefühle und über die Erleichterungen, die ihnen der

„Kindersommer“ gebracht hat. Aufgrund des Erfolgs besteht die Absicht, die Kinderbetreuung in der gleichen Form im nächsten Jahr wieder anzubieten.

Ansprechperson: Stefanie Hölzlberger
Landratsamt Calw
Personal und Organisation
Vogteistraße 42-46
75365 Calw
Tel.: 07051/160-299
Fax: 07051/795-299
E-Mail: 11.hoelzlberger@kreis-calw.de

2.3. Pilotprojekt „So wird ihr beruflicher Wiedereinstieg ein Erfolg“ der Stadt Ulm

Viele Beschäftigte, fast immer sind es Frauen, nehmen im Laufe ihres Berufslebens aus familiären Gründen eine Auszeit. Der Wiedereinstieg nach der beruflichen Auszeit gestaltet sich allerdings oft schwieriger als gedacht. Strukturelle als auch technische Veränderungen haben meist das Anforderungsprofil der Arbeitsstelle verändert. Die fachliche Einschätzung der eigenen Ressourcen liegt schon lange Zeit zurück. Vorstellungen und Ansprüche der Rückkehrerinnen und Rückkehrer an den Arbeitgeber, aber auch die Anforderungen der Führungskräfte an Rückkehrerinnen und Rückkehrer sind nicht immer klar kommuniziert. Das kann zu Missverständnissen und Frustration auf beiden Seiten führen. Oftmals fehlen auch konkrete Einarbeitungspläne und Unterstützung in der Anfangsphase. Negativerfahrungen schwächen das Selbstbewusstsein der Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger.

Das Pilotprojekt „So wird ihr beruflicher Wiedereinstieg ein Erfolg“ der Stadt Ulm will Frauen und Männern, die aus familiären Gründen eine berufliche Auszeit genommen haben, den Wiedereinstieg erleichtern. Das Projekt ist eine Maßnahme der Personalentwicklung zur Unterstützung der Führungskräfte im Wiedereingliederungsprozess. Es wurde erstmals 2006 durchgeführt. Bei dem Projekt handelt es sich um eine Seminarreihe, die speziell für die Zielgruppe der Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger konzipiert wurde. Sie wird in Zusammenarbeit mit einer externen Personal- und Organisationsentwicklerin angeboten. Inhalte des Seminars sind unter anderem die veränderten Anforderungen und Rahmenbedingungen in der heutigen Arbeitswelt. Außerdem werden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer bei der Entwicklung von kreativen individuellen Perspektiven und Wiedereinstiegsstrategien unterstützt. Ein weiteres Thema ist die Mehrfachbelastung durch Fami-

lie und Beruf und der Umgang damit. Den Beschäftigten wird durch das Seminar frühzeitig eine Möglichkeit geboten, ihr eigenes Profil zu entwickeln und ihre in der Auszeit bei der Erziehung von Kindern oder der Pflege von Angehörigen erworbenen Kompetenzen und Fähigkeiten in die Arbeitswelt einzubringen.

Das Seminarangebot richtet sich an alle Rückkehrerinnen und Rückkehrer. Sie wurden bei der erstmaligen Durchführung 2006 mit einer persönlichen Einladung über die direkte Vorgesetzte oder den direkten Vorgesetzten eingeladen. Die Teilnehmerzahl war auf 12 Personen beschränkt. Von 72 in Frage kommenden Rückkehrerinnen und Rückkehrern meldeten sich 10 Teilnehmerinnen an. Die Gründe für die Nichtteilnahme am Seminar war durchweg eine Verlängerung der Beurlaubung. Der erste Seminarteil, der zwei Tage dauerte, fand im November 2006 statt. Ein weiterer Tag wurde auf Wunsch der Gruppe im Januar 2007 organisiert. Das Seminar wurde von allen Teilnehmerinnen als sehr gut bewertet. Das nach dem Seminar neu entstandene Netzwerktreffen für Wiedereinsteigerinnen wurde von den Teilnehmerinnen selbst initiiert. Es soll als offenes Gruppenangebot zum Erfahrungsaustausch und als Infobörse dienen. Eine Wiederholung der Seminarreihe ist für das Jahr 2007 in Planung.

Ansprechperson: Ute Dautenheimer
Stadt Ulm
Zentrale Steuerung / Personal
Job-Börse
Donaustraße 5
89073 Ulm
Tel.: 0731/161-2102
Fax: 0731/161-1637
E-Mail: u.dautenheimer@ulm.de

3. Best-Practice-Beispiele zur externen Frauenförderung

3.1. „Stadtbuch für Heilbronner Frauen“ mit mehr als 100 Adressen

Bereits im Jahr 1989 erschien erstmals das „Stadtbuch für Heilbronner Frauen“. Es wurde herausgegeben, um Frauen Hilfe und Unterstützung, beispielsweise bei der Suche nach einem Beratungsangebot oder nach einer Möglichkeit sich ehrenamtlich zu engagieren, zu geben.

Das „Stadtbuch für Heilbronner Frauen“ ist ein Wegweiser zu Frauengruppen, -verbänden, -initiativen und -projekten in Heilbronn. Die verschiedenen Gruppen und Beratungsstellen werden kurz auf einer bis zwei Seiten vorgestellt und informieren darüber, was sie tun, wo sie sich treffen und ob sie an einer Mitarbeit neuer Mitglieder interessiert sind. Dadurch ist das Stadtbuch vor allem für neue Einwohnerinnen eine große Hilfe.

Das Buch wird regelmäßig von der städtischen Leitstelle zur Gleichstellung der Frau herausgegeben und aktualisiert. Es enthält über 100 Adressen. Aufgrund der großen Nachfrage erschien im Jahr 2007 bereits die sechste Auflage mit 4.000 Exemplaren.

Ansprechperson: Silvia Payer
Stadt Heilbronn
Frauenbeauftragte
Marktplatz 11
74072 Heilbronn
Tel.: 07131/56-2984
Fax: 07131/56-3489
E-Mail: frauenbeauftragte@stadt-heilbronn.de

3.2. Zusammenarbeit mit Volkshochschulen zur Frauenförderung

Chancengleichheit von Frauen und Männern ist in vielen Bereichen noch immer nicht erreicht. Beispiele dafür sind die Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern oder die Unterrepräsentation von Frauen in der Kommunalpolitik. In einigen Stadt- und Landkreisen werden Kurse an den Volkshochschulen nur für Frauen angeboten. Damit sollen Frauen in den verschiedensten Bereichen, in denen Chancengleichheit noch nicht erreicht

wurde, gefördert werden. Außerdem werden in den Kursen Themen behandelt, die für Frauen von besonderem Interesse sind, wie beispielsweise der berufliche Wiedereinstieg.

3.2.1. Frauenakademien bei den beiden Volkshochschulen im Neckar-Odenwald-Kreis

Zur Erlangung von Kompetenzen für den beruflichen Wiedereinstieg und als Weiterbildungsmaßnahme wurden im Neckar-Odenwald-Kreis Frauenakademien bei den beiden Volkshochschulen Buchen und Mosbach eingerichtet. Durch die Akademien soll vor allem die Sach-, Handlungs- und Kommunikationskompetenz der teilnehmenden Frauen erweitert werden und die Teilnehmerinnen für die Übernahme neuer Aufgaben und Tätigkeitsfelder qualifiziert werden. Die ersten drei von bisher vier Frauenakademien wurden im Jahr 2002 durchgeführt. Eine solche Frauenakademie erstreckt sich über sechs Semester, das heißt drei Jahre, und es finden zwei- bis dreimal wöchentlich vormittags Kurse statt. Dabei werden verschiedenste Themen wie Politik, Geschichte, Kultur, neue Medien, Psychologie, Rhetorik, Kommunikation oder Wirtschaft behandelt. Pro Frauenakademie gibt es ungefähr 20 Teilnehmerinnen. Die ersten drei Akademien wurden vom ESF gefördert. Bei einem Drittel der Frauen folgte auf den Kurs der berufliche Wiedereinstieg, bei den anderen ehrenamtliches oder politisches Engagement. Eine Gruppe von Frauen, die an der Volkshochschule Mosbach an einer Frauenakademie teilgenommen hat, trifft sich weiterhin regelmäßig in der Volkshochschule zu von ihnen selbst gewählten Themen. Eine weitere Gruppe ehemaliger Frauenakademieteilnehmerinnen legt im Moment einen Kräuter- und Gewürzgarten an den Neckar-Odenwald-Kliniken im Rahmen des bürgerschaftlichen Engagements an.

Ansprechperson: Landratsamt Neckar-Odenwald-Kreis
Adelheid Knoll
Frauenbeauftragte
Renzstraße 10, Büro: Ölgasse 5
74821 Mosbach
Tel.: 06261/9187-50
Fax: 06261/9187-22
E-Mail: Adelheid.Knoll@Neckar-Odenwald-Kreis.de

3.2.2. Kooperationsveranstaltungen zwischen Volkshochschule und Frauenbeauftragter im Bodenseekreis

Im Bodenseekreis gibt es zur speziellen Förderung von Frauen in Kooperation zwischen Volkshochschule und Frauenbeauftragter Veranstaltungen in den Bereichen Bildung, Weiterbildung, Kultur, Gesellschaft und Mädchenförderung. Im Jahr 2007 wurden beispielsweise die Kurse „Vom Mädchen zur Frau“, „Kfz-Reparaturen für Frauen“, „Altersvorsorge für Frauen“, „Leben mit Kindern – welche Versicherungen sind wichtig?“ und „Kommunalpolitik kompakt“ durchgeführt. Diese Kurse werden von Frauen geleitet und dürfen ausschließlich von Mädchen und Frauen besucht werden. Sie werden an der Volkshochschule durchgeführt und von der Frauenbeauftragten teilweise bezuschusst. Auch im nächsten Jahr werden wieder spezielle Kurse nur für Frauen angeboten.

Ansprechperson: Veronika Wäscher-Göggerle
Landratsamt Bodenseekreis
Frauen- und Familienbeauftragte beim Sozialdezernat
Glärnischstraße 1-3
88045 Friedrichshafen
Tel.: 07541/204-5475
Fax: 07541/204-7475
E-Mail: veronika.waescher-goeggerle@bodenseekreis.de

3.3. Frauen-Nachttaxi der Stadt Heidelberg

Maßnahmen gegen die alltägliche Gewalt gegen Frauen stellen für die Stadt Heidelberg eine wichtige politische Aufgabe dar. Sie hält die ständige Einrichtung eines Frauen-Nachtfahrangebotes für eine sinnvolle flankierende Maßnahme, um die Sicherheit für Frauen im öffentlichen Raum zu erhöhen. Seit dem 1. Juli 1992 besteht zwischen der Stadt Heidelberg und der Heidelberger Funktaxi-Zentrale eine vertragliche Regelung, für Heidelberger Frauen und Mädchen auf deren Anforderung Taxi-Nachtfahrten auszuführen.

Mit einem Eigenanteil von 6 Euro pro Fahrt können Heidelbergerinnen ab 14 Jahren das Frauen-Nachttaxi von 22 Uhr bis 6 Uhr innerhalb der Stadtgrenzen nutzen. Frauen ab 60 Jahren können bereits ab 20 Uhr fahren. Ein Fahrschein muss zuvor gekauft werden und ist in allen Bürgerämtern erhältlich. Das Projekt wird durch die Stadt Heidelberg, durch einen Zuschuss der Funktaxi-Zentrale Heidelberg und aus den Einnahmen aus dem Fahrscheinverkauf finanziert.

Am 1. Juli 2007 feierte das Frauen-Nachttaxi bereits sein 15-jähriges Jubiläum. Das Angebot wurde bis heute von ca. 350.000 Frauen und Mädchen genutzt.

Ansprechperson: Dörthe Domzig
Stadt Heidelberg
Leiterin des Amtes für Chancengleichheit
Marktplatz 10
69117 Heidelberg
Tel.: 06221/58-15500
Fax: 06221/58-49160
E-Mail: Chancengleichheit@Heidelberg.de

3.4. Projekt „Zora – berufliche Orientierung und Medienkompetenz für Mädchen“ der Stadt Freiburg

Die Kontaktstelle Frau und Beruf der Stadt Freiburg entwickelte in Kooperation mit dem Freiburger Weiterbildungszentrum Frau und Technik und der Volkshochschule Freiburg und mit Förderung des Wirtschaftsministeriums Baden-Württemberg das Projekt Zora. Hintergrund des Projekts ist die Tatsache, dass Mädchen und junge Frauen sich trotz durchschnittlich besserer Noten und Schulabschlüsse immer noch häufig für „typisch weibliche“ Berufe mit geringem Verdienst und schlechten Aufstiegschancen entscheiden. Auch bei den Studienfächern sind Frauen im natur- und ingenieurwissenschaftlichen Bereich deutlich unterrepräsentiert. Diese Berufswahl trägt unter anderem dazu bei, die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern zu verfestigen. Mit dem Projekt ZORA will die Kontaktstelle Frau und Beruf der Stadt Freiburg dazu beitragen, Mädchen für neue Berufsfelder in der Medien- und IT Branche zu begeistern.

Durch einen gut strukturierten und spielerischen Zugang zu Technik und Medien soll das Vertrauen in die eigene Technikkompetenz gestärkt und ein selbstbewusster Umgang mit Medien und IT ermöglicht werden. Zu diesem Zweck fanden mehrere Ferienkurse statt, beispielsweise mit dem Titel „Zora steigt ein in die Computerwelt“ als Einstieg in die Welt der Medien oder „Zora präsentiert“ zur Nutzung des Internets für die Schule und für Ergebnispräsentationen.

Um Mädchen und jungen Frauen im Hinblick auf ihre Berufswahl neue Perspektiven zu eröffnen, gibt es weitere Angebote wie Projektstage mit dem Thema „Berufe mit Zukunft“ oder eine Ausstellung: „IT, Multimedia & Co“.

Alle Kurse des Projekts Zora werden von Dozentinnen durchgeführt, um so die Identifikation mit IT- und Multimediafachfrauen als Rollenvorbilder zu fördern. Das Projekt läuft von Dezember 2005 bis Dezember 2007. An den Ferienkursen haben bislang 80 Mädchen und an der beruflichen Orientierung 40 Schülerinnen teilgenommen. Mit Informationsveranstaltungen und Vorträgen wurde zudem eine weitere Zielgruppe, wie Eltern und Multiplikatorinnen und Multiplikatoren erreicht und es konnten vielfältige Kontakte geknüpft werden. Die Rückmeldungen der Teilnehmerinnen der verschiedenen Angebote waren sehr positiv. Eine detaillierte quantitative und qualitative Auswertung wird nach Abschluss des Projekts erfolgen.

Ansprechperson: Regina Gensler
Kontaktstelle Frau und Beruf
Stadt Freiburg
Schlossbergring 1
79098 Freiburg i. Br.
Tel.: 0761/201-1740
Fax: 0761/201-1749
E-Mail: frau_und_beruf@stadt.freiburg.de

3.5. Gründerinnenzentrum und Folgeprojekt Gründerinnenzentrum plus der Stadt Heidelberg

Die Zahl der Existenzgründungen in Deutschland durch Frauen liegt immer noch weit hinter der der Männer zurück, obwohl sie im Lauf der letzten Jahre stark gestiegen ist. Gründe für die immer noch niedrigeren Zahlen sind zum einen, dass Frauen aufgrund der Wahl „typischer“ Frauenberufe häufig in Bereichen tätig sind, in denen eine Existenzgründung eher schwierig ist. Außerdem fehlt Frauen oftmals die Berufserfahrung, was in der insgesamt geringeren Erwerbstätigkeit der Frauen begründet ist. Zudem müssen viele Frauen mit der Doppelbelastung Beruf und Familie zurecht kommen.

Nachdem das Amt für Chancengleichheit der Stadt Heidelberg Expertinnen- und Expertengespräche für eine gezielte Stärkung der Wirtschaftskraft von Frauen geführt hatte, entstand daraus die Idee für den Aufbau eines Gründerinnenzentrums. Ermöglicht wurde

das Projekt im Rahmen des Experimentellen Wohnungs- und Städtebaus zum Forschungsfeld „Städte der Zukunft“ mit Unterstützung des Bundesministeriums für Verkehr, Bau- und Wohnungswesen und der Stadt Heidelberg. Das Gründerinnenzentrum ist Teil der Technologiepark Heidelberg GmbH. Für das zunächst auf eine Laufzeit vom 1.9.2000 bis zum 31.8.2003 begrenzte Projekt mietete die Technologiepark Heidelberg GmbH in einem zentrumsnahen und verkehrstechnisch gut angebundenen Gewerbegebiet eine 500 m² große Bürofläche an. Die einzelnen Büros mit Raumgrößen zwischen 18 und 36 m² wurden zu weitaus günstigeren als den üblichen Marktbedingungen an Existenzgründerinnen untervermietet. Den Mieterinnen stand eine gemeinsam nutzbare Infrastruktur wie zum Beispiel eine Teeküche und ein anmietbarer Konferenzraum zur Verfügung. Zusätzlich wurden Beratungen für die Existenzgründerinnen angeboten. Nach Ablauf der Projektzeit gelang es der Technologiepark Heidelberg GmbH im Rahmen einer Kooperationsvereinbarung mit der Vermieterin der Büroflächen, der HGI Gewerbeimmobilien GmbH & Co. KG, das Gründerinnenzentrum Heidelberg auf einer Fläche von 200 m² fortzuführen. Die Kooperationsvereinbarung wurde zunächst für drei Jahre bis zum 31.08.2006 abgeschlossen. Danach wurde sie für eine Fläche von 150 m² um zwei Jahre bis zum 31.08.2008 mit der Option auf eine weitere Verlängerung erneuert. Das Gründerinnenzentrum kommt seit 2003 ohne gesonderte öffentliche Förderung aus.

Seit dem Herbst 2000 wurden 12 Firmen von 15 Existenzgründerinnen gegründet. Hiervon befinden sich noch vier Firmen gegenwärtig im Gründerinnenzentrum Heidelberg. Lediglich eine Firma scheiterte.

Um den Anteil von Unternehmerinnen in der lokalen und regionalen Gründerlandschaft zu erhöhen, wurde zusätzlich das Folgeprojekt Gründerinnenzentrum plus entwickelt. Das Projekt lief vom 1.5.2004 bis zum 31.12.2005. Mit diesem Projekt sollte insbesondere der Nachfrage nach individueller Beratung und Coaching Rechnung getragen werden. Das Projekt mit der Technologiepark Heidelberg GmbH als Projektträger wurde von der Stadt Heidelberg und von der Europäischen Union unterstützt. Es erfolgte eine Kooperation mit lokalen Partnern und mit den beiden Städten Weinheim und Wiesloch.

Im Rahmen des Projekts wurden eine kostenlose individuelle Erstberatung an acht Sprechtagen und ein kostenpflichtiges Einzelcoaching für Gründerinnen und Unternehmerinnen angeboten. Im Mittelpunkt der Beratungen stand die Unterstützung bei der Erstellung eines Geschäftskonzepts.

Während der Laufzeit des Projekts nahmen 134 Interessentinnen Kontakt mit dem Gründerinnenzentrum plus auf. Die Erstberatung wurde von 48 Gründerinnen in Anspruch genommen. Das Einzelcoaching erstreckte sich über insgesamt 76,5 Beratungsstunden.

Ansprechperson: Dörthe Domzig
Stadt Heidelberg
Leiterin des Amtes für Chancengleichheit
Marktplatz 10
69117 Heidelberg
Tel.: 06221/58-15500
Fax: 06221/58-49160
E-Mail: Chancengleichheit@Heidelberg.de

3.6. Patinnenprojekt der Stadt Karlsruhe zum interkulturellen Lernen von einheimischen und zugewanderten Frauen

Migrantinnen in Deutschland haben durch Sprachbarrieren und Kommunikationsprobleme oft nur wenige oder gar keine intensiveren Kontakte mit einheimischen Frauen. Neben Sprachproblemen sind geringe berufliche Chancen und Hemmschwellen gegenüber deutschen Behörden und Einrichtungen Probleme, mit denen zugewanderte Frauen häufig konfrontiert sind. Auch die einheimischen Frauen sind oft unsicher, wie der Kontakt mit Migrantinnen hergestellt werden kann.

Deswegen begann im Frühjahr 2003 das Patinnenprojekt in Karlsruhe, das eine Möglichkeit für einheimische und zugewanderte Frauen schafft, gemeinsam zu lernen und sich gegenseitig zu unterstützen. Das Projekt sollte damit zugleich einen Beitrag für ein gesamtstädtisches Konzept zur Integration leisten. Außerdem sollte eine Möglichkeit für Frauen geschaffen werden, sich aktiv für sich selbst und die Gemeinschaft zu engagieren.

Zuvor hatten das internationale Begegnungszentrum und die Frauenbeauftragte, die auch die Träger des Projekts sind, eine Anhörung von Migrantinnen zur ihrer Situation in Karlsruhe durchgeführt. Darauf basierend wurde dann das Konzept des Patinnenprojekts entwickelt. Ausgehend von den Ideen des Bürgerschaftlichen Engagements, des Mentoring und des Empowerments wurde die praktische Umsetzung des Projekts beschlossen.

Der Kern des Projekts sind Tandemkonstellationen. Ein Tandem wird gebildet von einer einheimischen Frau oder einer lange in Deutschland lebenden Migrantin, der Patin, sowie

einer zugewanderten Frau, die sich in der deutschen Gesellschaft orientieren will, der Patenfrau. Die beiden Frauen treffen sich je nach Vereinbarung jede bis alle zwei Wochen. Dabei besteht natürlich neben persönlichen Treffen, wie beispielsweise im Café, beim gemeinsamen Kochen, im Kino oder im Museum, auch die Möglichkeit zu telefonischem, Brief- oder E-Mail-Kontakt. Zusätzlich finden alle zwei Monate Gruppentreffen mit bis zu zwölf Tandems statt, bei denen weitere Kontakte geknüpft und Erfahrungen ausgetauscht werden können. Diese Treffen haben sich im Laufe der Zeit als besonders wichtige Ressource und wichtiges Erfahrungsfeld für alle Teilnehmerinnen herausgestellt. Die ersten Gruppen haben sich verselbständigt, das heißt Gruppentreffen werden von den Teilnehmerinnen organisiert. Die Vermittlung einer Patin oder Patenfrau erfolgt nach einem Erstgespräch zur Klärung der Kontaktwünsche und Kontaktmöglichkeiten. Daraufhin erfolgt eine Einführung bei einem ersten Gruppentreffen. Begleitend werden von Ehrenamtlichen ein Deutsch- und ein Konversationskurs angeboten.

Durch das Projekt entsteht für die teilnehmenden Frauen die Möglichkeit zu direktem und lebendigem Kontakt mit anderen Kulturen. Für die Patinnen führt dies zu einer Reflexion und Bewusstwerdung der eigenen kulturellen Geprägtheit und schafft einen Einblick in die Situation von Migrantinnen. Für beide Seiten entsteht die Möglichkeit neues Wissen, erweiterte Sprachkenntnisse, interkulturelle Kompetenz, neue Freunde und Bekannte und neue Erfahrungen zu gewinnen.

Seit Beginn des Projektes haben bereits weit über 100 Frauen am Patinnenprojekt teilgenommen. Ein Buch mit dem Titel „Türen öffnen“, das die Teilnehmerinnen des Projekts geschrieben haben und das bald erscheinen wird, soll Lust auf ähnliche Projekte und auf interkulturelles Lernen machen. Ab 2008 wird das internationale Begegnungszentrum allein Träger des Projekts sein.

Ansprechpersonen: Annette Niesyto (bis 31.12.2007)
Stadt Karlsruhe
Frauenbeauftragte
Rathaus am Marktplatz
76124 Karlsruhe
Tel.: 0721/133-3060/-3062
Fax: 0721/133-3069
E-Mail: fb@karlsruhe.de

Marion Schuchardt (alleinige Ansprechperson ab 1.1.2008)
Internationales Begegnungszentrum (ibz)

Kaiserallee 12 d
76133 Karlsruhe
Tel.: 0721/844479
Fax: 0721/844410
E-Mail: ibz@karlsruhe.de

3.7. FrauenKulturRat der Stadt Mannheim

Frauen sind im kulturellen Bereich noch immer stark unterrepräsentiert. In Mannheim wurde dies durch eine im Jahr 2001 im Auftrag der Frauenbeauftragten erstellte Studie zur Chancengleichheit im Kulturleben mit dem Titel „Schein oder Sein?“ belegt. Dabei zeigte sich beispielsweise, dass Frauen in Leitungspositionen der Mannheimer Kulturinstitutionen, bei der Ausstellung ihrer Werke und bei der Vergabe der Mannheimer Kulturpreise unterrepräsentiert waren.

Um diese Situation zu verbessern, konstituierte sich am 1. März 2001 auf Initiative der Frauenbeauftragten und des Kulturdezernenten der Stadt Mannheim ein FrauenKulturRat. Mitglieder dieses Rats sind Vertreterinnen Mannheimer Kultur-, Bildungs- und Wissenschaftsinstitutionen. Die Geschäftsführung wurde dem Büro der Frauenbeauftragten übertragen. Neben der Frauenbeauftragten hat der FrauenKulturRat derzeit 18 Mitglieder. Der Rat trifft sich regelmäßig circa alle ein bis zwei Monate. Er trägt dafür Sorge, dass die kulturpolitischen Entscheidungen der Stadt Mannheim zu mehr Chancengleichheit führen. Durch den FrauenKulturRat werden die einzelnen Kultureinrichtungen vernetzt und die Kommunikation zwischen ihnen wird verbessert. Außerdem besteht die Möglichkeit zum Austausch von Ideen. Dies stellt eine wichtige Voraussetzung zum Aufbau einer geschlechtergerechten Kultur dar. Als eigenständiges Gremium gibt der FrauenKulturRat darüber hinaus Anstöße zur Verwirklichung der Chancengleichheit in allen kulturellen Bereichen. Er entwickelt Konzepte und Maßnahmen und initiiert Projekte, die geeignet sind, die Strukturen des Mannheimer Kulturlebens zugunsten von Chancengleichheit nachhaltig zu verändern.

Ein solches Projekt ist der Aufbau und die Pflege einer Frauengedächtniskultur, die dem Traditionsverlust und dem Vergessen historischer, weiblicher Leistungen entgegenwirken soll. Bisher haben über 40 Veranstaltungen wie Vorträge, Ausstellungen und Konzerte an die kulturellen Leistungen von Autorinnen, bildenden Künstlerinnen, Musikerinnen, Politikerinnen und Wissenschaftlerinnen erinnert.

Ansprechperson: Ilse Thomas
Stadt Mannheim
Frauenbeauftragte
Rathaus E 5
68159 Mannheim
Tel.: 0621/293-9675
Fax: 0621/293-9576
E-Mail: ilse.thomas@mannheim.de

3.8. Geschlechtsspezifische Gewaltprävention an Schulen in Heidelberg

Unter der Überschrift „Kommunale Kriminalprävention“ ist in Heidelberg mit Menschen aus allen Schlüsseleinrichtungen ein engmaschiges Netz geknüpft worden, um so früh wie möglich Unterstützung, Hilfe und Förderung für Eltern, Kinder und Jugendliche bei Gewaltproblemen anbieten zu können. In Heidelberg wird dabei versucht, Konsequenzen aus der vielfach belegten Beobachtung zu ziehen, dass Gewaltprobleme sehr viel häufiger bei Jungen und Männern zum Tragen kommen als bei Mädchen und Frauen. Daher erfolgt durch die Stadt Heidelberg eine institutionelle und projektbezogene, fachspezifische und finanzielle Unterstützung geschlechtsspezifischer Gewaltprävention sowohl mit Mädchen als auch mit Jungen an Schulen.

Ein Beispiel für Projekte, die aus Mitteln der Kommunalen Kriminalprävention aktuell gefördert werden, sind die seit 1996 durch den Frauennotruf Heidelberg e.V. regelmäßig durchgeführten Schulworkshops für Mädchen. Sie sollen Mädchen darin stärken, sich vor sexuellen Übergriffen zu schützen. Es geht um die Erweiterung von Handlungsmöglichkeiten und darum, selbstbestimmt aufzutreten.

Ein weiteres Projekt sind die Workshops von Mädchenhaus e.V. und des Vereins Jeder-Mann. Die beiden Vereine haben ein geschlechtsspezifisches Konzept zur Gewaltprävention und Steigerung der sozialen Kompetenzen an Schulen entwickelt. Seit 2000 werden getrennte, zweitägige Workshops für Mädchen und Jungen der einzelnen Klassenstufen angeboten, die dann in den letzten Stunden des zweiten Tages zusammengeführt werden. Jungen sollen durch den Workshop soziale Kompetenzen und Alternativen zur Gewaltausübung vermittelt werden. Die Mädchensensible Gewaltpräventionsarbeit zielt darauf, die freie Persönlichkeitsentfaltung der Mädchen zu unterstützen und ihren Selbstwert zu stärken. Neben den Workshops findet ein Elternabend statt und es besteht enger Kontakt zu Klassenlehrerinnen und Klassenlehrern und der Schulsozialarbeit.

Zusätzlich zu den beiden oben genannten Projekten bietet JederMann e.V. Einzelgespräche und Verhaltenstrainings an um Jungen, die mit ihrer Gewaltbereitschaft und ihrem Störpotential den Unterricht erheblich behindern, aufzufangen.

Ansprechperson: Dörthe Domzig
Stadt Heidelberg
Leiterin des Amtes für Chancengleichheit
Marktplatz 10
69117 Heidelberg
Tel.: 06221/58-15500
Fax: 06221/58-49160
E-Mail: Chancengleichheit@Heidelberg.de

4. Best-Practice-Beispiele zur Chancengleichheit als durchgängiges Leitprinzip

4.1. Umsetzungskonzept Gender Mainstreaming in der Stadt Karlsruhe

Mit der Methode des Gender Mainstreaming soll Gleichstellung zur Querschnittsaufgabe werden. Die Gleichstellung von Frauen und Männern soll bei allen Maßnahmen von vornherein und regelmäßig in den Planungs- und Gestaltungsprozess einbezogen werden. Um alle Akteure dazu zu befähigen und zu motivieren, gleichstellungsorientiert zu handeln, ist eine Umsetzungsstrategie für Gender Mainstreaming nötig.

In Karlsruhe erteilte der Gemeinderat den Auftrag, ein Umsetzungskonzept für Gender Mainstreaming zu entwickeln. Daraufhin wurde im März 2005 eine Projektgruppe einberufen, bestehend aus dem Bürgermeisteramt, der Frauenbeauftragten, dem Vorsitzenden des Gesamtpersonalrats, den Leitern Stadtkämmerei und Personal- und Organisationsamt sowie weiteren Kolleginnen und Kollegen, mit dem Ziel eine Umsetzungsstrategie zu erarbeiten. Im Mai 2005 fand eine erste Information aller Beschäftigten statt und dem Ersten Bürgermeister wurde die Promotorenfunktion übertragen. Als nächsten Schritt wurden im Sommer 2005 die Dienststellen zur Ist-Situation des Gender Mainstreaming in der Stadtverwaltung Karlsruhe befragt. Das Ergebnis war, dass Gender Mainstreaming in vielen Bereichen schon ansatzweise umgesetzt wurde, insbesondere aufgrund der Reflexion des eigenen Handelns und durch zielgruppenorientiertes Arbeiten bzw. Planen. Allerdings fehlten noch ein Konzept zur Ausrichtung der Aktivitäten an einem stadtweiten Ziel, die Vermittlung von Gender-Kompetenz und Hilfsmittel für die Umsetzung wie Leitfragen und Checklisten. Auf der Umfrage basierend wurde dann das Umsetzungskonzept für Gender Mainstreaming entwickelt und im Oktober 2006 vom Gemeinderat beschlossen.

Wesentlicher Punkt der Umsetzungsstrategie der Stadt Karlsruhe ist das Zusammenwirken von zentraler und dezentraler Verantwortung. Die Gesamtverantwortung für den Prozess liegt beim Ersten Bürgermeister, der unterstützt wird durch die Koordinierungsgruppe (Dezernat 2, Frauenbeauftragte, Gesamtpersonalrat, Stadtkämmerei, Personal- und Organisationsamt) und die Gender-Geschäftsstelle beim Personal- und Organisationsamt. Die Führungskräfte und Mitarbeiter/-innen in den Dienststellen sind verantwortlich für die fachliche Umsetzung, sowohl verwaltungsintern, als auch im Verwaltungshandeln für die Bürgerinnen und Bürger. Dabei werden die Dienststellen unterstützt durch dezentrale Ansprechpartner/-innen, die sensibilisieren, Informationen vernetzen und Hilfestellung bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming geben.

Ferner sieht die Umsetzungsstrategie vor, dass anhand der Leitprojekte - Gender Mainstreaming in der Spielplatzplanung und Überarbeitung von Förderrichtlinien - Erfahrungen in der Umsetzung von Gender Mainstreaming gesammelt wird, bevor die flächendeckende Umsetzung folgt. Weitere Bestandteile des Umsetzungskonzepts sind das Ziel der flächendeckenden Transparenz und Information, Kompetenzentwicklung durch Fortbildung und die Verwendung von Leitfragen und Checklisten zur Ermittlung von Genderrelevanz. Im Moment liegt der Schwerpunkt bei der Umsetzung des Konzepts auf Information und Fortbildung. Es wurden bereits halbtägige Fortbildungen für die Amtsleiterinnen und Amtsleiter durchgeführt, es fand eine allgemeine Information statt und die Ansprechpersonen in den Dienststellen wurden benannt und geschult.

Ansprechperson: Ingrid Leiser
Personal- und Organisationsamt
Stadt Karlsruhe
Zähringer Straße 76
76124 Karlsruhe
Tel.: 0721/133-1129
Fax: 0721/133-1109
E-Mail: Ingrid.Leiser@poa.karlsruhe.de

4.2. Fortbildungsangebot Gender Mainstreaming für Beschäftigte der Stadt Freiburg

Um Gender Mainstreaming in der Stadtverwaltung umsetzen zu können, müssen das entsprechende Grundlagenwissen und Gender Mainstreaming Kompetenzen bei Führungskräften, Ansprechpersonen und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die mit der Umsetzung von Gender Mainstreaming betraut sind, vorhanden sein. Zu diesem Zweck gibt es seit 2004 für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Freiburg ein internes Fortbildungsangebot zu Gender Mainstreaming.

In einem Gender-Qualifizierungsseminar werden Grundlagen vermittelt, Genderinstrumente wie Gender-Check, Gender-Raster und Gender-Leitfaden vorgestellt und anhand von Beispielen aus der Verwaltung eingeübt. Außerdem wird ein Coaching für Gender Mainstreaming-Umsetzungsvorhaben, also eine konkrete Beratung und Begleitung zu spezifischen Problemen und zur Umsetzung angeboten. Zusätzlich gibt es fachspezifische Gender Mainstreaming-Fortbildungen, die spezielle Fragestellungen aus verschiedenen Sachgebieten zum Thema haben.

Zuständig für die Durchführung und Organisation dieser Fortbildungen ist das Haupt- und Personalamt der Stadt Freiburg. Die Konzeption erfolgt in Zusammenarbeit mit der Geschäftsstelle Gender Mainstreaming. Die Veranstaltungen dauern einen halben bis einen Tag. Von März 2004 bis März 2007 haben insgesamt bereits 400 Personen an den Fortbildungen zu Gender Mainstreaming teilgenommen. 2007 ist in allen Ämtern Basiswissen zu Gender Mainstreaming vorhanden.

Ansprechperson: Dr. Cornelia Hösl-Kulike
Geschäftsstelle Gender Mainstreaming
Stadt Freiburg
Rathausplatz 2-4
79095 Freiburg i.Br.
Tel.: 0761/201-1900
Fax: 0761/201-1729
E-Mail: Cornelia.Hoesl-Kulike@stadt.freiburg.de

4.3. Wissenspool für Fragen zu Gender Mainstreaming im Beschäftigtenportal der Stadt Freiburg

Im Frühjahr 2006 wurde von der Geschäftsstelle Gender Mainstreaming im Beschäftigtenportal der Stadt Freiburg ein Wissenspool für Fragen zu Gender Mainstreaming eingerichtet. So soll Führungskräften, Ansprechpersonen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die mit der Umsetzung von Gender Mainstreaming betraut sind, und anderen interessierten Beschäftigten Hilfestellung bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming gegeben werden. Außerdem wurde damit eine Möglichkeit zur einfachen Beantwortung von Fragen, die bei einer Beschäftigung mit diesem Thema aufkommen können, geschaffen.

Im Wissenspool ist umfangreiches und aufbereitetes Material zu verschiedenen Aspekten von Gender Mainstreaming zu finden. Man kann sich über allgemeine Grundlagen und rechtliche Voraussetzungen, die Aufgabenbereiche von Geschäftsstelle, AG Gender und den Ansprechpersonen und den Freiburger Weg bei der Implementierung und Umsetzung von Gender Mainstreaming informieren. Außerdem gibt es Arbeitshilfen für die Umsetzung von Gender Mainstreaming und es werden „Gute Beispiele“ aus der Stadtverwaltung publiziert. Zusätzlich kann auf Links und ein Angebot an weiterführender Literatur zur weiteren Information zugegriffen werden.

Ansprechperson: Dr. Cornelia Hösl-Kulike
Geschäftsstelle Gender Mainstreaming
Stadt Freiburg
Rathausplatz 2-4
79095 Freiburg i.Br.
Tel.: 0761/201-1900
Fax: 0761/201-1729
E-Mail: Cornelia.Hoesl-Kulike@stadt.freiburg.de

5. Zusammenfassung

In den meisten Kommunen, die an der Erhebung teilgenommen haben, sind gute Beispiele und Ansätze zur Umsetzung von Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern vorhanden. Es bleibt, wie bereits in der Einleitung beschrieben, zu betonen, dass Maßnahmen in allen hier aufgeführten Bereichen nötig sind, um Chancengleichheit zu realisieren. Außerdem hat sich gezeigt, dass eine Verteilung der umfangreichen Aufgaben auf mehrere Stellen sinnvoll ist, wie das beispielsweise in Freiburg praktiziert wird, wo das Haupt- und Personalamt, die Kontaktstelle Frau und Beruf und die Geschäftsstelle Gender Mainstreaming zusammenarbeiten, um Chancengleichheit umzusetzen. Zusätzlich ist die Bereitschaft von allen aktiv Maßnahmen zu ergreifen, um Chancengleichheit umzusetzen, unerlässlich für eine weitere Verbesserung der momentanen Situation.