

# GLEICHSTELLUNGS- AKTIONSPLAN DER STADT **MANNHEIM**<sup>2</sup> 2019 – 2023

Erwerbstätigkeit  
und Gleichstellung





## Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Mannheimer:innen,

„Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein Grundrecht aller Menschen sowie ein Grundwert jeder Demokratie. Um dieses Ziel zu erreichen, muss die Gleichstellung deshalb nicht nur vor dem Gesetz anerkannt sein, sondern wirksam auf alle Bereiche des Lebens angewendet werden: Politik, Wirtschaft, Gesellschaft und Kultur“. Diese immer noch gültigen Sätze entstammen der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene, die maßgeblich auch unterstützt durch die Deutsche Sektion im Rat der Gemeinden und Regionen Europas im Jahre 2006 im europäischen Kontext durch den Europäischen Kommunalverband verabschiedet wurde. Sie wendet sich an die Stadträte, Kreistage und Gemeinderäte, die Oberbürgermeisterinnen und Oberbürgermeister, Landrätinnen und Landräte sowie Bürgermeisterinnen und Bürgermeister, sich zum Grundsatz der Gleichstellung von Frauen und Männern zu bekennen und die in dieser Charta niedergelegten Verpflichtungen in ihren Kommunen umzusetzen. Bereits damals haben wir uns gemeinsam auf europäischer Ebene – pragmatisch und umsetzungsorientiert wie Kommunen immer auch sind – verpflichtet, dazu jeweils einen Gleichstellungs-Aktionsplan zu erarbeiten, der die zur Umsetzung der Verpflichtungen vorgesehenen Prioritäten, Aktivitäten und Ressourcen darlegt.

Die Stadt Mannheim ist nunmehr Teil dieses breiten europäisch eingebetteten Prozesses. Aktuell zählen knapp 60 Kommunen in Deutschland zu den Unterzeichnern der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf europäischer Ebene und haben einen entsprechenden Aktionsplan vorgelegt. Im europäischen Vergleich beweisen die deutschen Kommunen damit ein großes Engagement. Die Unterzeichnung der Charta als politische Entscheidung ist ein Bekenntnis, vor Ort Gleichstellung von Frauen und Männern zu bewegen und sich dabei einem europäischen Netzwerk anzuschließen.

Der in breiter Zusammenarbeit mit den Akteuren in der Stadt erarbeitete Aktionsplan greift dabei mit dem Schwerpunkt „Erwerbstätigkeit und Gleichstellung“ ein zentrales Thema der Gleichstellungspolitik auf. Die Europäische Union hatte dazu vor etwas mehr als einem Jahr die Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter vorgestellt und hat aktuell einen Vorschlag zur Lohntransparenz vorgelegt, mit dem sichergestellt werden soll, dass Frauen und Männer in der EU gleiches Entgelt bei gleicher Arbeit erhalten. Derzeit liegt das durchschnittliche Lohngefälle zwischen Männern und Frauen in der EU bei 14%, und es gibt kein einziges EU-Land, in dem Frauen in der Praxis gleich bezahlt werden wie Männer. Aber nicht nur gleiche Bezahlung für gleiche Arbeit, auch weitere Rahmenbedingungen müssen erfüllt sein, damit gerade in der Arbeitswelt Frauen gleichberechtigt überhaupt erst die Möglichkeit erhalten, so sie es wünschen, voll erwerbstätig sein zu können. Auch hier besteht im kommunalen Umfeld bspw. mit der Bereitstellung von Betreuungsangeboten für Kinder wie für zu pflegende Angehörige, mit einer Vorbildfunktion bei eigenen Beschäftigten wie denen der kommunalen Unternehmen ein breites Spektrum kommunaler Handlungsmöglichkeiten.

Die Deutsche Sektion des Rates der Gemeinden und Regionen Europas gratuliert der Stadt Mannheim zu ihrem ersten Aktionsplan im Rahmen der Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene und freut sich über das Engagement in der Gleichstellungsarbeit vor Ort und im europäischen Netzwerk.

**Dr. Kay Ruge**

*Generalsekretär der Deutschen Sektion des Rates  
der Gemeinden und Regionen Europas (RGRE)*

## Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Mannheimer:innen,

Erwerbstätigkeit hat für den Menschen mehrere Bedeutungsebenen: Sie ist nicht nur eine zweckbestimmte Tätigkeit, um den Lebensunterhalt für sich bzw. die Angehörigen zu verdienen, sondern bestimmt auch maßgeblich den sozialen Status und die Möglichkeit am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen. Sie ist somit Voraussetzung für ein selbstbestimmtes Leben. Aus diesem Grund liegt der Schwerpunkt des ersten Gleichstellungsaktionsplans der Stadt Mannheim im Zuge der Umsetzung der „Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“ auf dem Thema „Frauen und Erwerbstätigkeit“.

Um die wichtigsten gesellschaftlichen Diskurse hierzu aufzugreifen und das Thema vielseitig zu beleuchten, wurde bei der Entwicklung des Plans ein breiter Partizipationsansatz gewählt: Aufbauend auf zwei Beteiligungsformaten mit Politik und Verwaltung sowie Bürger:innen im März 2020 wurde in mehr als 100 Arbeitstreffen mit 150 Expert:innen aus 55 in Mannheim ansässigen Unternehmen, Hochschulen und weiteren Bildungseinrichtungen, Gewerkschaften, (sozialen) Organisationen und Initiativen, Vereinen, der Verwaltung sowie Persönlichkeiten unserer Stadt, der erste Gleichstellungsaktionsplan der Stadt Mannheim entwickelt.

Das breite Themenspektrum des Gleichstellungsaktionsplans kann einen Beitrag dazu leisten, damit Unternehmen Talente und Fachkräfte gewinnen können. Auch werden weitere im Leitbild „Mannheim 2030“ verankerte Ziele umgesetzt, wie das überdurchschnittliche Engagement der Mannheimer:innen bei der Entwicklung ihrer Stadt, die Gewährleistung von Bildungsgerechtigkeit, die Verhinderung von Armut und vor allem die Gleichstellung der Frauen.

Die Umsetzung der „Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“ in Mannheim ist ein Paradebeispiel für ein gutes Zusammenwirken verschiedener Akteure: Es wurden 22 innovative und auf Machbarkeit in Mannheim überprüfte Projektskizzen entworfen. Diese verfolgen, trotz ihrer unterschiedlichen und heterogenen Zielgruppen ein Ziel, die Gleichstellung von Frauen auf ausgewählten Bereichen der Erwerbstätigkeit voranzubringen. Die Projekte reichen von der Förderung der Frauen in Entscheidungsgremien, Führungspositionen und Startups bis hin zur Förderung von hochqualifizierten Migrant:innen, dem Empowerment von Mädchen in Bezug auf eine (selbst-)bewusste Berufsauswahl und der Integration von Frauen aus prekären Arbeitsverhältnissen in den regulären Arbeitsmarkt.

Wir danken allen Bürger:innen und Expert:innen, die im Charta Beirat, in den Expert:innenteams sowie in den Beteiligungsformate an der Entwicklung des ersten Mannheimer Gleichstellungsaktionsplans gearbeitet und einen wichtigen Beitrag zur Erstellung des Gleichstellungsaktionsplans geleistet haben.

**Dr. Peter Kurz**

*Oberbürgermeister der Stadt Mannheim*

**Zahra Deilami**

*Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Mannheim*

## Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Mannheimer:innen,

im deutschen Grundgesetz steht es schwarz auf weiß: Art. 3, Absatz 1 GG lautet: „Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich“. Bevor Absatz 3 GG auf die Unzulässigkeit jeglicher Diskriminierung von Minderheiten eingeht – seien sie religiös, rassistisch, herkunftsmäßig oder sprachlich definiert –, haben die Väter und Mütter des Grundgesetzes in Absatz 2 GG explizit formuliert: „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“. 1994 wurde die Ergänzung eingefügt. „Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ Diese Aufforderung zum politischen und rechtlichen Handeln stellt einen Meilenstein in der Geschichte der Entwicklung der Menschen- und Bürgerrechte in Deutschland dar. In ganz Europa und auf internationaler Ebene wird seit vielen Jahrzehnten um die Gleichstellung der Geschlechter gerungen. Die Abschlusserklärungen der UN-Weltfrauenkonferenzen fordern stets aufs Neue die weltweite Durchsetzung gleicher Rechte und Chancen für Frauen und Männer. 2019 beschäftigte sich die Frauenrechtskommission der Vereinten Nationen mit Sozialschutzsystemen und nachhaltiger Infrastruktur zugunsten der Gleichstellung und der Stärkung der Frauen und Mädchen. In 47 Punkten drückte die Kommission ihre Besorgnis darüber aus, dass Frauen immer noch überproportional von

Armut bedroht sind. Ihre Bildungschancen, ihre Möglichkeiten gesund, sicher und selbstbestimmt zu leben, hinken überall weit den Möglichkeiten des männlichen Geschlechts hinterher. Also alles nur Papier? Keineswegs. Feierlich verabschiedete Absichtserklärungen und Chartas sind nicht Makulatur. Sie bezeugen den politischen und gesellschaftlichen Willen, bestehendes Unrecht ändern zu wollen. An ihnen muss sich öffentliches Handeln messen lassen. Doch die Durchsetzung von Gleichberechtigung erfordert nicht nur Maßnahmen auf staatlicher Ebene. Erobert werden muss die politische, rechtliche, wirtschaftliche und kulturelle Gleichstellung der Geschlechter vor Ort, in der Kommune und in der Region. Dem trägt die 2006 verabschiedete „Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“ Rechnung. Bis Ende 2019 haben sich 1.700 Kommunen in 35 Ländern den Zielen der Charta verpflichtet. Mannheim hat 2011 die Charta unterschrieben. Ausdrücklich weist sie darauf hin, dass es nicht nur um obrigkeitliches, amtliches Handeln gehen kann. Die Durchsetzung der Gleichberechtigung erfordert das Engagement und das Mitwirken vielfältiger gesellschaftlicher Kräfte. Sie bedarf bürgerschaftlichen Engagements. Die Programme der Stadt Mannheim zur Umsetzung der Charta bieten hierfür mannigfaltige Möglichkeiten.

**Prof. Dr. Sylvia Schraut**

*Vorsitzende des Charta Beirats*

**I. ECKPFEILER DES ERSTEN  
GLEICHSTELLUNGSAKTIONSPANS  
IN MANNHEIM . . . . . 9**

**I.1 Die Europäische Charta  
für die Gleichstellung  
von Frauen und Männern  
auf lokaler Ebene . . . . . 11**

**I.2 Umsetzung der Europäischen Charta  
in Mannheim . . . . . 12**

**I.3 Der erste Gleichstellungsaktionsplan  
der Stadt Mannheim (2019–2023) . . . . . 13**

I.3.1 Der Schwerpunkt und die Wirkungsfelder  
des Gleichstellungsaktionsplans . . . . . 13

I.3.2 Der Gleichstellungsaktionsplan und dessen  
Verortung im Leitbild MANNHEIM<sup>2</sup> 2030 . . . . . 13

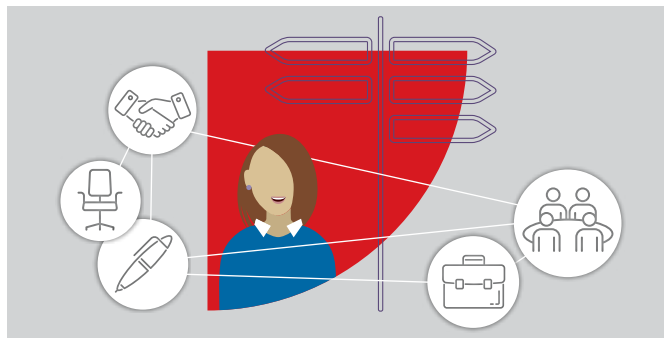
I.3.3 Instanzen zur Umsetzung der Charta  
in Mannheim . . . . . 16

I.3.4 Beteiligungsformate des  
Gleichstellungsaktionsplans . . . . . 19

I.3.5 Die Umsetzung des Gleichstellungsaktionsplans  
als Projektkatalog. . . . . 20

**II. DER PROJEKTKATALOG. . . . . 21**

**II.1 Gründe für die Umsetzung als Projektkatalog. . . . . 23**



**II.2 Wirkungsfeld 1: Förderung der höheren Beteiligung der Frauen in den Entscheidungsgremien . . . . . 23**

II.2.1 Zur Arbeit des Expert:innenteams . . . . . 24

II.2.2 Die Mitglieder des Expert:innenteams . . . . . 25

II.2.3 Projektskizze WF1, Projekt 1 . . . . . 26

*Die Macht der Parität – Mehr Frauen in den Aufsichtsräten und Vorständen der Mannheimer Beteiligungsunternehmen*

II.2.4 Projektskizze WF1, Projekt 2 . . . . . 30

*GleichZiehen Implementierung gleichstellungspolitischer Ansätze in Aufsichtsrats- und Vorstandsarbeit*

II.2.4 Projektskizze WF1, Projekt 3 . . . . . 34

*ProMaFemale – Best Praxis Female leadership – Gesellschaftlicher Mehrwert durch Entscheiderinnen in Wirtschaft, Politik und Kultur*



**II.3 Wirkungsfeld 2: Förderung der Frauen in Führungspositionen . . . . . 38**

II.3.2 Zur Arbeit des Expert:innenteams . . . . . 39

II.3.2 Die Mitglieder des Expert:innenteams . . . . . 41

II.3.3 Projektskizze WF2, Projekt 4 . . . . . 42

*Changing Time(s) for Gender Equality: Zeit neu denken*

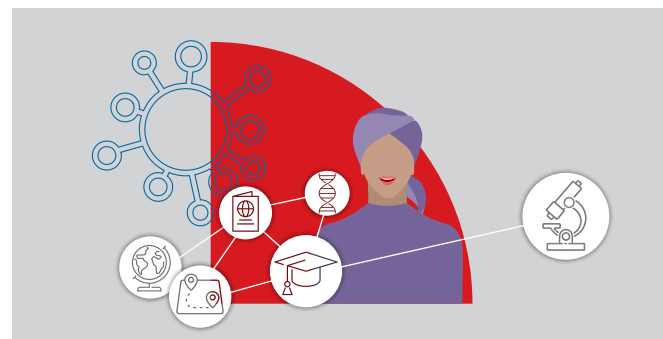
II.3.4 Projektskizze WF2, Projekt 5 . . . . . 46

*Frauen-Netzwerke auf dem Prüfstand: Ihre Rolle als Impulsgeber zur Gleichstellung von Frauen in Führungspositionen*

II.3.5 Projektskizze WF2, Projekt 6 . . . . . 50

**ZUKUNFT**

*Zusammen Unternehmens-Kultur Uneingeschränkt Nachhaltig Fortentwickelnd Transformieren*



**II.4 Wirkungsfeld 3: Förderung der hochqualifizierten Migrantinnen in den ersten regulären Arbeitsmarkt . . . . . 54**

II.4.1 Zur Arbeit des Expert:innenteams . . . . . 55

II.4.2 Die Mitglieder des Expert:innenteams . . . . . 57

II.4.3 Projektskizze WF3, Projekt 7 . . . . . 58

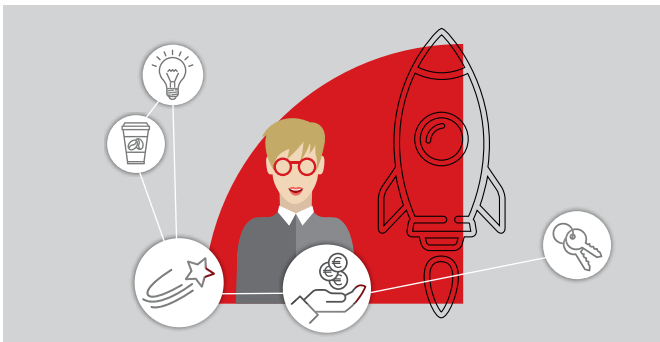
*MiMent<sup>2</sup> Kapazitätsausbau des bestehenden landesweiten Mentorinnen-Programms für Migrantinnen der Kontaktstellen Frau und Beruf Baden-Württemberg für Mannheim*

II.4.4 Projektskizze WF3, Projekt 8 . . . . . 62

*Job Dating mit LinkedIn*

II.4.5 Projektskizze WF3, Projekt 9 . . . . . 66

*Die Gewinnung von Fachkräften braucht einen intersektionalen Ansatz.*



## II.5 Wirkungsfeld 4: Förderung der Existenzgründungs- optionen und Startups für Frauen . . . . . 70

II.5.1 Zur Arbeit des Expert:innenteams . . . . . 71

II.5.2 Die Mitglieder des Expert:innenteams . . . . . 73

II.5.3 Projektskizze WF4, Projektübersicht . . . . . 74

*MA-Gründerinnen-Programm Übersicht über das Gesamtprojekt bestehend aus den Teilprojekten MA-Gründerinnen-Young, MA-Gründerinnen-Bündnis, MA-Women-Club*

II.5.4 Projektskizze WF4, Projekt 10 . . . . . 78

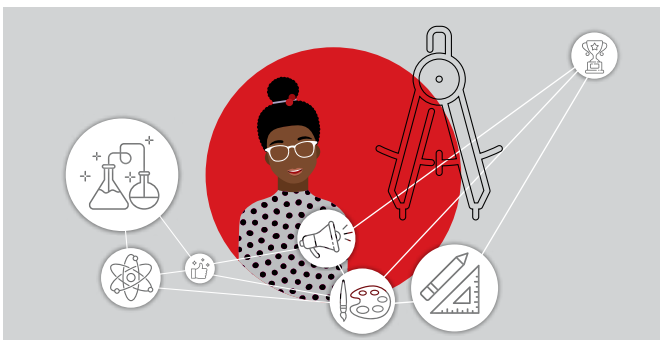
*MA-Gründerinnen-Programm, Teilprojekt 1:  
MA-Gründerinnen-Young*

II.5.5 Projektskizze WF4, Projekt 11. . . . . 82

*MA-Gründerinnen-Programm, Teilprojekt 2:  
MA-Gründerinnen-Bündnis – Netzwerk zum  
Thema Frauen, Selbstständigkeit und Gründung in  
Mannheim und der Metropolregion*

II.5.6 Projektskizze WF4, Projekt 12. . . . . 86

*MA-Gründerinnen-Programm, Teilprojekt 3:  
„MA-Women-Club“ – Investieren in Gründerinnen*



## II.6 Wirkungsfeld 5: Förderung der Mädchen bei einer (selbst-)bewussten Berufswahl . . . 90

II.6.1 Zur Arbeit des Expert:innenteams . . . . . 91

II.6.2 Die Mitglieder des Expert:innenteams . . . . . 93

II.6.3 Projektskizze WF5, Projekt 13. . . . . 94

*Gemeinsam Stärken entwickeln*

II.2.4 Projektskizze WF5, Projekt 14. . . . . 98

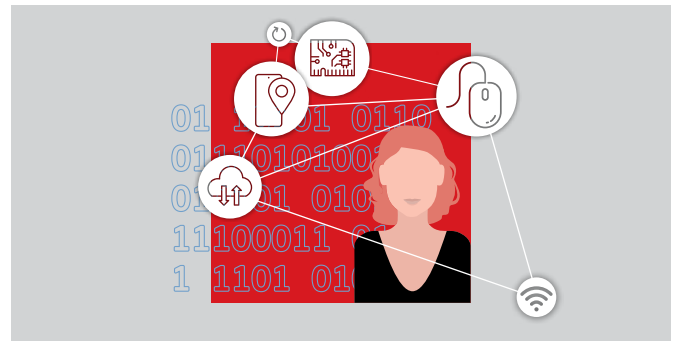
*Wartetüten*

*Give-Away zur selbstbewussten Berufswahl*

II.6.5 Projektskizze WF5, Projekt 15. . . . . 102

*Focus your Job*

*Berufsorientierung im Rahmen des Kurzfilmfestivals  
„GIRLS GO MOVIE“*



## II.7 Wirkungsfeld 6: Förderung der digitalen Skills der Frauen für das Arbeiten 4.0 . . . . . 106

II.7.1 Zur Arbeit des Expert:innenteams . . . . . 107

II.7.2 Die Mitglieder des Expert:innenteams . . . . . 109

II.7.3 Projektskizze WF6, Projekt 16 . . . . . 110

*Digital HeldInnen*

*Niederschwelliger, motivierender und praktischer  
Zugang zu digitalen Medien und Skills für Mädchen  
und junge Frauen*

II.2.4 Projektskizze WF6, Projekt 17 . . . . . 114

*Was ist TECH?*

II.7.5 Projektskizze WF6, Projekt 18 . . . . . 118

*Wikigirls*





<b>II.8 Wirkungsfeld 7: Förderung des Zugangs der Frauen aus prekären Arbeitsverhältnissen in den regulären Arbeitsmarkt . . . . .</b>	<b>122</b>
II.8.1 Zur Arbeit des Expert:innenteams . . . . .	123
II.8.2 Die Mitglieder des Expert:innenteams . . . . .	125
II.8.3 Projektskizze WF7, Projekt 19. . . . .	126
<i>MeinLeben!</i>	
II.8.4 Projektskizze WF7, Projekt 20 . . . . .	130
<i>Empowerment</i>	
II.8.5 Projektskizze WF7 Projekt 21 . . . . .	134
<i>„Stadtteil-Lotsinnen“ (STALOS) Für die Stadtteile Neckarstadt-West und Jungbusch in Mannheim</i>	
II.8.6 Projektskizze WF7, Projekt 22 . . . . .	138
<i>Take Care – Arbeitsmarktorientierung in CARE-Berufen als Alternative zur Prostitution</i>	



<b>II.9 Wirkungsfeld 8: Förderung der strukturellen Umsetzung des Chancengleichheitsgesetzes Baden-Württemberg . . . . .</b>	<b>142</b>
--	------------

### III. ZUSAMMENFASSUNG UND AUSBLICK . . . . . 145

#### III. Zusammenfassung und Ausblick . . . . . 147

III.1 Projekt-Übersicht. . . . .	148
Abbildungen. . . . .	150
Impressum. . . . .	151



# I. ECKPFEILER DES ERSTEN GLEICHSTELLUNGSAKTIONSPANS IN MANNHEIM





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

Im Mai 2006 wurde die „Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“ (Charta) vom Rat der Gemeinden und Regionen Europas (RGRE) verabschiedet. Die Charta stellt ein wirksames Instrument zur strukturellen und strategischen Implementierung einer an Gleichstellung der Geschlechter orientierten Handlungspolitik innerhalb der Kommunen und Landkreise dar.

Die Umsetzung der Charta dient der Ursachenbekämpfung und fordert messbare konkrete Schritte. Demnach ist die Entwicklung eines Gleichstellungsaktionsplans vorgesehen, der in zwei- bis dreijährigem Rhythmus fortzuschreiben ist. Die Charta gibt Ansatzpunkte und liefert Grundgedanken, die im Gleichstellungsaktionsplan der Stadt Mannheim auf die spezifische Situation Mannheims zugeschnitten werden.

Die Grundsätze der Charta stehen in einem engen Zusammenhang mit dem Zukunftsthema „Gleichstellung, Vielfalt und Integration“, das von der Stadt Mannheim im Leitbild 2030 verankert wurde, sowie dem globalen Nachhaltigkeitsziel 5 „Geschlechtergerechtigkeit und Selbstbestimmung für alle Frauen und Mädchen“ der Vereinten Nationen.

### Die Charta sieht vier Rollen für die Kommunen bzw. Landkreise vor:

- In der Rolle als Arbeitgeberin übernimmt die Kommune aktiv eine Vorreiterrolle und fördert unter anderem Frauen für und in Führungspositionen und Entscheidungsgremien beziehungsweise bietet unterstützende Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege. Zudem nimmt die Kommune eine Querschnittsfunktion ein, da sie direkt einwirkt. Dieses Ziel wird durch die Entwicklung und Umsetzung des Chancengleichheitsplans bemessen und realisiert.
- In der Rolle als Dienstleisterin wirkt die Kommune aktiv gegen Stereotypen, ob im Bildungsbereich oder bei Kultur- und Freizeitangeboten. Sie berücksichtigt die Bedürfnisse beider Geschlechter zum Beispiel bei den gesamtgesellschaftlichen Themen wie Gesundheit, Sozialarbeit, Pflege und Betreuung.
- In der Rolle als Auftraggeberin fördert und fordert die Kommune eine kontinuierliche Gleichstellungspolitik bei den Kooperationspartner:innen und berücksichtigt die Förderung der Gleichstellung zum Beispiel mit Hinweis auf Artikel 12 der Charta und der EU-Richtlinie 2014/24/EU über die öffentliche Auftragsvergabe bei Vertragsentscheidungen und die Vergabe von Verträgen.

- In der Rolle als politische Instanz wirkt die Kommune bei der Besetzung politischer Gremien und Aufsichtsgremien städtischer Gesellschaften aktiv auf Chancengleichheit hin und baut Geschlechterstereotypen ab. Die Kommune bewertet darüber hinaus aktiv und gezielt geschlechterspezifische Auswirkungen von politischen Entscheidungen, führt öffentliche Kampagnen und Maßnahmen gegen (Mehrfach-)Diskriminierungen und Benachteiligungen sowie zur Partizipation von benachteiligten Zielgruppen wie zum Beispiel Migrantinnen durch.

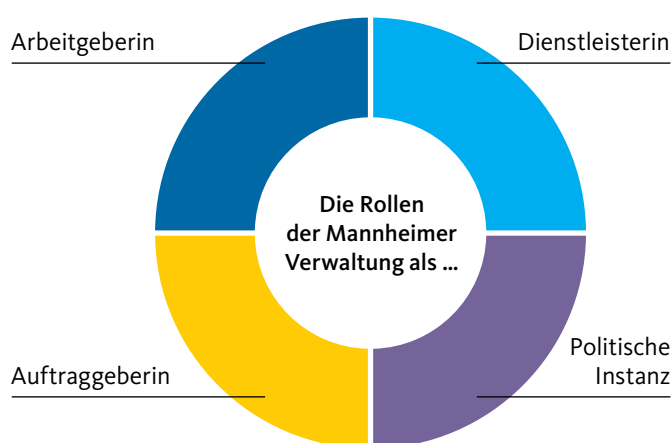


Abbildung 1: Rollen der Kommune nach der Europäischen Charta

### Verpflichtungen der Kommunen und Landkreise

Kommunen oder Landkreise, die die Charta unterschreiben, gehen damit verschiedene Verpflichtungen ein: Sie müssen einen Gleichstellungsaktionsplan erstellen und in diesem Ziele, Prioritäten und Maßnahmen festlegen. Bei der Entwicklung müssen viele Meinungen eingeholt werden und eine breite Bürgerbeteiligung gewährleistet sein. Die Umsetzung des Plans muss durch die Festlegung von Indikatoren und eine begleitende Evaluation regelmäßig monitort werden. Darüber hinaus verpflichtet sich die Stadt, kontinuierlich zu berichten und für nachfolgende Perioden neue Pläne zu entwickeln.

#### Verpflichtungen der Stadt Mannheim im Rahmen der Charta

- Entwicklung eines Gleichstellungsaktionsplans
- Ziele, Prioritäten und Maßnahmen festlegen
- Ressourcen sicherstellen
- Beteiligung und Einholen vieler Meinungen
- Indikatoren festlegen und Evaluation
- Regelmäßige Berichterstattung
- Entwicklung neuer Pläne für nachfolgende Perioden

Abbildung 2: Verpflichtungen der Stadt Mannheim im Rahmen der Charta

## 1.2 Umsetzung der Europäischen Charta in Mannheim

Am 7. Juni 2011 hat der Gemeinderat der Stadt Mannheim freiwillig und einstimmig die Unterzeichnung der Europäischen Charta beschlossen. Die Stadt Mannheim ist mit der Unterzeichnung der EU-Charta die Verpflichtung eingegangen, ihre unterschiedlichen Rollen (siehe Abbildung 1) und Zuständigkeiten aktiv zu mobilisieren, zu vernetzen und Synergieeffekte zu erzielen, um noch gezielter auf die Gleichberechtigung und Chancengleichheiten von Frauen und Männern verwaltungsintern sowie gesamtgesellschaftlich hinzuwirken.

Mit diesem Bekenntnis verpflichtet sich die Stadt Mannheim darüber hinaus, im Rahmen eines sogenannten Gleichstellungsaktionsplans in Zusammenarbeit mit ihren Kooperationspartnerschaften und stadtgesellschaftlichen Akteuren kontinuierlich und gezielt Maßnahmen in allen gesellschaftlichen Bereichen zu entwickeln.

Die Umsetzung der Charta wurde als eine Querschnittsaufgabe deklariert, die in Mannheim unter der Leitung des Oberbürgermeisters, Herrn Dr. Peter Kurz, und der Federführung der Gleichstellungsbeauftragten, Frau Zahra Deilami, und in Zusammenarbeit mit Politik, Wirtschaft, Wissenschaft, Stadtgesellschaft und Verwaltung entwickelt, umgesetzt, evaluiert und kontinuierlich fortgesetzt werden soll.

Aus diesem Dialogprozess und mit Blick auf die in der Charta definierten Rollen von Kommunen wurde sich für folgende Herangehensweise entschieden:

- Um der Rolle der Kommune als Arbeitgeberin und der im Chancengleichheitsgesetz Baden-Württembergs verankerten Verpflichtung zur Erstellung eines Chancengleichheitsplans gerecht zu werden, wurde zunächst ein interner **Rahmenchancengleichheitsplan** für die Stadtverwaltung entwickelt. Auf dessen Basis werden dienststellenbezogene Chancengleichheitspläne entwickelt, welche die jeweiligen individuellen Rahmenbedingungen optimal berücksichtigen. So sorgt die Stadtverwaltung Mannheim für eine nachhaltige und zukunftsfähige Personalpolitik, die Frauen und Männern gleiche Chancen ermöglicht. Der Rahmenchancengleichheitsplan wird in einem sechsjährigen Rhythmus fortgesetzt.
- Mit dem ersten **Gleichstellungsaktionsplan** kommt die Stadt Mannheim ihren Verpflichtungen als Dienstleisterin, Auftraggeberin und politische Instanz in Bezug auf die Umsetzung der Charta nach. In Zusammenarbeit mit der Stadtgesellschaft wird die Entwicklung eines Gleichstellungsaktionsplans für die Stadt Mannheim und ihre Einwohner:innen angestrebt. Dieser soll zukünftig in einem dreijährigen Rhythmus fortgeschrieben werden.

### Umsetzung der Charta in Mannheim

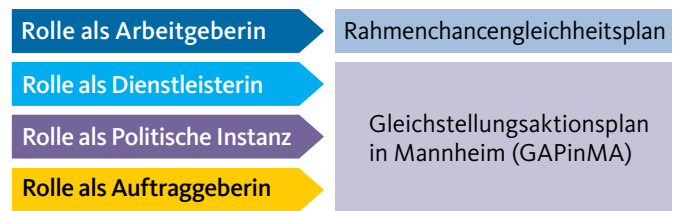


Abbildung 3: Umsetzung der Charta in Mannheim



Abbildung 4: Die Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene

Im folgenden Text wird der erste Gleichstellungsaktionsplan der Stadt Mannheim beschrieben.

## 1.3 Der erste Gleichstellungsaktionsplan der Stadt Mannheim (2019–2023)

Durch eine aktive Moderation bei der Entwicklung des ersten Gleichstellungsaktionsplans der Stadt Mannheim (GAPinMA) wird eine (neue) Kooperationslandschaft innerhalb der Stadtgesellschaft mobilisiert. So schafft die Stadt Plattformen und Netzwerke für die Entwicklung von Konzepten, konkreten Projekten und Maßnahmen. Ebenso trägt sie zur Verstärkung von Synergieeffekten sowie zur Entwicklung einer gesamtstrategischen Linie bei.

Zur Erstellung des ersten GAPinMA wurde eine Vielzahl von Meinungen eingeholt. Bereits Ende 2018 wurde resümierend die Projektaufbaustruktur für die Realisierung der Charta entwickelt und in vielen Einzelgesprächen mit ausgewählten Expert:innen innerhalb und außerhalb der Verwaltung diskutiert. Außerdem wurden ein Konzept für den strukturellen Aufbau des Projektes entwickelt, Ziele und Prioritäten festgelegt sowie die Sicherung von Ressourcen angestrebt. Nach der Entwicklung des Steckbriefes und der Planaufbauorganisation wurde das Projekt mit dem Oberbürgermeister, Herrn Dr. Peter Kurz, abgestimmt. Im Jahr 2019 wurde die Einrichtung einer halben Koordinationsstelle ab 1. 1. 2020 bewilligt, die Corona bedingt erst ab 1. 8. 2020 besetzt werden konnte. Es fehlen allerdings noch Sachmittel, die haushälterisch vom Gemeinderat beschlossen und hinterlegt sind.

In den Zeitraum der Entwicklung des GAPinMA fiel im Frühjahr 2020 der Beginn der Corona-Pandemie. Dies hatte auch Einfluss auf das ehrenamtliche Engagement bei der Erstellung des Plans. Aufgrund der negativen wirtschaftlichen Auswirkungen der Pandemie mussten einige Unternehmen und Organisationen ihr Engagement zurücknehmen oder zumindest stark einschränken. Hinzu kam, dass viele Teilnehmer:innen mit den durch die Pandemie verursachten Mehrfachbelastungen in Beruf und Familie, wie fehlende Kinderbetreuung, zu kämpfen hatten. Aus diesen Gründen wurde der Zeitplan zur Entwicklung und Umsetzung des GAPinMA im Dezember 2020 angepasst. Der Zeitraum für die Erstellung der Projektskizzen wurde auf Ende April 2021 verschoben sowie die Umsetzung des Plans um ein Jahr bis Ende 2023 verlängert. Diese Verschiebung wurde von allen Beteiligten sehr positiv aufgenommen.

### 1.3.1 Der Schwerpunkt und die Wirkungsfelder des Gleichstellungsaktionsplans

Frauen sind in der Erwerbsarbeit immer noch in vielfacher Hinsicht signifikant benachteiligt. Dabei ist eine unabhängige finanzielle Absicherung der wichtigste Schlüssel zu einem selbstbestimmten Leben. Da ein zentrales Anliegen der kom-

munalen Gleichstellungsarbeit und -politik die Sicherstellung einer eigenständigen Existenz von Frauen und Mädchen ist, wurde der Schwerpunkt des ersten Gleichstellungsaktionsplans der Stadt Mannheim auf „Erwerbstätigkeit und Gleichstellung“ gelegt. In diesem Schwerpunkt wurden vorerst acht Wirkungsfelder identifiziert, in denen Maßnahmen entwickelt und durchgeführt werden sollen. Sieben dieser Wirkungsfelder werden im GAPinMA bearbeitet. Das achte Wirkungsfeld, „Förderung der strukturellen Umsetzung des Chancengleichheitsgesetzes Baden-Württemberg in Wirtschaft, Wissenschaft und Landesbehörden in Mannheim“ wird im Rahmen der internen zwischenbehördlichen Zusammenarbeit umgesetzt.

#### Wirkungsfelder des Gleichstellungsaktionsplans

WF 1	Förderung der höheren Beteiligung von Frauen in den Entscheidungsgremien
WF 2	Förderung der Frauen in Führungspositionen
WF 3	Förderung der hochqualifizierten Migrantinnen in den ersten regulären Arbeitsmarkt
WF 4	Förderung der Existenzgründungsoptionen und Startups für Frauen
WF 5	Förderung der Mädchen bei einer (selbst-)bewussten Berufswahl
WF 6	Förderung der digitalen Skills der Frauen für das Arbeiten 4.0
WF 7	Förderung des Zugangs der Frauen aus prekären Arbeitsverhältnissen in den regulären Arbeitsmarkt
WF 8	Förderung der strukturellen Umsetzung des Chancengleichheitsgesetzes in Baden Württemberg

Abbildung 5: Die Wirkungsfelder des Gleichstellungsaktionsplans

### 1.3.2 Der Gleichstellungsaktionsplan und dessen Verortung im Leitbild MANNHEIM<sup>2</sup> 2030

Im Leitbild 2030 der Stadt Mannheim<sup>1</sup>, das sich als Kompass für die Menschen in Mannheim und die Stadtverwaltung versteht, sind die strategischen Ziele und damit verbundene Zukunftsthemen der Stadt Mannheim definiert. Diese stellen wiederum eine lokale Umsetzung der 17 globalen Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen<sup>2</sup>, die Sustainable Development Goals (kurz SDGs) dar.

In der folgenden Tabelle wird dargestellt, wie sich der GAPinMA mit seinen Wirkungsfeldern in dem Leitbild verorten lässt. Deshalb werden in der Tabelle nur ausgewählte Ziele, Zukunftsthemen und SDGs abgebildet.

1 siehe Leitbild Mannheim 2030 (Mannheim.de)

2 siehe Die UN-Nachhaltigkeitsziele (bundesregierung.de)

LEITBILD MANNHEIM <sup>2</sup> 2030			
STRATEGISCHE ZIELE	ZUKUNFTSTHEMEN	UNTERTHEMEN	SDG DER VEREINigten NATION
Mannheim gewährleistet Bildungsgerechtigkeit und verhindert Armut. Die soziale und kulturelle Teilhabe aller Mannheimerinnen und Mannheimer ist sichergestellt.	Soziale und kulturelle Teilhabe, Gesellschaftliches Miteinander und lebenslanges lernen	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Zusammenhalt und gutes Wohnen im Stadtquartier</li> <li>▪ Bildungsangebote für lebenslanges Lernen und kulturelle Teilhabe</li> <li>▪ Gute Arbeit für Alle</li> </ul>	SDG 1: Keine Armut SDG 4: Hochwertige Bildung SDG 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum
Mannheim ist durch eine solidarische Stadtgesellschaft geprägt und Vorbild für das Zusammenleben in Metropolen. Die Gleichstellung der Geschlechter und die Anerkennung vielfältiger menschlicher Identitäten und Lebensentwürfe sind hergestellt.	Gleichstellung, Vielfalt und Integration	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Schulen und Sportvereine erfüllen ihre integrative Funktion</li> <li>▪ Mannheimer Kultur der Vielfalt als Motor des Zusammenlebens</li> <li>▪ Gleichstellung, Vielfalt und LSBTI</li> <li>▪ Achtsamkeit, gegenseitige Ermutigung und Mitwirkung</li> <li>▪ Corporate Social Responsibility in der Wirtschaft</li> </ul>	SDG 1: Keine Armut SDG 5: Geschlechtergleichstellung SDG 10: Weniger Ungleichheiten
Mannheim schafft als digitale und innovative Metropole die Voraussetzungen für Unternehmen jeder Größe, vielfältige und zukunftsfähige Wertschöpfung zu realisieren sowie Talente und Fachkräfte zu gewinnen.	Digitalisierung, Innovation und zukunftsfähige Wertschöpfung	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Digitale Bildung für alle Mannheimerinnen und Mannheimer</li> <li>▪ Smart Production und Kreativwirtschaft</li> </ul>	SDG 4: Hochwertige Bildung SDG 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum SDG 9: Industrie, Innovation und Infrastruktur



**WIRKUNGSFELDER AUS DEM PROJEKTKATALOG DES GAPinMA  
FÖRDERUNG DER...**

WF1: Höheren Beteiligung von Frauen in Entscheidungs- gremien	WF2: Frauen in Führungs- positionen	WF3: Hochqua- lifizierten Migrantinnen in den ersten Arbeitsmarkt	WF4: Existenz- gründungs- optionen und Startups für Frauen	WF5: Mädchen bei einer (selbst-) bewussten Berufswahl	WF6: Digitalen Skills für das Arbeiten 4.0	WF7: Frauen aus prekären Arbeits- verhältnissen in den regulären Arbeitsmarkt
		●		●	●	●
●	●	●	●	●	●	●
●	●		●	●	●	



### I.3.3 Instanzen zur Umsetzung der Charta in Mannheim

In Rahmen des Projektdesigns hat sich die Notwendigkeit von zwei internen und zwei externen Instanzen herauskristallisiert, die implementiert wurden.

Die Instanzen sind der Steuerungskreis (siehe I.3.3.1), der Charta-Beirat (siehe I.3.3.3), die Expert:innenteams zu den jeweiligen Wirkungsfeldern (siehe I.3.3.5) und eine Koordinationsstelle in der Verwaltung (siehe I.3.3.2).

Sie sichern die strategische Ausrichtung, die Arbeitsverteilung, die operative Abwicklung, die Zuständigkeiten, Dokumentation, Evaluation und Umsetzung des GAPinMA. Allen im Projekt involvierten Instanzen wurden genaue Rollen und Aufgaben zugeordnet.

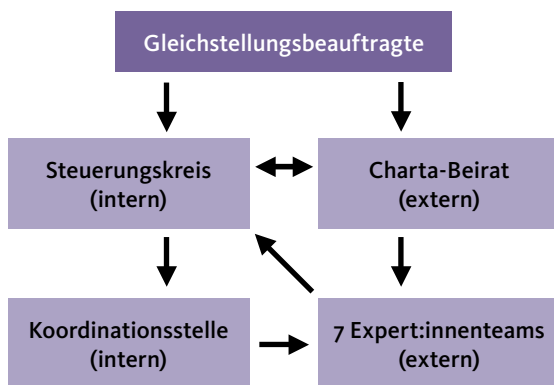


Abbildung 6: Projektdesign Gleichstellungsaktionsplan nach der EU-Charta

#### I.3.3.1 Der Steuerungskreis

Der interne Steuerungskreis hat die Geschäftsführung der Umsetzung der Charta inne. Er ist unter anderem für die konzeptionelle Erstellung des Gleichstellungsaktionsplanes sowie Planung und Durchführung der Beteiligungsformate verantwortlich. Er besetzt die Expert:innenteams und sichert die Qualität ihrer Arbeit. Der Steuerungskreis setzt sich aus der Gleichstellungsbeauftragten, der Leitung des Charta-Beirats sowie der Koordinationsstelle zusammen und ist überdies für die Leitung und Sicherstellung der Koordination des Projektes sowie für Berichterstattungen und Monitoring zuständig.

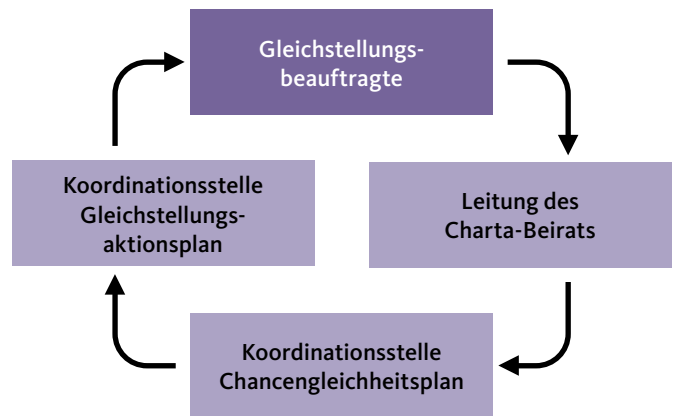


Abbildung 7: Zusammensetzung des Steuerungskreises

#### Aufgaben des Steuerungskreises

Geschäftsführung des Projektes
Konzeptionelle Erstellung des Gleichstellungsaktionsplans
Konzeption und Durchführung der Beteiligungsformate
Leitung und Organisation einer Kick-Off-Veranstaltung
Besetzung des Expert:innenteams
Qualitätssicherung der Arbeit der Expert:innenteams
Leitung und Sicherstellung der Koordination
Regelmäßige Berichterstattung im Charta-Beirat
Berichterstattung gegenüber der Politik
Monitoring
Monatliches Treffen sowie bedarfsorientiertes Zusammenkommen

Abbildung 8: Aufgaben des Steuerungskreises

### 1.3.3.2 Die Koordinationsstelle

Intern unterstützt die Koordinationsstelle den Steuerungskreis bei seinen Aufgaben. Die Stadt Mannheim hat der Einrichtung einer Koordinationsstelle zur Umsetzung der Charta unter Führung der Gleichstellungsbeauftragten zugestimmt. Der Stellenumfang beträgt 50 % und die Stelle wurde zum 1.8.2020 besetzt.

#### Aufgaben der Koordinationsstelle

Ermittlung des Istzustands und Zusammenstellung der aktuellen Statistiken
Ansprechpartner:in für die (externen) Kooperationspartner:innen und innerhalb der Verwaltung
Mitarbeit bei der Realisierung und Fortschreibung des Gleichstellungsaktionsplans
Mitwirkung, Koordinierung und Vernetzung der relevanten Aktivitäten aller kommunalen, staatlichen und nichtstaatlichen Akteur:innen vor Ort
Netzwerkarbeit, Erfahrungs- und Wissensaustausch auf kommunaler, regionaler, Landes- und Bundesebene
Öffentlichkeitsarbeit, Veranstaltungsmanagement
Projektmanagement und Projektentwicklung
Koordinierung der Expert:innenteams
Berichterstattung, Monitoring
Finanzen und Einwerben von Fördermitteln und EU-Förderprogrammen

Abbildung 9: Aufgaben der Koordinationsstelle

### 1.3.3.3 Der Charta-Beirat

Extern wird die Entwicklung des Gleichstellungsaktionsplans durch einen Beirat unterstützt, der sich aus Mitgliedern des Steuerungskreises, ausgewählten Fachbereichsleitungen der Verwaltung und Vertreter:innen aus Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und Stadtgesellschaft zusammensetzt, die sich auf freiwilliger Basis engagieren.

Im November 2019 konstituierte sich das Gremium, das die Umsetzung der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene sowie den Prozess der Entwicklung und Fortsetzung des Gleichstellungsaktionsplanes begleitet. Hier wurde unter anderem der Wirkungsradius des Beirates festgelegt.

Der Beirat fungiert als Denk- und Ideenfabrik. Seine Mitglieder arbeiten in mindestens einem Wirkungsfeld mit. Er gibt Impulse für die personelle und konzeptionelle Gestaltung der Expert:innengruppen und betreibt Lobbyarbeit für die Realisierung des Gleichstellungsaktionsplanes.

Frau Prof. Dr. Sylvia Schraut, Professorin im Ruhestand für Neuere Geschichte an der Universität der Bundeswehr München und Vorsitzende des Vereins „Frauen & Geschichte Baden-Württemberg e. V.“ mit Wahlheimat Mannheim hat auf Bitte der Gleichstellungsbeauftragten die ehrenamtliche Leitung des Charta-Beirates übernommen.

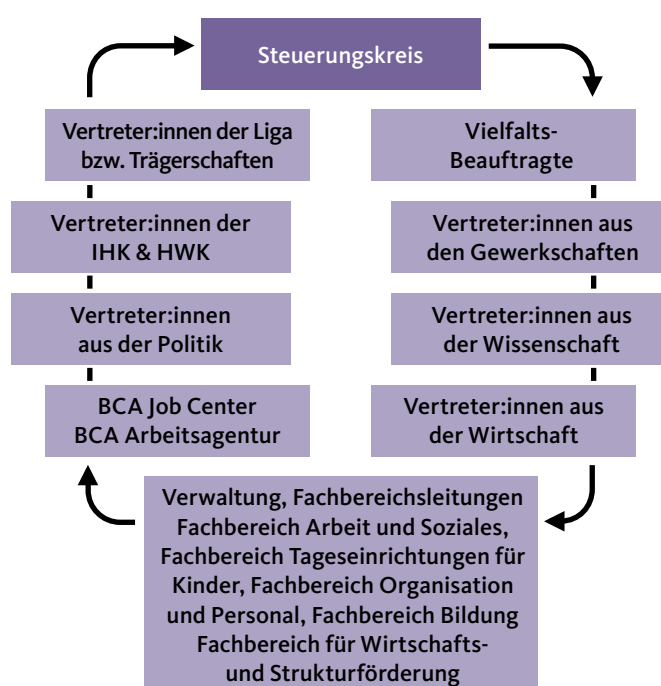


Abbildung 10: Die Zusammensetzung des Charta-Beirates

#### Aufgaben des Charta-Beirates

- Denk- und Ideenfabrik
- Lobbyarbeit für die Realisierung des Gleichstellungsaktionsplans
- Impulse für die personelle und konzeptionelle Gestaltung der Expert:innenteams
- Ansprechpartner:in in mindestens einem Wirkungsfeld
- Aktives Networking in mindestens einem Wirkungsfeld
- Möglichst Mitarbeit in einem Expert:innenteam
- Teilnahme an der Präsentation der Ergebnisse
- Vierteljährliche Treffen

Im Jahr 2020 tagte der Charta-Beirat turnusmäßig vier Mal und bis zum Redaktionsschluss des GAPinMA im Jahr 2021 drei Mal. Er lieferte wertvolle Impulse für den Steuerungskreis und die Expert:innenteams, insbesondere zur Gewinnung neuer Kooperationspartner:innen und möglicher Projektträger:innen.

Es wurden regelmäßig Vorträge organisiert, die für neue Impulse sorgten:

- 17.7.2020: Prof. Dr. Sylvia Schraut: Die Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene – Eine Analyse der Themenspektren ausgewählter Gleichstellungsaktionspläne von Städten und Kreisen in Deutschland
- 9.10.2020: Prof. Dr. Sylvia Schraut: Indikatoren zur Europäischen Charta für die Gleichstellung von Männern und Frauen auf kommunaler Ebene
- 11.12.2020: Sven Paul, Referent im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Die Gleichstellungsstrategie der Bundesregierung – Strategische Instrumente der Gleichstellungspolitik
- 12.2.2021: Roswitha Blocklage, Leiterin der Gleichstellungsstelle der Stadt Wuppertal und Bundessprecherin der Bundes-

arbeitsgemeinschaft kommunaler Frauen und Gleichstellungsbeauftragter (BAG) zur Umsetzung der „Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“: Vorstellung des Gleichstellungsaktionsplans in Wuppertal

### I.3.3.4 Mitglieder des Charta-Beirats

Wir danken allen Mitgliedern des Charta-Beirats für ihr herausragendes Engagement. Aufgrund der mit der Corona-Pandemie einhergehenden Herausforderungen und der vielfältigen Verpflichtungen unserer Charta-Beiratsmitglieder mussten einige Personen im Laufe der Entwicklung des GAPinMA wieder ausscheiden oder ihr Engagement stark zurückfahren. Auch bei ihnen und den Personen, die nicht aktiv einer Veröffentlichung zugestimmt haben, möchten wir uns herzlich bedanken.

Name	Organisation	Funktion
Prof. Dr. Sylvia Schraut	Universität der Bundeswehr München	Prof. für Neuere Geschichte i. R., Leitung des Charta Beirats
Zahra Deilami	Stadt Mannheim	Gleichstellungsbeauftragte
Verena Amann	MVV Energie	Vorstand
Dagmar Brunzel	Arbeitsagentur Mannheim	Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA)
Anna Barbara Dell	ver.di Bezirksfrauenrat Rhein-Neckar	
Susanne Deß	Mannheimer Abendakademie	Geschäftsführerin
Klaus Dollmann	AG Barrierefreiheit	Ehemaliger Beauftragter für Menschen mit Behinderung
Nalan Erol	Fraktion LI.PAR.Tie	Stadträtin und Frauenpolitische Sprecherin der Fraktion
Ursula Frenz	Stadt Mannheim	Beauftragte für die Belange von Menschen mit Behinderungen
Sabine Gaidetzka	Stadt Mannheim	Fachbereich Tageseinrichtungen für Kinder
Margret Göth	Stadt Mannheim	LSBTI-Beauftragung
Silke Heinrichs	Roche Diagnostics GmbH	Head of Diversity + Inclusion
Christian Hübel	Stadt Mannheim	Fachbereichsleiter Demokratie und Strategie
Johannah Illgner	Plan W – Agentur für strategische Kommunikation	Geschäftsführerin
Lutz Jahre	Fachbereich Bildung, Stadt Mannheim	Fachbereichsleitung
Heinelt Karin	Stadtjugendring Mannheim e. V.	Geschäftsführerin
Wolfgang Katzmarek	Gewerkschaft	BR Vorsitzender i. R.
Prof. Dr. Kathrin Kölbl	FDP/MfM-Fraktion	Frauenpolitische Sprecherin
Sören Landmann	Stadt Mannheim	LSBTI-Beauftragung
Alexander Manz	Arbeiterwohlfahrt Kreisverband Mannheim e. V.	Fachbereichsleitung
Jan Possmann	Zeitraumexit	Leitung
Claus Preißler	Stadt Mannheim	Beauftragter für Integration und Migration
Christiane Ram	Stadt Mannheim	Leiterin Fachbereich für Wirtschafts- und Strukturförderung
Lena Rübelmann	GIG7	Head of Female Entrepreneurship & Leiterin GIG7
Anja Russow-Hötting	Stadt Mannheim	Vorsitzende Gesamtpersonalrat
Dr. Liane Schmitt	Stadt Mannheim	Fachbereichsleitung Organisation und Personal
Dr. Claudia Schöning-Kalender	SPD-Gemeinderatsfraktion	Frauenpolitische Sprecherin
Dr. Hartmut Unger	Coaching-Motivation Mannheim	Inhaber; Coach & Moderator
Dr. Tobias Vahlpahl	Stadt Mannheim	Leiter Koordinierungsstelle Quartiermanagement
Dr. Angela Wendt	Gemeinderatsfraktion BÜNDNIS 90/ DIE GRÜNEN	Frauenpolitische Sprecherin
Christiane Zieher	HWK Mannheim Rhein-Neckar-Odenwald	Leitung Unternehmensberatung

### I.3.3.5 Die Expert:innenteams

Neben dem Charta-Beirat wurde extern ein **Expert:innenteam** für jedes Wirkungsfeld gebildet, das als Denk- und Ideen-schmiede konkrete Maßnahmen in jedem Wirkungsfeld entwickeln soll. Die Expert:innenteams haben die Aufgabe, möglichst drei konkrete Projektideen zu ihrem jeweiligen Themenbereich zu entwickeln, sie auf ihre Machbarkeit in Mannheim zu überprüfen, die Ergebnisse in Projektskizzen zu dokumentieren und regelmäßig im Beirat Bericht zu erstatten.

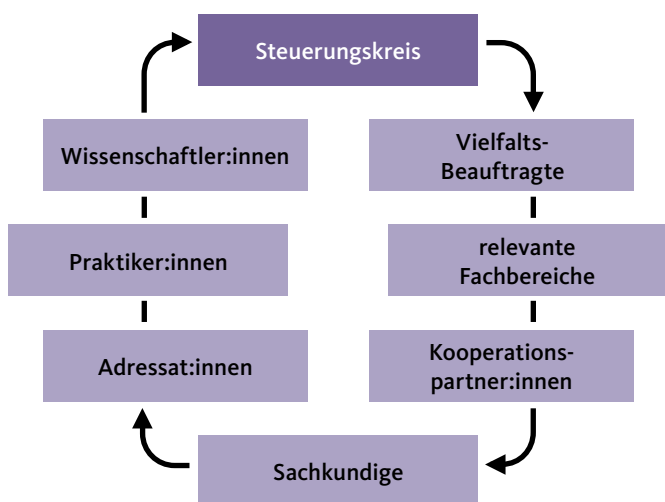


Abbildung 11: Zusammensetzung der Expert:innenteams

### Aufgaben der Expert:innenteams

- Denk- und Ideenfabrik
- Entwicklung von drei konkreten Maßnahmen bis April 2021
- Dokumentierung der Ergebnisse
- Regelmäßige Berichterstattung an den Steuerungskreis
- Präsentation der Ergebnisse
- Teilnahme an sonstigen Formaten
- Regelmäßige Treffen sowie bedarfsorientiertes Zusammenkommen

Im Jahr 2020 und bis Ende April 2021 fanden pro Expert:innenteam durchschnittlich neun Sitzungen statt, um Projektskizzen in den definierten Wirkungsfeldern zu entwickeln. Darüber hinaus verabredeten sich die Expert:innen auch auf Projektebene in Kleingruppen in durchschnittlich weiteren fünf Sitzungen, um die Arbeit an einzelnen Projekten voranzutreiben. Ab März 2020 fanden die Treffen aufgrund der Corona-Pandemie teilweise und ab Oktober 2020 ausschließlich virtuell statt. Insgesamt arbeiteten in über 100 Treffen mehr als 150 Teilnehmer:innen aus über 55 Organisationen und Fachbereichen der Stadt Mannheim am Gleichstellungsaktionsplan zusammen.

### I.3.4 Beteiligungsformate des Gleichstellungsaktionsplans

#### I.3.4.1 Workshop mit Vertreter:innen der Verwaltung und Politik

Mit Vertreter:innen aus der Verwaltung und der Politik (aus Parteien, den Jugendgruppen der Parteien und dem Gemeinderat) wurden sieben Wirkungsfelder des GAPinMA in einem Workshop diskutiert. Dabei stand die Fragestellung im Mittelpunkt, welchen Beitrag Politik und Verwaltung konkret leisten können, um die Frauenförderung in den Wirkungsfeldern voranzutreiben. Im Rahmen einer Themengalerie setzten sich die Teilnehmer:innen mit jedem Wirkungsfeld auseinander, benannten Probleme und erarbeiteten mit ihrer Expertise Lösungsansätze für die Problemstellungen:

- Im Wirkungsfeld 1 „Förderung der höheren Beteiligung der Frauen in Entscheidungsgremien (Aufsichtsräte, Vorstände, Politik)“ wurde vor allem die Notwendigkeit von Mentoring-Programmen, Quoten, Vorbildfunktionen, einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf und einer Reflexion der gegebenen Geschlechterrollen betont. Als mögliche Maßnahmen wurden u.a. die paritätische Besetzung von Aufsichtsräten der städtischen Tochtergesellschaften sowie die Erleichterung von Einstiegen durch anonymisierte Bewerbungsverfahren identifiziert.
- Die Notwendigkeit von stabilen Frauen- aber auch multifunktionalen, geschlechtlich gemischten Netzwerken und Seilschaften für Frauen in Führungspositionen wurde im Workshop zum Wirkungsfeld 2 „Förderung der Frauen in Führungspositionen“ besonders hervorgehoben. Die Festlegung von Quoten und das Sichtbarmachen von Vorbildern in der Stadtverwaltung wurden als potenzielle Maßnahmen diskutiert.
- In der Session zur „Förderung der hochqualifizierten Migrantinnen in den ersten regulären Arbeitsmarkt“, Wirkungsfeld 3, wurde vor allem über die Notwendigkeit einer gerechten Anerkennung von Berufsqualifikationen, der Wichtigkeit von Sprache, der Vernetzung und der Awareness der Mehrheitsgesellschaft diskutiert. Auch in diesem Wirkungsfeld wurden anonymisierte Bewerbungsverfahren als sinnvolle Maßnahmen vorgeschlagen.
- Im Wirkungsfeld 4 „Förderung der Existenzgründungsoptionen und Startups für Frauen“, wurde vor allem die Notwendigkeit einer finanziellen Förderung von Gründerinnen, die Wichtigkeit von Role Models (Vorbildern) und Vernetzungsmöglichkeiten angesprochen.
- Eine klischeefreie Erziehung und Berufsberatung stand im Wirkungsfeld 5 „Förderung der Mädchen bei einer (selbst-)bewussten Berufswahl“ im Mittelpunkt der Diskussionen.

- Im Workshop zum Wirkungsfeld 6 „Förderung der digitalen Skills der Frauen für das Arbeiten 4.0“ wurden vor allem die Bedeutung der gleichen (digitalen) Ausstattung und des Zugangs für alle Geschlechter sowie die enorme Relevanz von Vorbildern hervorgehoben.
- Ideen für konkrete Maßnahmen wurden im Wirkungsfeld 7 „Förderung des Zugangs der Frauen aus prekären Arbeitsverhältnissen in den regulären Arbeitsmarkt“ entwickelt. Dazu zählen u. a. die Förderung von Erziehungsberufen durch die Politik oder die Vernetzung von verschiedenen Betreuungsmöglichkeiten (Kindergarten, Tagespflege, etc.) durch die Verwaltung.

### I.3.4.2 Zweites feministisches Barcamp in der Metropol-Region

Seit 2018 führt die Gleichstellungsbeauftragte im zweijährigen Rhythmus ein feministisches Barcamp durch. Ein Barcamp ist eine freie Konferenz und wird aktiv von den Teilnehmenden selbst gestaltet, indem sie die Inhalte mitbestimmen und eigene Workshops, Vorträge und Diskussionsbeiträge anbieten.

In Anlehnung an den Schwerpunkt des GAPinMA „Erwerbstätigkeit und Gleichstellung“ wurde das zweite feministische Barcamp unter dem Motto „Erwerbsarbeit: gleichberechtigt und gerecht! Ein Fundament der Geschlechtergleichstellung“ durchgeführt. Die Durchführung fand anlässlich des Internationalen Frauentags am Samstag, 7. März 2020 statt.<sup>3</sup>



Abbildung 12: Feministisches Barcamp

In diesem Rahmen wurden sieben Sessions zu den einzelnen Wirkungsfeldern des GAPinMA konzipiert, in das Barcamp-Programm integriert und moderiert durchgeführt. Im Mittelpunkt der Auseinandersetzung standen, neben ähnlichen Fragestellungen an Politik und Verwaltung, auch die Fragen, welche positiven Praktiken es bereits gibt bzw. welche fehlen, um eine Förderung der Frauen voranzubringen. Ergänzend zu den Ergebnissen aus dem ersten Workshop wurde vor allem auf folgende Aspekte hingewiesen:

- Wirkungsfeld 1: Bedeutung der Selbstwirksamkeit und der Reflexion der eigenen Rolle bei der Aufweichung von Stereotypen
- Wirkungsfeld 2: Wichtigkeit von Vorbildern für Frauen, deren Sichtbarkeit sowie die Solidarität unter Frauen
- Wirkungsfeld 3: Bestehende Mehrfachdiskriminierung von Frauen mit Migrationsgeschichte sowie die Diskriminierung von Frauen aufgrund der Migrationsgeschichte als „on top“-Hürde für Frauen
- Wirkungsfeld 4: Bedeutung der Weiblichkeit und von Gendern in der Gründer:innenszene
- Wirkungsfeld 5: Bedeutung von Medien
- Wirkungsfeld 6: Folgen der Digitalisierung für den Arbeitsmarkt, u. a. der potentielle Wegfall von Berufsfeldern und die ständige Verfügbarkeit der Arbeitnehmerinnen, die Bildschirmarbeit sowie deren Auswirkungen auf die Gesundheitsvorsorge
- Wirkungsfeld 7: Fehlende Wertschätzung für die von prekären Verhältnissen betroffenen Berufsfelder und Arbeitsformen, die oftmals von Frauen mit Migrationsgeschichte verrichtet werden.

### I.3.5 Die Umsetzung des Gleichstellungsaktionsplans als Projektkatalog

Die Erfahrung mit breit angelegten Plänen auf gesamtgesellschaftlicher Ebene zeigt, dass von Anfang an – ergänzend zu unverzichtbaren konzeptionellen, kreativen und visionären Prozessen – ein hohes Maß an Konkretisierungs- und Realisierungsmöglichkeiten notwendig ist, um deren Umsetzung sicher zu stellen.

#### Die Stadt Mannheim hat sich für Gleichstellungsaktionspläne in Form von konkreten Projektkatalogen entschieden.

Der erste Gleichstellungsaktionsplan der Stadt Mannheim unter dem Motto „Erwerbstätigkeit und Gleichstellung“ ist ein Projektkatalog von 22 konkreten Projektskizzen. Mit dieser Kombination von Vision und Machbarkeit kann eine eigenständige Existenz von Frauen und Mädchen in Mannheim gefördert bzw. ein Beitrag dazu geleistet werden.

<sup>3</sup> Siehe <https://feministisches-barcamp-mannheim.de/>

## II. DER PROJEKTKATALOG







## II.1 Gründe für die Umsetzung als Projektkatalog

Wie im Kapitel I.3.5 erwähnt hat sich die Stadt Mannheim entschieden, den GAPinMA in Form eines Projektkatalogs zu entwickeln. Die Umsetzung der Charta in dieser Form hat gegenüber einem „traditionellen“ Plan drei wesentliche Vorteile:

- **Frühe Einbindung von Wissensrepertoire:** Das vielfältige und multidisziplinäre Wissen von Verwaltung, Wirtschaft, Hochschulen, Vereinen, Sozialwirtschaft, IHK und HWK, Gewerkschaften und anderen Organisationen sowie ausgewählter Persönlichkeiten führt dazu, dass neue Best-Practice-Lösungen und innovative Ideen gefunden werden können.
- **Steigerung der Umsetzungswahrscheinlichkeit:** Durch die frühzeitige Einbindung der Frage nach potenziellen Projektträger:innen und Kooperationspartner:innen steigt die Umsetzungswahrscheinlichkeit des Gleichstellungsaktionsplans gegenüber „traditionellen“ Plänen, die oft – auch aufgrund von fehlenden Ressourcen – in einer Schublade „verstauben“. Im Rahmen der Projektentwicklung wurden bis dato bereits für über 20 % der Projekte konkrete Projektträger festgelegt und Fördergelder beantragt.
- **Bessere Finanzierungsmöglichkeiten:** Durch den Projektcharakter des GAPinMA ergeben sich frühzeitig Möglichkeiten zur Gewinnung von potenziellen Finanzierungsquellen bzw. das Einwerben von (Dritt-)Mitteln.

**Alle entwickelten Projektskizzen wurden auf Machbarkeit in Mannheim überprüft und enthalten folgende Informationen:**

- Projekttitel und Autor:innen der Skizzen
- Projektdaten zur Leitung, Trägerschaft, dem Umsetzungszeitraum, der örtlichen Verankerung sowie der Zielgruppe(n)
- Projektbeschreibung: Ausgangssituation und Projektdarstellung
- Ziele und anvisierte Ergebnisse des Projektes
- Maßnahmen und Zeitplan des Projektes
- Evaluationsplan mit Indikatoren auf Basis der anvisierten Ergebnisse
- notwendige Mittel bzw. Ressourcen
- Status des Projektes in Bezug auf die Finanzierung und eine mögliche Einbettung in Förderprogramme

## II.2 Wirkungsfeld 1: Förderung der höheren Beteiligung der Frauen in den Entscheidungsgremien

Wo liegt hier das Problem?

Entscheider:innen sind in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft an vielen Orten anzutreffen. Sie repräsentieren den politischen Willen der Bevölkerung als Gemeinderät:innen, Landtags- oder Bundestagsabgeordnete, als Bürgermeister:innen oder Landrät:innen. Die Mitglieder von Aufsichtsräten in Kapitalgesellschaften, Genossenschaften und Stiftungen beraten und kontrollieren die Vorstände der betreffenden Institutionen. Als Vorstände lenken sie die Geschäfte ihrer Unternehmen und Organisationen. Dass Frauen für solche politischen und wirtschaftlich relevanten Ämter nicht befähigt sind, galt bis zur Gründung der ersten deutschen Demokratie 1919 als selbstverständlich. Erst 1987 überschritt der Anteil der weiblichen Bundestagsabgeordneten die 10 %-Marke. Selbst die Vorstände in kulturellen Vereinen und Institutionen waren traditionell männlich. Bis heute ist in Wirtschaftskreisen das Vorurteil zu hören, dass es nicht genügend qualifizierte Frauen gäbe, die Entscheidungsfunktionen übernehmen könnten.

Den Statistiken des EIGE (European Institute for Gender Equality) zufolge sind 2020 in Deutschland die Präsident:innen, Aufsichtsratsmitglieder und Arbeitnehmervertreter:innen in den größten börsennotierten Unternehmen zu 36,3 % Frauen. Deutschland rangiert damit auf Platz 8 in der EU. In den universitären Entscheidungsgremien (National academies of science: presidents and members of the highest decision-making body) nimmt Deutschland in Europa 2019 mit 16,7 % Frauen Platz 18 ein. 31,2 % der Abgeordneten im Bundestag waren im Jahr 2020 weiblich. Mit beachtlichen 39,8 % waren Ende 2019 Regierungschefinnen, Ministerinnen und Senatorinnen an den Regierungen auf Länder- und Bundesebene beteiligt. In Baden-Württemberg sind im 2021 gewählten Landtag Frauen mit 29,2 % vertreten. Damit ist Baden-Württemberg auf Platz 10 im Ländervergleich vorgerückt. Auf Gemeindeebene haben die Baden-Württembergerinnen in den Kommunalwahlen 2019 einen Anteil von 26,8 % erreicht. Unter den mehr als 1.000 hauptamtlichen Bürgermeister:innen Baden-Württembergs waren aber Ende 2018 gerade 80 Frauen anzutreffen. In Mannheim sind derzeit immerhin 42 % der Gemeinderät:innen weiblich. Doch es gibt neben dem Oberbürgermeister und weiteren vier männlichen Bürgermeistern nur eine Frau, die das Bürgermeisteramt innehat. Fazit: Bis zur Parität ist es noch immer ein langer Weg, und ohne gesetzlichen Druck wird es auch weiterhin nur langsam vorangehen.

Dies zeigt sich insbesondere in der Wirtschaft.

**„In der Privatwirtschaft stagniert die Entwicklung. Hier kommen Frauen noch zu langsam an die Spitze“ (BMFSFJ, Frauen und Männer in Deutschland, Februar 2021, S. 44).**

Seit dem 1. Januar 2016 müssen börsennotierte und gleichzeitig paritätisch mitbestimmte Unternehmen ihre Aufsichtsräte zu 30 % mit Frauen besetzen. Ein Vergleich der Geschäftsjahre 2015 bis 2017 von börsennotierten und/oder paritätisch mitbestimmten Firmen (Anzahl 2.101) erbrachte folgendes Bild:

Tatsächlich stieg der Anteil der Aufsichtsrätinnen in den Firmen, die der Quote unterliegen, auf 32,5 %. In den von der Quote nicht betroffenen Unternehmen nahmen Frauen im gleichen Jahr 17,9 % der Aufsichtsratsposten ein. Aber nur 7,7 % der Vorstände waren weiblich. 80,7 % der Unternehmen hatten keine Frau im Vorstand und die Hälfte von ihnen strebte auch nicht die Berufung eines weiblichen Vorstandsmitglieds an.

Im Januar 2021 legte die Bundesregierung einen ergänzenden Gesetzentwurf zur Frauenquote in Vorständen vor. In Vorständen von börsennotierten und in paritätisch mitbestimmten Unternehmen mit mehr als 2000 Beschäftigten, die mehr als drei Vorstandsmitglieder haben, muss künftig mindestens ein Mitglied eine Frau und ein weiteres ein Mann sein.<sup>4</sup>

Die Stadt Mannheim legt in regelmäßigen Abständen einen Beteiligungsbericht vor. Sie ist laut dem letzten, dem erweiterten Beteiligungsbericht 2019 an 48 Unternehmen beteiligt, einschließlich der Eigenbetriebe.

**„Der Bericht verdeutlicht den wesentlichen Beitrag, den unsere kommunalen Beteiligungen und Eigenbetriebe im Rahmen der Daseinsvorsorge für die Bürgerschaft und zur Entwicklung der öffentlichen Infrastruktur leisten. (...) Sie tragen dabei maßgeblich zur Erreichung der strategischen Ziele der Stadt Mannheim bei“ (Vorwort des Oberbürgermeisters Dr. Peter Kurz).**

Von den sechs Eigenbetrieben der Kommune Mannheim wird derzeit lediglich einer von einer Frau geführt. Eine erste Erhebung ergab: Frauen sind zu 19 % in kommunalen Beteiligungsunternehmen Mannheims an der Geschäftsführung beteiligt. Sie nehmen zu 32 % Positionen in den Betriebsausschüssen, Aufsichtsrats- und Verwaltungsräten ein. In den Gesellschaften mit kommunaler Beteiligung mit mehr als 100 Mitarbeiter:innen stellen sie 29 % der Aufsichtsräte. Auch hier zeigt sich: Bis zur paritätischen Besetzung der Entscheidungsgremien ist es noch ein weiter Weg.

## II.2.1 Zur Arbeit des Expert:innenteams

Dem Expert:innenteam gehören eine Vertreter:in der kommunalen Politik, fünf Vertreter:innen aus Wissenschaft und Wirtschaft, drei der interessierten Fachbereiche der Stadtverwaltung und zwei Repräsentantinnen der Frauenbewegung an. Bei Bedarf wurden Gäste zu einzelnen Sitzungen eingeladen, um bei anstehenden Fragen auf deren Fachwissen zurückgreifen zu können. Das Expert:innenteam traf sich insgesamt sieben Mal, überwiegend virtuell. Die Zielvorgabe – Entwicklung von drei Projektskizzen – führte zur Bildung von Unterarbeitsgruppen, die sich vertieft mit einzelnen Projektideen auseinandersetzten. Sie entwickelten Konzepte und stellten sie anschließend im Expert:innenteam zur Diskussion.

Schon in der ersten Sitzung kristallisierte sich ein besonderes Interesse an Anzahl und Wirkungsmöglichkeiten der weiblichen Aufsichtsräte in den Eigen- und Beteiligungsfirmen der Kommune heraus, denn – so die grundlegende Überlegung – auf die Zusammensetzung der Firmen mit kommunaler Beteiligung können die kommunalen politischen Entscheidungsgremien direkt und die Stadtbevölkerung zumindest indirekt Einfluss nehmen. Überlegungen in den folgenden Sitzungen, wie die Kompetenzen von Frauen, die sich für Leitungsaufgaben qualifizieren, sichtbar gemacht werden können, wurden als nicht zielführend erachtet. Das Expert:innenteam war der Meinung, das Argument, es gäbe nicht genügend Frauen mit entsprechenden Kompetenzen, sei wiederholt und überzeugend entkräftet worden. Stattdessen wandten sich die Diskussionen unter anderem der Frage zu, wie Entscheider:innen dabei unterstützt werden können, gleichstellungspolitische Strategien und Ziele in Unternehmen zu implementieren.

Aus den Diskussionen ergaben sich drei Zielrichtungen:

- **Die Beteiligung von Frauen in den Aufsichtsräten und Führungsgremien der Eigenfirmen der Stadt Mannheim und in Firmen mit kommunaler Beteiligung soll erhöht werden.** Da der Gemeinderat über die Entsendung von Stadträt:innen in die Aufsichtsgremien der betreffenden Unternehmen entscheidet, muss ein solches Vorhaben in den Fraktionen des Gemeinderats diskutiert und beschlossen werden.

<sup>4</sup> Paritätisch mitbestimmte Unternehmen sind Unternehmen, in denen die Arbeitnehmer:innen und Anteilseigner:innen zu gleichen Teilen den Aufsichtsrat besetzen.

- **Aufsichtsrät:innen und Vorstände in kommunalen Firmen, sozialen Verbänden und Wirtschaftsunternehmen sollen in ihrer Arbeit unterstützt werden, um den Weg für mehr Frauen in die Entscheidungsgremien vorzubereiten und um gleichstellungspolitische Ziele in den Unternehmen zu befördern.**

In den Überlegungen des Expert:innenteams und bei der Befragung von Repräsentant:innen von Wirtschaft und Politik kristallisierte sich heraus, dass Aufsichtsratsmitglieder und Vorstände als jeweils eigenständige Gruppierungen mit spezifischen Interessen zu betrachten sind. Für sie müssten gesonderte Programme entwickelt werden. Einigkeit wurde rasch darüber hergestellt, dass mit einem einschlägigen Programm sowohl männliche als auch weibliche Angehörige der Zielgruppen angesprochen werden sollen. Entscheidend für das Gelingen scheint ein effizientes Zeitmanagement zu sein, das auf die zeitliche Belastung von Aufsichtsratsmitgliedern und Vorständen Rücksicht nimmt.

- **Öffentlichkeit und Zivilgesellschaft sollen für eine paritätische Besetzung von Entscheidungsgremien sensibilisiert werden.**

Das Expert:innenteam kam zum Ergebnis, dieses Ziel mithilfe von Vorträgen bundesweit bekannter Repräsentant:innen von Gleichstellungspolitik und Paritätskonzepten in die Öffentlichkeit tragen zu wollen. Es erhofft sich mit einem entsprechenden Programm in Mannheim eine breite Debatte anregen zu können.

Die Ideen des Expert:innenteams haben zur Entwicklung von drei Projektskizzen geführt:

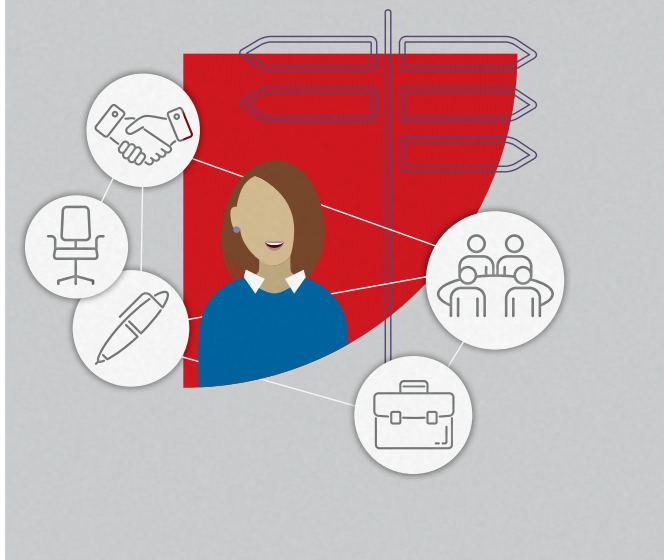
- Das Projekt WF<sub>1,1</sub> „**Die Macht der Parität – Mehr Frauen in Aufsichtsräten und Vorständen von Beteiligungsunternehmen der Kommune**“ zielt mit seiner Forderung nach mehr Frauen in politischen und wirtschaftlichen Entscheidungsgremien auf die Fraktionen des Gemeinderats und die Öffentlichkeit.
- Die Projektskizze WF<sub>1,2</sub> „**GleichZiehen**“ will die Unterstützung von aktiven Aufsichtsrät:innen und Vorständen bei der Implementierung von Gleichstellungsstrategien und Maßnahmen organisieren.
- Projekt WF<sub>1,3</sub> „**ProMAFemale – Best Praxis Female leadership**“ stellt ein Programm dar, das bekannte Repräsentant:innen der Gleichstellungspolitik zu öffentlichen Vorträgen nach Mannheim bringen will. Das Expert:innenteam will die Trägerschaft der Projekte WF<sub>1,1</sub> und WF<sub>1,2</sub> in die Hände der Gleichstellungsbeauftragten legen. Sie kann als zuständige kommunale Instanz für Gleichstellungsfragen die Vorhaben am besten vorantreiben. Die Trägerschaft von „**ProMAFemale**“ wird die Abendakademie Mannheim übernehmen.

## II.2.2 Die Mitglieder des Expert:innenteams

Wir danken allen Expert:innen für Ihr herausragendes Engagement bei der Erstellung des GAPinMA.<sup>5</sup>

Name	Organisation	Funktion
Verena Amann	MVV Energie	Vorstand
Britt Bolin	Universität Mannheim	Wissenschaftliche Mitarbeiterin/ Doktorandin
Zahra Deilami	Stadt Mannheim	Gleichstellungsbeauftragte
Susanne Deß	Mannheimer Abendakademie	Geschäftsführerin
Anett Jakob-Jüngling	Stadt Mannheim	Fachbereich für Wirtschafts- und Strukturförderung
Wolfgang Katzmarek	Gewerkschaft	BR Vorsitzender i. R.
Petra Nabinger	DAB Rhein-Neckar-Pfalz	Vorstandsmitglied und Schatzmeisterin
Christiane Ram	Stadt Mannheim	Leiterin Fachbereich für Wirtschafts- und Strukturförderung
Corinna Schneider	Landesfrauenrat – Baden-Württemberg	Bbeauftragte für Öffentlichkeitsarbeit
Dr. Claudia Schöning-Kalender	SPD-Gemeinderatsfraktion	Frauenpolitische Sprecherin
Petra Schorat-Waly	Stadt Mannheim	Fachreferentin „Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“
Prof. Dr. Sylvia Schraut	Universität der Bundeswehr München	Prof. für Neuere Geschichte i. R., ehrenamtliche Leitung des Charta Beirats

<sup>5</sup> Neben den aufgeführten Expert:innen haben noch weitere Personen über die Projektideen diskutiert und an den Projektskizzen gearbeitet. Aufgrund von vielseitigen Verpflichtungen und den zusätzlich mit der Corona-Pandemie entstandenen beruflichen oder anderweitigen Herausforderung, war es nicht allen Expert:innen möglich das Projekt von Anfang bis Ende zu begleiten. Das ist verständlich und auch ihnen möchten wir explizit unseren Dank ausdrücken. Dazu zählen auch die Expert:innen, die wir nicht mehr erreichen konnten und die deshalb nicht in der Liste aufgeführt werden.



### II.2.3 Projektskizze WF1, Projekt 1

## Die Macht der Parität – Mehr Frauen in den Aufsichtsräten und Vorständen der Mannheimer Beteiligungsunternehmen

Verfasser:innen:

Britt Bolin, Universität Mannheim, Wissenschaftliche Mitarbeiterin/Doktorandin

Wolfgang Katzmarek, Gewerkschaft, BR Vorsitzender i. R.

Prof. Dr. Sylvia Schraut, Leiterin des Charta-Beirats

Dr. Claudia Schöning-Kalender, SPD-Gemeinderatsfraktion, Frauenpolitische Sprecherin

#### PROJEKTDATEN

<b>(Potenziell) durchführende Institutionen &amp; Projektleitung</b>	Stadt Mannheim, Fachbereich Demokratie und Strategie, Abteilung Gleichstellung
<b>(Potenzielle) Kooperationspartner:innen</b>	Landesfrauenrat Baden-Württemberg (zugesagt) Britt Bolin, Universität Mannheim, Wissenschaftliche Mitarbeiterin/Doktorandin (zugesagt) Weitere Kooperationspartner:innen sind erwünscht.
<b>Geplante Durchführung &amp; örtliche Verankerung</b>	Universität Mannheim, Stadt Mannheim
<b>Zielgruppen</b>	Gemeinderatsfraktionen, Öffentlichkeit
<b>Durchführungszeitraum</b>	Januar 2022 – 2023

## PROJEKTbeschreibung

### Ausgangssituation

Die Stadt Mannheim ist laut dem erweiterten Beteiligungsbericht 2019 an 48 Unternehmen beteiligt einschließlich der Eigenbetriebe. Die kommunalen Beteiligungen und Eigenbetriebe tragen „maßgeblich zur Erreichung der strategischen Ziele der Stadt Mannheim bei.“ (Vorwort des Oberbürgermeisters Dr. Peter Kurz).

Doch in nur einem der sechs Eigenbetriebe hat eine Frau die Geschäftsführung inne. Frauen stellen gerade in den großen Gesellschaften mit kommunaler Beteiligung und mehr als 100 Mitarbeiter:innen nur 29% der Aufsichtsräte.

Anders als in der freien Wirtschaft haben die politischen Willensträger der Kommune – der Gemeinderat und seine Fraktionen – bei kommunalen Beteiligungsfirmen und Eigenbetrieben das Recht, die Zusammensetzung der Aufsichtsgremien mitzubestimmen.

Das Expert:innenteam geht von der These aus, dass eine Erhöhung des Frauenanteils in den Entscheidungsgremien der kommunalen Eigenfirmen und Beteiligungsfirmen unter Paritätsgesichtspunkten wünschenswert ist und eine stärkere Beteiligung von Frauen in diesen Entscheidungsgremien auch die Chance bietet, die innerbetriebliche Frauenförderung und eine gendersensible Firmenpolitik zu stärken.

### Projektdarstellung

Das Projekt will die Gemeinderatsfraktionen und die Öffentlichkeit für eine gendergerechte Verteilung der Posten in den Entscheidungsgremien der Firmen mit kommunaler Beteiligung und den kommunalen Eigenfirmen sensibilisieren und die Frauenquote erhöhen.

Es versteht sich als innovatives Pilotprojekt mit Beispielcharakter für die kommunale Gleichstellungsarbeit in Baden-Württemberg.

Das Projekt wird von der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Mannheim geleitet und durch einen strategisch ausgerichteten, beratenden Beirat begleitet. In dem Beirat sitzen neben den Kooperationspartner:innen ausgewählte Repräsentant:innen der Zivilgesellschaft Mannheims sowie der Frauenbewegung.

Zu Beginn des Projektes wird unter der Betreuung von Britt Bolin an der Universität Mannheim im Rahmen einer Bachelorarbeit eine wissenschaftliche Studie durchgeführt. Um den Istzustand genau zu erheben, werden in einem ersten Schritt Kriterien für die Bewertung von Aufsichtsratsposten entwickelt und darauf aufbauend wird eine detaillierte Analyse durchgeführt.

Im Anschluss sollen die Ergebnisse den Gemeinderatsfraktionen und der Öffentlichkeit präsentiert werden.

Aufbauend auf diese Ergebnisse werden weitere Veranstaltungen und Bildungsangebote durchgeführt.

Der Landesfrauenrat unterstützt das Projekt durch wichtige Netzwerkarbeit und regt auf Landesebene einen Diskurs über die Projektergebnisse an.

## ZIELE UND ANVISIERTE ERGEBNISSE DES PROJEKTES

### Hauptziel

Erhöhung der Frauenquote in den Aufsichtsräten und Vorständen der Mannheimer Beteiligungsunternehmen

### anvisiertes Ergebnis

paritätische Beteiligung der Frauen an Entscheidungsgremien

### Teilziele

Detaillierte Analyse des Frauenanteils in den Mannheimer Beteiligungsunternehmen unter Berücksichtigung von weiteren Indikatoren, wie z. B. der Betriebsgröße, des Umsatzes und der Höhe der Vergütung für Aufsichtsräte

### anvisierte Ergebnisse

- Entwicklung von Indikatoren
- Analyse des Istzustands
- Herausarbeitung von möglichen Besetzungsmustern in den Aufsichtsräten

Sensibilisierung der Gemeinderatsmitglieder und Fraktionen für das Thema

Die Zielgruppe nimmt an organisierten Informationsveranstaltungen teil und beteiligt sich an der Diskussion der Ergebnisse

Information und Sensibilisierung der Öffentlichkeit für das Thema

Durchführung von vier hochkarätigen Veranstaltungen mit Gästen aus Bund, Land und OB (Politik und Wissenschaft) (ggf. in Zusammenarbeit mit WF1, Projekt 2: Gleichziehen)

Erstellung von nachhaltigen Informationsmaterialien

z. B. Infobroschüren

**MASSNAHMEN UND ZEITPLAN DES PROJEKTES**

	2022				2023			
	1. Q.	2. Q.	3. Q.	4. Q.	1. Q.	2. Q.	3. Q.	4. Q.
Installation der Organisationsstruktur (Projektleitung und Beirat)	●							
Durchführung einer wissenschaftlichen Studie (Bachelorarbeit)	●	●						
Präsentation der Ergebnisse (Beirat, Gemeinderatsmit- glieder, Landesfrauenrat, Öffentlichkeit)		●						
Durchführung von vier Veranstaltungen zur Bildungs- und Öffentlichkeitsarbeit			●	●	●	●		
Projektelevaluation		●						●
Diskussion der Ergebnisse auf Landesebene, v.a. im Lan- desfrauenrat und Präsentation des Informationsmaterials						●	●	●

**EVALUATION DES PROJEKTES AUF BASIS DER ANVISIERTEN ERGEBNISSE**

**Durchführende Organisation** Abteilung Gleichstellung

**Zeitpunkt** 30.9.2022 und am Ende der Projektlaufzeit

**Indikatoren** (Die Indikatoren werden vor Projektbeginn mit konkreten Kennzahlen unterlegt.)

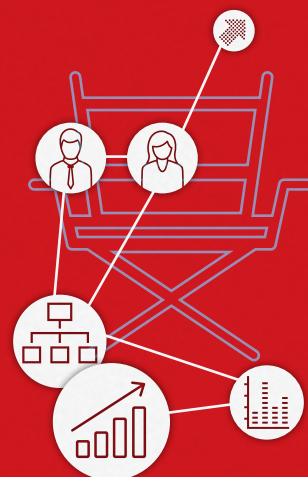
- Anzahl und Besucher:innenzahl der Veranstaltungen
- Anzahl und Orte der Veröffentlichungen über das Projekt
- Steigerungsrate der Beteiligung von Frauen in den Aufsichtsräten und Führungsgremien der Eigenfirmen und Beteiligungsfirmen der Stadt Mannheim

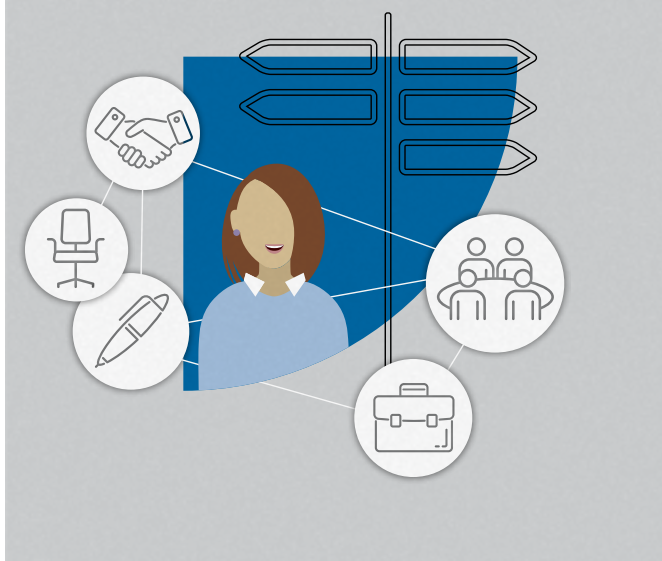
**NOTWENDIGE MITTEL (BUDGET)**

	Erläuterung	Summe
<b>Personal</b>	Leitung, Koordination etc.	4.500 €
<b>Sachmittel, inkl. Honorar- tätigkeiten</b>	Referent:innen, Modera- tion, Büroausstattung, Öffentlichkeitsarbeit, Workshops, Veranstal- tungen, Publikationen, Sonstige Sachmittel	5.500 €
<b>Summe gesamt</b>		10.000 €

**STATUS DES PROJEKTES**

<b>Antragstellung</b>	noch nicht
<b>Status der Finanzierung</b>	ungeklärt
<b>Umsetzung</b>	noch nicht begonnen
<b>(Mögliche) Einbindung in Förderprogramm</b>	wird geprüft





## II.2.4 Projektskizze WF1, Projekt 2

# GleichZiehen Implementierung gleichstellungs- politischer Ansätze in Aufsichts- rats- und Vorstandsarbeit

Verfasser:innen:  
Zahra Deilami, Gleichstellungsbeauftragte  
der Stadt Mannheim  
Prof. Dr. Sylvia Schraut, Leiterin des Charta-Beirats

### PROJEKTDATEN

**(Potenziell) durchführende Institutionen & Projektleitung** Stadt Mannheim, Fachbereich Demokratie und Strategie, Abteilung Gleichstellung

**(Potenzielle) Kooperationspartner:innen** FidAR e.V.  
Personen mit Aufsichtsratsmandat  
Vorstandsmitglieder\*  
Spitzenfrauen Baden-Württemberg  
Weitere Kooperationspartner:innen sind erwünscht.

**Geplante Durchführung & örtliche Verankerung** Stadt Mannheim

**Zielgruppen** Zielgruppe A: Aufsichtsratsmandatsträger:innen, die sich mit Gleichstellungspolitik und Frauenförderung befassen möchten.  
Zielgruppe B: Vorstandsmitglieder (d,f,m), die sich mit Gleichstellungspolitik und Frauenförderung befassen möchten.

**Durchführungszeitraum** Januar 2022 – Dezember 2023



## PROJEKTBECHREIBUNG

### Ausgangssituation

Alle wissenschaftlichen Analysen über die Zusammensetzung von Aufsichtsräten und Vorständen in der freien Wirtschaft zeigen, wie schwer es Frauen nach wie vor gemacht wird, in diese Entscheidungsgremien vorzudringen. Als Minderheit in mehrheitlich männlich dominierten Gremien können sie häufig nur begrenzte Handlungsspielräume insbesondere in Fragen einer gleichstellungsorientierten Firmenpolitik entwickeln. Viele Aufsichtsrät:innen kommen i. d. R. über ihre Gemeinderats- oder Gewerkschaftszugehörigkeit zu Sitzen in Aufsichtsräten. Auch wenn die Aufsichtsrät:innen, die über ihre berufliche Laufbahn im engeren fachspezifischen Sinn Vorstands- oder Aufsichtsratspositionen übernehmen, haben sie sich im Vorfeld über ihre Möglichkeiten, in ihren Ämtern gleichstellungspolitische Zielsetzungen zu verfolgen, nur begrenzt Gedanken machen können. Hier bilden weibliche Aufsichtsrats- und Vorstandsmitglieder i. d. R. keine Ausnahme.

### Projektdarstellung

Das Projekt zielt darauf ab, Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder in Fragen der eigenen Rolle sowie bei der Implementierung von gleichstellungspolitischen Strategien und Zielen in ihren Unternehmen und Institutionen zu unterstützen. Zu Beginn des Projektes wird ein problembezogener Fragebogen entwickelt und eine Befragung der Zielgruppen durchgeführt, um deren Interessen kennenzulernen und in die weitere Projektplanung einbeziehen zu können. In Workshops mit den Zielgruppen werden die Ergebnisse diskutiert und geeignete Formate für Informationsgewinnung, Netzwerkarbeit und Erfahrungsaustausch konzipiert. Öffentlichkeitsarbeit wird das Projekt über den gesamten Zeitraum begleiten. Um den voraussichtlich unterschiedlichen Bedürfnissen der beiden Zielgruppen gerecht zu werden, wird das Projekt für die beiden Zielgruppen (A: Aufsichtsratsmitglieder (d,f,m), B: Vorstandsmitglieder (d,f,m) separat konzipiert und durchgeführt:

## ZIELE UND ANVISIERTE ERGEBNISSE DES PROJEKTES

Hauptziel	anvisiertes Ergebnis
Sensibilisierung und Unterstützung von Aufsichtsrät:innen und Vorständen (d,f,m) bei der Implementierung gleichstellungsfördernder Strategien, Strukturen und Unternehmenspolitik.	Stärkung einer auf Parität ausgerichteten Firmenpolitik.
Teilziele	anvisierte Ergebnisse
Entwicklung von Kriterien zur Bemessung des Istzustands in Aufsichtsgremien.	Ein fundiertes Tool wird Unternehmen zur Verfügung gestellt, um über die oberflächliche Prozentzahl hinaus die eigene Aufsichtsratszusammensetzung bewerten und sich mit anderen Unternehmen vergleichen zu können.
Reflexionsprozess über die eigene Rolle bezüglich der gleichstellungsfördernden Unternehmenspolitik in Gang setzen.	Über Fragebögen Ermittlung des Bedarfs der jeweiligen Zielgruppen Einschätzung über die Bereitschaft der jeweiligen Zielgruppen A und B, an dem Projekt teilzunehmen Impulse gewinnen für die Konzepte und die weiteren, angedachten Maßnahmen bzw. Bausteine des Projektes
Gleichstellungspolitische Ansätze für die Aufsichtsrats- und Vorstandsarbeit kennenlernen.	Entsprechend des ermittelten Bedarfs in den beiden Zielgruppen werden unterschiedliche Formate zum Wissenstransfer angeboten, z. B.: Lunch and Learn Hotspot Wissenstransfer (nur für Mitglieder) Regelmäßige Veröffentlichungen zum Themenspektrum
Erfahrungsaustausch in der eigenen Gruppierung ermöglichen.	Einrichtung eines geschlossenen digitalen Austauschformats After Work (Blitzinput + kollegiale Supervision)
Gleichstellungspolitische Netzwerke in Aufsichtsräten und Vorständen initiieren.	Aufbau von regionalen Netzwerken mit Anbindung an ähnliche nationale und internationale Netzwerke.

**MASSNAHMEN UND ZEITPLAN DES PROJEKTES**

	2022				2023			
	1. Q.	2. Q.	3. Q.	4. Q.	1. Q.	2. Q.	3. Q.	4. Q.
Umfrage bei Zielgruppe A und B konzipieren und durchführen	●							
Workshops zur Ergebnispräsentation und Projektkonzipierung		●						
Projektpartner gewinnen und Finanzierung sicherstellen	●	●						
Formate entwickeln und Durchführung planen			●					
Durchführung der entwickelten Formate			●	●	●	●	●	●
Evaluation des Projektes			●					●

**EVALUATION DES PROJEKTES AUF BASIS DER ANVISIERTEN ERGEBNISSE**

**Durchführende Organisation** Abteilung Gleichstellung

**Zeitpunkt** 30.9.2022 und am Ende der Projektlaufzeit

**Indikatoren** (Die Indikatoren werden vor Projektbeginn mit konkreten Kennzahlen unterlegt.)

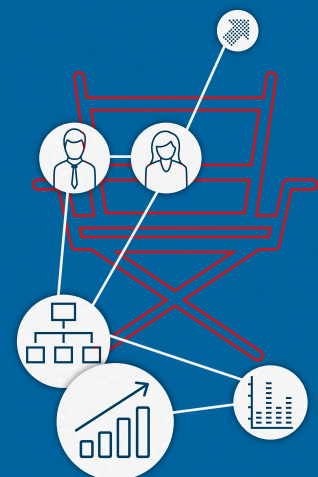
- Anzahl und Besucher:innen der Veranstaltungen
- Anzahl und Kanäle der Veröffentlichungen über das Projekt
- Steigerungsrate der Beteiligung von Frauen in den Aufsichtsräten und Führungsgremien der beteiligten Unternehmen
- Innovationen in der Gleichstellungspolitik der Unternehmen, deren Entscheider:innen am Projekt beteiligt waren

**NOTWENDIGE MITTEL (BUDGET)**

	Erläuterung	Summe
<b>Personal</b>	Leitung, Koordination, , etc.	4.800 €
<b>Sachmittel, inkl. Honorar- tätigkeiten</b>	Referent:innen, Moderation, Büroausstattung, Öffentlich- keitsarbeit, Workshops, Veran- staltungen, Publikationen, Sons- tige Sachmittel	9.720 €
<b>Summe gesamt</b>		14.520 €

**STATUS DES PROJEKTES**

<b>Antragstellung</b>	noch nicht
<b>Status der Finanzierung</b>	ungeklärt
<b>Umsetzung</b>	noch nicht begonnen
<b>(Mögliche) Einbindung in Förderprogramm</b>	wird geprüft





## II.2.4 Projektskizze WF1, Projekt 3

# ProMaFemale – Best Praxis Female leadership – Gesellschaftlicher Mehrwert durch Entscheiderinnen in Wirtschaft, Politik und Kultur

Verfasser:innen:

Petra Nabinger, DAB Rhein-Neckar-Pfalz,

Vorstandsmitglied und Schatzmeisterin

Anett Jakob-Jüngling, Stadt Mannheim, Fachbereich

für Wirtschafts- und Strukturförderung

Susanne Dess, Geschäftsführerin der Mannheimer

Abendakademie

Prof. Dr. Sylvia Schraut, Leiterin des Charta-Beirats

### PROJEKTDATEN

<b>(Potenziell) durchführende Institutionen &amp; Projektleitung</b>	Abendakademie Mannheim
<b>(Potenzielle) Kooperationspartner:innen</b>	DAB (Deutscher Akademikerinnen Bund) (zugesagt) Fachbereich für Wirtschafts- und Strukturförderung Weitere Kooperationspartner:innen sind erwünscht.
<b>Geplante Durchführung &amp; örtliche Verankerung</b>	Abendakademie Mannheim
<b>Zielgruppen</b>	alle an den Themen Förderung der höheren Beteiligung der Frauen in den Entscheidungsgremien, Förderung von Gleichstellungspolitik und Parität in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft Interessierte
<b>Durchführungszeitraum</b>	Oktober 2021 – März 2023

## PROJEKTBECHREIBUNG

### Ausgangssituation

Seit dem Jahr 2016 unternimmt die Bundespolitik Anstrengungen, den Anteil von Frauen in den Entscheidungsgremien von Wirtschaft und Gesellschaft zu erhöhen. Versuche, Unternehmen dafür zu gewinnen, freiwillig den Anteil von Frauen in Vorständen und Aufsichtsräten zu vergrößern, stießen zumeist auf Desinteresse, wenn nicht gar Widerstand. Der Anteil von Frauen in Entscheidungsgremien wächst nur langsam oder stagniert sogar. Den aktuellen Medienberichten zufolge verzögert Corona den Prozess, Parität in Entscheidungsgremien zu erreichen. Gerne wird das Vorurteil bemüht, es gäbe nicht genügend qualifizierte Frauen. Nur zögerlich werden Konzepte diskutiert, die Arbeitswelt in den Führungsetagen so auszugestalten, dass sie für Frauen mit Familienaufgaben attraktiver werden. Tradierte Vorstellungen über Männer- und Frauenrollen tragen dazu bei, die bestehende Ungleichverteilung von Macht und Einfluss zu zementieren.

Auf der anderen Seite beweisen Frauen in vielen Institutionen und Gremien ihre Expertise. Viele Organisationen und Repräsentant:innen von Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft arbeiten daran, die Öffentlichkeit für die Paritätsforderung zu sensibilisieren und Geschlechterparität in der Besetzung von Gremien zu erreichen.

### Projektdarstellung

Um diese Entwicklung voranzutreiben, ist eine Vortragsreihe mit sechs „Leuchtturm“-Vorträgen in der Abendakademie Mannheim geplant. Sie sollen Istzustands-Analysen liefern, den gesellschaftlichen Mehrwert durch Entscheiderinnen in Wirtschaft, Politik und Kultur vorstellen, Konzepte für die Erreichung von Parität in den Entscheidungsgremien von Wirtschaft und Gesellschaft diskutieren und Best-Practice-Modelle in Sachen Förderung von Frauen auf dem Weg in Entscheidungsgremien präsentieren und auf diese Weise die Öffentlichkeit für die Ziele des Projekts sensibilisieren und gewinnen.

Insbesondere die Einladung von Referent:innen mit großem Bekanntheitsgrad soll für öffentliches Interesse sorgen. Die Vorträge sollen in Anwesenheit der Referent:innen durchgeführt und anschließend dauerhaft im Internet abrufbar sein. In einem Gruppen-Coaching (Abendakademie) können bei Bedarf Informationen über Rahmenbedingungen auf dem Weg in Entscheidungsgremien gegeben werden und der Informations- und Erfahrungsaustausch sowie eine Netzwerkbildung vorangetrieben werden.

Vorschläge für Vortragsanfragen:

- Dr. Simone Burel, LUB (Linguistische Unternehmensberatung, Mannheim, „Female Leadership“)
- Martina Lacker, Eltville, Unternehmerin und Autorin, Vorstellung der Side by Side-Studie zu den verborgenen Karrierewiderständen von Frauen
- Dr. Regine Bendl, a. o. Universitätsprofessorin Wirtschaftsuniversität Wien, „Diversity in Organizations“
- Boston Consulting Group, stellt Diversity Index und BCG Studie „Auf die Mischung kommt es an“ vor.
- Prof. Dr. Jutta Allmendinger (Präsidentin des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung)
- Muhterem Aras (Grüne, Landtagspräsidentin Baden-Württemberg)
- Alice Schwarzer (Feministische Autorin)
- Seyran Ates (Rechtsanwältin und Frauenrechtlerin)
- Prof. Dr. Miriam Meckel (Kommunikationswissenschaftlerin)

## ZIELE UND ANVISIERTE ERGEBNISSE DES PROJEKTES

Hauptziel	anvisiertes Ergebnis
Erhöhung des Anteils von Frauen in Entscheidungsgremien.	Einsicht in die Notwendigkeit, Frauen auf dem Weg in Entscheidungsgremien zu unterstützen. Einsicht in die Notwendigkeit, die einschlägige Politik der politischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Organisationen, Institutionen und Unternehmen zu überprüfen.
Teilziele	anvisierte Ergebnisse
Erfolgreiche Frauen in Entscheidungspositionen sollen vorgestellt werden.	Vorbilder sollen kenntlich werden.
Best Praxis Programme in Wirtschaft, Politik und Kultur zur Erreichung von Gleichstellung und Parität sollen vorgestellt werden.	Anregungen für die Umsetzung von Gleichstellungs- und Paritätspolitik werden gegeben.
Sensibilisierung und Bewusstsein für die Besetzung von Entscheidungsgremien sollen geschaffen werden.	Öffentliche Aufmerksamkeit für die Besetzung von Entscheidungsgremien wird gestärkt.
Kritische Diskussionen zum Thema Frauen in Entscheidungsgremien aus unterschiedlichen Blickwinkeln sollen angeregt werden.	Abbau von Vorurteilen.
Anregungen und Argumentationshilfen, warum Frauen in Entscheidungsgremien einen Gewinn für die betroffenen Institutionen darstellen, sollen gegeben werden.	Strukturelle Hürden und Skepsis werden abgebaut.

## MASSNAHMEN UND ZEITPLAN DES PROJEKTES

	2021	2022				2023
	4. Q.	1. Q.	2. Q.	3. Q.	4. Q.	2. Q.
<b>Planung und Einwerbung der Vorträge</b>	●		●		●	
<b>Zuschüsseaquirierung für Vortragshonorare</b>	●		●		●	
<b>Bewerbung der Vorträge</b>		●		●		●
<b>Durchführung der Vorträge</b>		●		●		●
<b>Evaluationen</b>		●		●		●

## EVALUATION DES PROJEKTES AUF BASIS DER ANVISIERTEN ERGEBNISSE

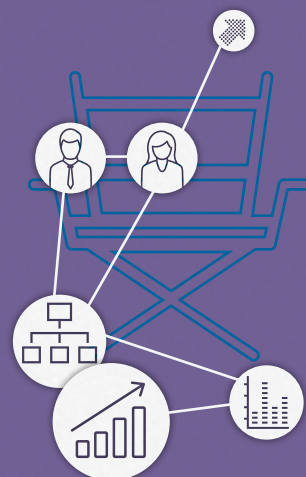
<b>Durchführende Organisation</b>	Abendakademie
<b>Zeitpunkt</b>	pro Halbjahr Programm Abendakademie
<b>Indikatoren</b> (Die Indikatoren werden vor Projektbeginn mit konkreten Kennzahlen unterlegt.)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Anzahl und Besucher:innenzahl der Veranstaltungen</li> <li>▪ Zahl der Veranstaltungen pro Halbjahresprogramm Abendakademie</li> <li>▪ Feedback der Teilnehmer:innen</li> </ul>

**NOTWENDIGE MITTEL (BUDGET)**

	Erläuterung	Summe
<b>Personal</b>	Leitung, Koordination etc.	9.850 €
<b>Sachmittel, inkl. Honorartätigkeiten</b>	Referent:innen, Moderation, Büroausstattung, Öffentlichkeitsarbeit, Workshops, Veranstaltungen, Publikationen, Sonstige Sachmittel	2.500 €
<b>Summe gesamt</b>		12.350 €

**STATUS DES PROJEKTES**

<b>Antragstellung</b>	Zusage zum Projekt seitens der Abendakademie
<b>Status der Finanzierung</b>	Eigenmittel 2.350 €, Zuschüsse für Honorare müssen mit Unterstützung des DAB eingeworben werden.
<b>Umsetzung</b>	noch nicht begonnen
<b>(Mögliche) Einbindung in Förderprogramm</b>	wird geprüft



## II.3 Wirkungsfeld 2: Förderung der Frauen in Führungspositionen

Wo liegt hier das Problem?

Führung ist ein schillernder Begriff. Es gibt keine eindeutige Definition. Aber immer dann, wenn in Arbeits- und Organisationszusammenhängen koordinierende Aufgaben und die Funktion eines Vorgesetzten von einer Person übernommen werden, sprechen wir von Führung. Zur ersten Führungsebene zählen Angehörige des Vorstands und die Geschäftsführung der Hauptabteilungen, zur zweiten Führungsebene alle Leitungen der Abteilungen, die der Hauptabteilung nachgeordnet sind. Je nachdem, welche Kriterien angelegt werden, unterscheiden sich die statistischen Angaben über den Anteil von Frauen an den unterschiedlichen Führungsebenen. Aber eines ist klar: Frauen sind in allen gesellschaftlichen, politischen und wirtschaftlichen Führungspositionen enorm unterrepräsentiert. Ihr Anteil an Führungspositionen entspricht nicht ihrem Anteil an der Belegschaft der Unternehmen und in der Regel verdienen sie auch weniger als ihre männlichen Kollegen. Der Gender pay gap 2020 von 18 %, betrifft auch die Führungsetagen in Deutschland.

Die Stadt Mannheim versteht unter Führung das Folgende:

**„Führung ist eine eigene Qualifikation. Es ist die Aufgabe von Führung, die übertragene Verantwortung wahrzunehmen, zu entscheiden und klare Orientierung zu geben. Sie setzt Ziele und Prioritäten und verantwortet und steht für Ergebnisse. Sie vermittelt getroffene Entscheidungen und schafft ein Klima, in dem Kritik geäußert und konstruktive Diskussionen geführt werden. Führung ist Vorbild in Engagement und Leistung. Führung anerkennt, fördert und fordert die Leistungen und die Kompetenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie unterstützt die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Konfliktsituationen, die von ihnen nicht gelöst werden können. Sie achtet auf die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ (Leitlinien für Führung, Kommunikation und Zusammenarbeit der Stadtverwaltung Mannheim).**

Einem im Jahr 2020 veröffentlichten Bericht der Boston Consulting Group zufolge liegt in Deutschland der Frauenanteil an den Vorständen der größten 100 Unternehmen, die über den Istzustand berichten, bei 10 %. Auf der ersten Führungsebene unter dem Vorstand sind Frauen mit 19 % vertreten. Auf der zweiten Führungsebene nehmen sie 23 % ein. Im europäischen Vergleich zeigt Deutschland einen großen Nachholbedarf. Statistiken der Bundesagentur für Arbeit belegen, dass sich zwischen 2004 und 2018 nur wenig im Ausbau weiblicher Führung getan hat. Im öffentlichen Sektor stieg ihr Anteil an der ersten Führungsebene von 32 % auf 36 %. Hier holen Frauen sichtlich in der zweiten Führungsebene auf, sodass ihr Anteil an der zweiten Führungsebene im gleichen Zeitraum von 33 % auf 43 % gestiegen ist. Doch eine gläserne Decke scheint den weiteren Karriereaufstieg dieser Frauen zu verhindern. Auch in Baden-Württemberg zeigt sich das gleiche Bild:

**„Frauen sind in Führungspositionen in Baden-Württemberg nach wie vor deutlich unterrepräsentiert. Dies gilt für die Privatwirtschaft, den Öffentlichen Dienst und auch die Politik. Dabei spielt es offenbar keine Rolle, wie stark sie in der Belegschaft vertreten sind bzw. welchen Anteil sie unter allen Mitbewerber\_innen haben. (GesellschaftsReport BW, Ausgabe 3, 2020, S. 2).**

Das baden-württembergische Ministerium für Soziales und Integration hat 2020 eine Studie über die Ursachen der gläsernen Decke vorgelegt. Demnach verhindern verfestigte Strukturen den Aufstieg von Frauen. In der Privatwirtschaft fallen Entscheidungen über die Besetzung von Führungspositionen wenig transparent. Für das Erklimmen der Karriereleiter sind zudem Sektoren-übergreifende informelle Netzwerke von großer Bedeutung. Doch traditionelle Netzwerke sind häufig exklusiv und männlich dominiert. Nicht selten erweisen sich Teilzeittätigkeiten, Telearbeit sowie Eltern- und Pflegezeiten als Aufstiegshindernisse. Immer noch wirksam ist das Vorurteil, dass Führung mit nahezu uneingeschränkter zeitlicher Verfügbarkeit verbunden sein muss. Erschwerend kommt das tradierte Frauen- und Geschlechterbild hinzu, das die Betreuung von Vorschulkindern als weibliche Aufgabe ansieht. In Baden-Württemberg arbeiteten 2018 46,8 % der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen in Teilzeit. 2020 waren die bei der Stadt Mannheim Teilzeit-Beschäftigten zu 83,8 % weiblich. Mit 29 % der in Kindertagesstätten betreuten Kinder unter drei Jahren im Jahr 2018 und einem ebenso niedrigen Anteil von Frauen in Führungspositionen nimmt Baden-Württemberg im deutschen Ländervergleich die viertschlechteste Position ein.



## Wege aus der Misere

Nicht nur die baden-württembergischen Analysen bestätigen, wie wichtig der Ausbau von öffentlicher Kinderbetreuung für die Förderung weiblicher Berufskarrieren ist. Nötig ist aber auch, die Konzepte von traditionellen Führungsvorstellungen zu überdenken und von durch Männerrollen bestimmte Regellaufbahnen zu lösen. Innovative Führungsmodelle, die Teilzeit- und Tandemlösungen integrieren, sind genauso wichtig wie die individuelle Unterstützung von aufstiegswilligen Frauen.

**„Für den Erfolg von Frauen sind nicht zuletzt Vorbilder und eigene Netzwerke wichtig, die sie bei ihren individuellen Herausforderungen unterstützen.<sup>6</sup> Ein Mentoring-Programm ... ist eine gute Möglichkeit und wird aktuell in Baden-Württemberg als Pilotprojekt des Ministeriums für Soziales und Integration erarbeitet. Darüber hinaus können Netzwerkveranstaltungen Frauen in Führung in den Austausch bringen und ihnen Türen öffnen“ (GesellschaftsReport BW, Ausgabe 3, 2020, S. 18).**

Zu Vorreitern dieses Denkens gehört die Stadt Mannheim zum Beispiel mit ihrem X-Company-Mentoring Programm seit 2017. In diesem Programm arbeitet die Stadt Mannheim mit circa zehn Unternehmen zusammen.

## II.3.2 Zur Arbeit des Expert:innenteams

Dem Expert:innenteam gehören sieben Vertreter:innen aus Wissenschaft und Wirtschaft, vier aus der Stadtverwaltung und zwei Vertreter:innen aus Frauennetzwerken an. Das Expert:innenteam traf sich insgesamt sieben Mal. Coronabedingt mussten die meisten Treffen virtuell stattfinden. Die Zielvorgabe drei Projektskizzen zu entwickeln, führte zur Bildung, von zwei Unterarbeitsgruppen, die ergänzend zu den Treffen des gesamten Expert:innenteams zwei Projektideen zum innerbetrieblichen Zeitmanagement und zur Netzwerkanalyse entwarfen und ausformulierten. Die Konzepte wurden in verschiedenen Erarbeitungsstufen dem Expert:innenteam vorgestellt und weiterentwickelt. Eine weitere Projektidee wurde später durch die Stadtverwaltung eingebracht. Dr. Liane Schmitt, die Fachbereichsleiterin für „Organisation und Personal“ und Leiterin des Metropolregion-Projekts X-Company-Mentoring Programm, entwickelte die Idee zu einem Coaching Programm für Personalentscheidende, ein Vorschlag, der vom Expert:innenteam positiv aufgenommen wurde.

Die erste Sitzung diente der Klärung der Frage, welche Personengruppen unter dem Label „Frauen in Führungspositionen“ zu verstehen seien. Die Gruppe einigte sich darauf, keinesfalls nur Akademikerinnen in den Blick zu nehmen, sondern ein breites Verständnis von Frauen in Führung anzulegen. Grundsätzlich sollen Frauen mit Leitungsfunktion auf allen innerbetrieblichen und innerorganisatorischen Ebenen als Zielgruppe verstanden werden.

In einem breit angelegten Brainstorming wurde überlegt, wie männliche Führungskräfte dafür gewonnen werden könnten, ihre Gender-Stereotypen zu hinterfragen. Oder sollte es bei der Arbeit des Expert:innenteams darum gehen, für Führung qualifizierte Frauen sichtbarer zu machen? In den Debatten kristallisierte sich heraus, dass das Wissen um für Führung qualifizierte Frauen nicht „gehoben“ werden musste. Dass es in vielfacher Weise für Führung geeignete Frauen gäbe, sei inzwischen hinreichend bekannt. Es sollte vielmehr darum gehen, die scheinbar geschlechtsneutralen Barrieren, die weiblicher Führung entgegenstehen, kenntlich zu machen und beiseitezuräumen.

<sup>6</sup> Hier ist anzumerken: In der Regel handelt es sich nicht um individuelle Herausforderungen, sondern um strukturell vorgegebene.

In den nächsten Sitzungen stellten sich rasch zwei grundlegende Überlegungen heraus: Die gängige konservative Vorstellung in Deutschland, dass Führung den zeitlich zumindest theoretisch unbegrenzten Einsatz der Führungsperson benötige, ist ein Führungskonzept, das an den Lebensrealitäten vieler Frauen vorbeigeht. Überdies benötigen Frauen Netzwerke, die Karriereanwärter:innen bei ihrem Berufsweg unterstützen und die vorhandene Barrieren als strukturelle Hemmnisse kenntlich machen bzw. an deren Abschaffung aktiv mitwirken. Das Expert:innenteam beschäftigte sich über mehrere Sitzungen hinweg mit der Informationsgewinnung zu bestehenden Netzwerken und Förderprogrammen, so z. B. mit dem X-Company-Mentoring Programm, einem Cross-Mentoring Programm mit Unternehmen aus der Metropolregion, das Mentees und Mentor:innen wechselseitig aus unterschiedlichen Firmen zusammenbringt und weibliche Firmenangehörige auf dem Weg zu Führungspositionen unterstützt.

Aus den Diskussionen ergaben sich schließlich drei Ansätze für Projektideen:

- **Ein Ideenpool soll geschaffen werden, der in kreativer Weise die Entwicklung neuer Ideen für den Umgang mit Arbeitszeit ermöglicht.**  
Unternehmen werden dafür gewonnen, die Ideen praktisch auszuprobieren. Die Attraktivität des Programms soll durch kommunale Preise und Öffentlichkeitsarbeit gestärkt werden.
- **Bestehende (Frauen-)Netzwerke sollen daraufhin überprüft werden, ob und welche Wege sie zur Förderung von Frauen in Führung beschreiten.**  
Auf diese Weise können Kenntnisse über günstige Förderwege gewonnen und öffentlich bekannt gemacht werden. Von dieser analytischen Bestandsaufnahme kann eine Projektidee abgetrennt und ggf. weiterentwickelt werden, die sich insbesondere mit dem Coaching von Frauen in Führung beschäftigt.
- Eine Projektidee ist zu entwickeln, die **Personalentscheider:innen** in den Mittelpunkt stellt, sie für **Genderfragen im Führungsbereich sensibilisiert** und den Informationsaustausch von Frauen in Führung organisiert.

Die Ideen des Expert:innenteams haben zur Entwicklung von drei Projektskizzen geführt:

- Das Projekt WF2,4 **„Changing Time(s) for Gender Equality“** verbindet die Suche nach neuen (Arbeits-)Zeitkonzepten mit der praktischen firmeninternen Erprobung und kommunaler Aufmerksamkeit bzw. Wertschätzung.
- Die Projektskizze WF2,5 **„Frauen-Netzwerke auf dem Prüfstand“** bringt die wissenschaftliche Analyse von Frauennetzwerken mit einer Kampagne der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Mannheim zusammen.
- Projekt WF2,6 **„ZUKUNFT“** verknüpft die gendersensible Ausgestaltung der Arbeit von Personalverantwortlichen mit dem Vernetzen von weiblichen Führungskräften.

### II.3.2 Die Mitglieder des Expert:innenteams

Wir danken allen Expert:innen für Ihr herausragendes Engagement bei der Erstellung des GAPinMA.<sup>7</sup>

Name	Organisation	Funktion
Gabriele Daniel	Kontaktstelle Frau und Beruf Mannheim-Rhein-Neckar-Odenwald, Stadt Mannheim	Leitung
Zahra Deilami	Stadt Mannheim	Gleichstellungsbeauftragte
Susanne Deß	Mannheimer Abendakademie	Geschäftsführerin
Anca Eisele	John Deere GmbH & Co. KG	Ethics & Compliance Manager
Ilsabe Händel	ABB AG	Senior Consultant, Trainerin und Coach
Silke Heinrichs	Roche Diagnostics GmbH	Head of Diversity + Inclusion
Wolfgang Katzmarek	Gewerkschaft	BR Vorsitzender i. R.
Cosima Meyer	Universität Mannheim	Akademische Mitarbeiterin
Mona Salwender	Universität Mannheim	Akademische Mitarbeiterin
Dr. Liane Schmitt	Stadt Mannheim	Fachbereichsleitung Organisation und Personal
Prof. Dr. Sylvia Schraut	Universität der Bundeswehr München	Prof. für Neuere Geschichte i. R., ehrenamtliche Leitung des Charta Beirats
Gabriele Smith	ZONTA Club Mannheim e. V.	Präsidentin 2020–2022
Petra Schorat-Waly	Stadt Mannheim	Fachreferentin „Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“
Sonja Wilkens	Stadt Mannheim	Fachbereich für Wirtschaft- und Strukturförderung, Stellv. Leiterin Gründen und Fördermittel

<sup>7</sup> Neben den aufgeführten Expert:innen haben noch weitere Personen über die Projektideen diskutiert und an den Projektskizzen gearbeitet. Aufgrund von vielseitigen Verpflichtungen und den zusätzlich mit der Corona-Pandemie entstandenen beruflichen oder anderweitigen Herausforderung, war es nicht allen Expert:innen möglich das Projekt von Anfang bis Ende zu begleiten. Das ist verständlich und auch ihnen möchten wir explizit unseren Dank ausdrücken. Dazu zählen auch die Expert:innen, die wir nicht mehr erreichen konnten und die deshalb nicht in der Liste aufgeführt werden.



### II.3.3 Projektskizze WF2, Projekt 4

## Changing Time(s) for Gender Equality: Zeit neu denken

Verfasser:innen:

Silke Heinrichs, Roche Diagnostics GmbH,  
Head of Diversity + Inklusion

Wolfgang Katzmarek, Gewerkschaft, BR Vorsitzender i. R.

Cosima Meyer, Universität Mannheim, Akademische  
Mitarbeiterin

Mona Salwender, Universität Mannheim, Akademische  
Mitarbeiterin

Gabriele Smith, ZONTA Club Mannheim e.V.,  
Präsidentin 2020–2022

#### PROJEKTDATEN

**(Potenziell) durchführende Institutionen & Projektleitung** noch offen

**(Potenzielle) Kooperationspartner:innen** Kontaktstelle Frau und Beruf Mannheim – Rhein-Neckar-Odenwald  
**Unternehmensebene:** FUCHS PETROLUB SE, Roche Diagnostics GmbH, John Deere GmbH & Co. KG, ABB AG, mittelständische, kleine Unternehmen & Startups  
**Medienebene:** Mannheimer Morgen, Rhein-Neckar-Zeitung, RON, RNF  
**Kooperationsebene:** Employers for Equality (Badges), Dr. Fem Fatale (Kommunikation), Handelskammern, the job sharing hub, Max-Weber-Institut (Thema Arbeitszeit), Universität Mannheim  
 Weitere Kooperationspartner:innen sind erwünscht.

**Geplante Durchführung & örtliche Verankerung** in den beteiligten Unternehmen und Institutionen

**Zielgruppen** Beschäftigte in den beteiligten Unternehmen und Institutionen, Öffentlichkeit

**Durchführungszeitraum** 37 Wochen ab Startpunkt, das Projekt kann mehrfach wiederholt werden

## PROJEKTBE SCHREIBUNG

### Ausgangssituation

Die Mitglieder des Expert:innenteams aus Wirtschaft und Wissenschaft haben „Zeit“ als „root cause“ für „Gender Inequalities“ am Arbeitsplatz identifiziert. Beispiele für „Zeit-Themen“ sind: lange Arbeitszeiten als Führungskraft oder die Ungleichverteilung der Care-Zeit zwischen Frauen und Männern. Diese Zeit-Themen tragen maßgeblich zur Ungleichheit von Frauen und Männern in Führungspositionen bei, und das Fortbestehen solcher Strukturen und Kulturen verhindert Fortschritt in der Gleichstellung auf Führungsebene. Daher steht das Thema Zeit im Mittelpunkt dieses Projekts.

### Projektdarstellung

Das Projekt zielt darauf ab, „Zeit neu zu denken“ – besonders in Arbeitskontexten – und damit neue Perspektiven für mehr Gender Equality in der Zukunft zu eröffnen.

Das sogenannte virtuelle „Ideen-Labor“ steht am Beginn des Projekts und dient als Auftakt & Inspiration. Hier sollen viele Akteur:innen (Frauen, Männer, Diverse, Unternehmen, Führungskräfte, Eltern, Nicht-Eltern uvm.) an einen Tisch geholt werden und gemeinsam brainstormen, wie „Zeit“ neu gedacht werden kann. Die im „Ideen-Labor“ entwickelten Ideen sollen stets darauf abzielen, kreativ Strukturen und Kulturen zu erschaffen, die Gleichberechtigung fördern, mit Fokus auf das Thema Zeit. Neben Brainstorming findet auch Netzwerken und das Teilen von Best Practices statt.

Nach einer Vorbereitungsphase startet die Projektphase „Alles-ist-möglich-Zeit“. In diesem Zeitraum werden Ideen in den beteiligten Unternehmen ausprobiert. Um das Projekt bekannt zu machen und die Teilnahme der Unternehmen zu fördern, vergibt die Stadt Mannheim „Badges“ für die Teilnahme am Ideen-Labor und für die Erprobung neuer Arbeitszeitmodelle. Eine gemeinsame Abschlussveranstaltung und die Veröffentlichung eines Ideenkatalogs runden das Projekt ab, das mehrfach durchgeführt werden kann.

## ZIELE UND ANVISIERTE ERGEBNISSE DES PROJEKTES

### Hauptziel

Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen

### anvisiertes Ergebnis

Neue „Zeitmodelle“, die Frauen die Übernahme von Führungspositionen erleichtern, sind entwickelt, erprobt und als Pilotmodell bekannt gemacht worden.

### Teilziele

Brainstorming Ideen für kreative Zeit-Lösungen mit Ziel Geschlechtergerechtigkeit, werden im Ideenlabor entwickelt und mit einer Austauschplattform verknüpft.

### anvisierte Ergebnisse

Festgehalten werden die Ideen auf eCards, welche sowohl intern als auch extern verschickt werden können, um den Change anzustoßen und zu kommunizieren (What do you think about that? Join our discussion!).

Unternehmen ins „Tun“ bringen (Alles-ist-möglich-Zeit)

Die Erprobung von neuen „Zeit-Modellen“ macht deutlich, dass sowohl die Unternehmensführung wie die an Führung interessierten Frauen von veränderten Zeitkonzepten profitieren.

Die Ideen werden in den beteiligten Unternehmen angetestet und ausprobiert.

Best Practices teilen

Die Stadt Mannheim vergibt virtuell und in Urkundenform Badges für die Teilnahme am „Ideen-Labor“ und für die Erprobung neuer Arbeitszeitmodelle.

Die Kommune veröffentlicht Berichte über Ideen und Erprobungsergebnisse und am Ende des Projekts einen Ideenkatalog, der zur Nachahmung anregt.

## MASSNAHMEN UND ZEITPLAN DES PROJEKTES

	1. M.	2. M.	3. M.	4. M.	5. M.	6. M.	7. M.	8. M.	9. M.
Vorbereitung und Einbettung in Förderprogramme	●								
Kooperationspartner:innen werben	●								
Aktive Werbung für das Projekt		●	●						
Badges erstellen	●	●							
Digitale Plattform einrichten	●	●							
Ideenübersicht (eCards) erstellen, professionell aufbereiten und bereitstellen		●							
Kick-off planen, Redner:innen und Teilnehmende einladen	●	●							
Kick-off durchführen			●						
Ideen-Labor einrichten und organisieren			●	●	●	●	●	●	●
Moderation der digitalen Plattform			●	●	●	●	●	●	●
„Alles-ist-möglich“-Phase einrichten				●					
„Alles-ist-möglich“-Phase moderieren				●	●	●	●	●	
Badges verteilen und Best Praxis teilen						●	●	●	●
Meetings organisieren				●	●	●	●	●	●
Evaluation mit Fragebögen durchführen								●	●
Veröffentlichung des Ideenkatalogs								●	●
Abschlussbericht schreiben									●

## EVALUATION DES PROJEKTES AUF BASIS DER ANVISIERTEN ERGEBNISSE

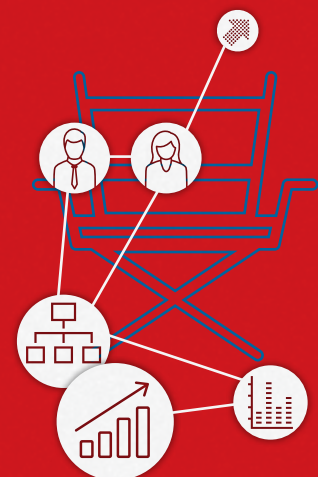
<b>Durchführende Organisation</b>	noch offen
<b>Zeitpunkt</b>	am Ende jedes Projektdurchgangs
<b>Indikatoren</b>	mit Hilfe von Fragebögen:
<b>(Die Indikatoren werden vor Projektbeginn mit konkreten Kennzahlen unterlegt.)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Anzahl der beteiligten Unternehmen, Institutionen und Personen</li> <li>▪ Zahl der Erprobungen neuer Arbeitszeitmodelle</li> <li>▪ Anzahl vergebener Badges</li> </ul>

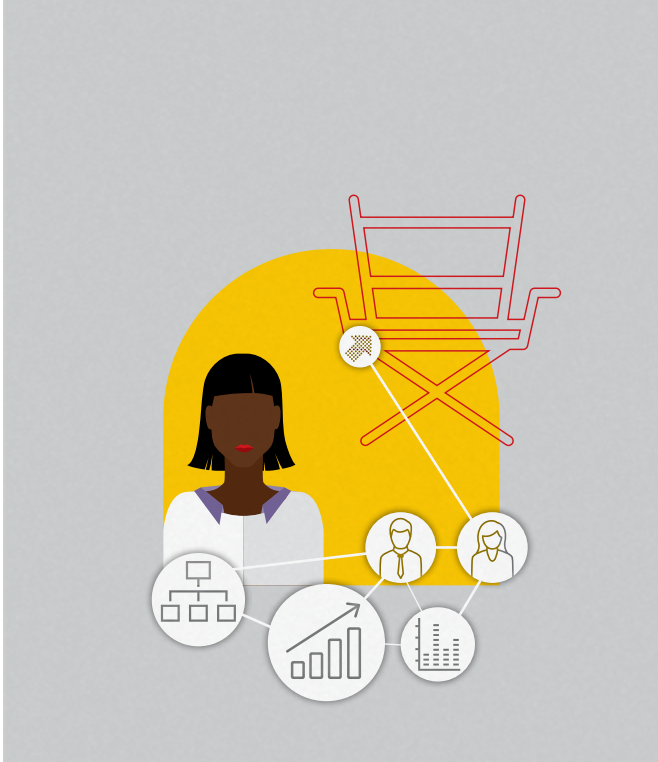
**NOTWENDIGE MITTEL (BUDGET)**

	Erläuterung	Summe
<b>Personal</b>	Leitung, Koordination, etc.	60.000 €
<b>Sachmittel, inkl. Honorartätigkeiten</b>	Referent:innen, Moderation, Büroausstattung, Öffentlichkeitsarbeit, Workshops, Veranstaltungen, Publikationen, Sonstige Sachmittel	11.300 €
<b>Summe gesamt</b>		71.300 €

**STATUS DES PROJEKTES**

<b>Antragstellung</b>	noch offen
<b>Status der Finanzierung</b>	noch nicht gesichert, Sponsoren werden gesucht
<b>Umsetzung</b>	noch nicht begonnen
<b>(Mögliche) Einbindung in Förderprogramm</b>	wird geprüft





### II.3.4 Projektskizze WF2, Projekt 5

## Frauen-Netzwerke auf dem Prüfstand: Ihre Rolle als Impulsgeber zur Gleichstellung von Frauen in Führungspositionen

Verfasser:innen:

Sonja Wilkens, Stadt Mannheim, Fachbereich für  
Wirtschafts- und Strukturförderung

Anca Eisele, John Deere GmbH & Co. KG,  
Ethics & Compliance Manager

Prof. Dr. Sylvia Schraut, Leiterin des Charta-Beirats

#### PROJEKTDATEN

**(Potenziell) durchführende Institutionen & Projektleitung** Stadt Mannheim, Fachbereich Demokratie und Strategie, Abteilung Gleichstellung  
Prof. Dr. Alexandra Niessen-Ruenzi, Lehrstuhl für Corporate Governance, Universität Mannheim

**(Potenzielle) Kooperationspartner:innen** Rotary Club International  
Lions Club International  
Zonta International  
Sorooptimist International  
Business Professional Women (zugesagt)  
Deutscher Akademikerinnen Bund (DAB) (zugesagt)  
Weitere Kooperationspartner:innen sind erwünscht.

**Geplante Durchführung & örtliche Verankerung** Stadt Mannheim  
Universität Mannheim

**Zielgruppen** Frauen, die in der Metropolregion Rhein-Neckar Mitglied eines Frauen-Netzwerkes bzw. Mitglied eines Service Clubs sind

**Durchführungszeitraum** Januar 2022 – März 2023



## PROJEKT BESCHREIBUNG

### Ausgangssituation

Die Sozialwissenschaften betonen: Netzwerke sind in der Sphäre von Politik und Wirtschaft, bei der Förderung von Berufskarrieren und für die Erweiterung individueller Handlungsspielräume von zentraler Bedeutung.

Soziale Netzwerke existieren nach Geschlechtern getrennt, aber auch geschlechtsneutral in allen gesellschaftlichen Sphären. Dabei existiert hinsichtlich Macht, Einfluss und Wirksamkeit ein Gefälle zwischen männlich dominierten und Frauen-Netzwerken.

Bislang ist wenig erforscht, welche direkten oder informellen Wege Frauen-Netzwerke beschreiten, um die Berufskarrieren ihrer Mitglieder zu fördern, wie wirksam diese Förderstrategien sind und ob sich die einschlägigen Bemühungen der Frauen-Netzwerke von den in männlich orientierten Netzwerken unterscheiden.

### Projektdarstellung

Das Projekt will überprüfen, wie Frauen-Netzwerke und Service Clubs mit Frauenbeteiligung arbeiten, welche Wirkungsfelder sie bedienen und wie sie arbeiten sollten, um Frauen zu fördern, die auf dem Weg sind, Führungspositionen zu übernehmen.

Die Untersuchung soll an Hand ausgewählter Beispiele aus der Metropolregion Rhein-Neckar durchgeführt werden. Prof. Dr. Alexandra Niessen-Ruenzi, Universität Mannheim wird eine Masterarbeit zum Thema (Befragung) vergeben.

Die Abteilung Gleichstellung, Fachbereich Demokratie und Strategie, Stadt Mannheim wird die Aufgabe übernehmen, die zu untersuchenden Netzwerke für das Projekt zu gewinnen, das Projekt begleiten und im Anschluss an die Untersuchung dieses bekannt machen und in einen Diskussionsprozess mit den Netzwerken und der Öffentlichkeit einbringen.

Geplant ist die Einführung eines wissenschaftlichen Preises für eine exzellente Masterarbeit zum Thema „Frau und Führung“, gestiftet von der Gleichstellungsbeauftragten in Kooperation mit Prof. Dr. Alexandra Niessen-Ruenzi, Universität Mannheim.

## ZIELE UND ANVISIERTE ERGEBNISSE DES PROJEKTES

### Hauptziel

Überprüfung der Netzwerke hinsichtlich ihrer Strategien, Frauenkarrieren zu fördern.

### anvisiertes Ergebnis

Sensibilisierung der Öffentlichkeit und der Netzwerker:innen bezüglich der Notwendigkeit, Netzwerke gendersensibel auszugestalten. Im Mittelpunkt wird voraussichtlich die Klärung folgender Fragen stehen (siehe Teilziele):

### Teilziele

Wird die Sichtbarkeit von Expertinnen gefördert?

### anvisierte Ergebnisse

Stärkere öffentliche Präsentation der Expertinnen aus den eigenen Reihen

Werden Frauen als „Role Models“ promotet und hervorgehoben?

Sensibilisierung der eigenen Reihen und der Öffentlichkeit für die gesellschaftlichen Bedingungen, die für Frauenkarrieren bedeutsam sind

Welche Instrumente werden genutzt, um die Führungsverantwortung von Frauen zu steigern?

Entwicklung neuer Instrumente für die Förderung von Frauen für Führungspositionen

Wird über effizienteres Lateral-Management (gleichstellungsorientierte Durchlässigkeit von Karrierestufen) nachgedacht?

Entwicklung neuer Laufbahnmodelle

### MASSNAHMEN UND ZEITPLAN DES PROJEKTES

	2022				2023	
	1. Q.	2. Q.	3. Q.	4. Q.	1. Q.	2. Q.
Implementierung des Projekts	●					
Treffen mit Repräsentant:innen der Netzwerke	●					
Durchführung der Masterarbeit	●	●				
Vorstellung der Ergebnisse in den Netzwerken			●			
Evaluation				●		●
Erarbeitung eines Maßnahmenkatalogs mit den Netzwerker:innen					●	●

### EVALUATION DES PROJEKTES AUF BASIS DER ANVISIERTEN ERGEBNISSE

**Durchführende Organisation** Stadt Mannheim, Fachbereich Demokratie und Strategie, Abteilung Gleichstellung

**Zeitpunkt** 30.9.2022 und am Ende der Projektlaufzeit

**Indikatoren** (Die Indikatoren werden vor Projektbeginn mit konkreten Kennzahlen unterlegt.)

- Anzahl beantworteter Fragebögen
- Anzahl der Veranstaltungen zur Bekanntmachung der Ergebnisse der Studie
- Feedback der befragten (Frauen)Netzwerke
- Maßnahmenkatalog

**NOTWENDIGE MITTEL (BUDGET)**

	Erläuterung	Summe
<b>Personal</b>		Eigenleistung
<b>Sachmittel, inkl. Honorartätigkeiten</b>	Referent:innen, Moderation, Büroausstattung, Öffentlichkeitsarbeit, Workshops, Veranstaltungen, Publikationen, Sonstige Sachmittel	4.000 €
<b>Summe gesamt</b>		4.000 €

**STATUS DES PROJEKTES**

<b>Antragstellung</b>	noch nicht
<b>Status der Finanzierung</b>	noch nicht gesichert, Sponsoren werden gesucht
<b>Umsetzung</b>	noch nicht begonnen
<b>(Mögliche) Einbindung in Förderprogramm</b>	wird geprüft





### II.3.5 Projektskizze WF2, Projekt 6

## ZUKUNFT

**Z**usammen  
**U**nternehmens-  
**K**ultur  
**U**neingeschränkt  
**N**achhaltig  
**F**ortentwickelnd  
**T**ransformieren

Verfasser:innen:

Zahra Deilami, Stadt Mannheim,  
 Gleichstellungsbeauftragte  
 Dr. Liane Schmitt, Stadt Mannheim,  
 Fachbereichsleitung Organisation  
 und Personal

#### PROJEKTDATEN

<b>(Potenziell) durchführende Institutionen &amp; Projektleitung</b>	Fachbereich Organisation und Personal, Stadt Mannheim Gleichstellungsbeauftragte, Stadt Mannheim
<b>(Potenzielle) Kooperationspartner:innen</b>	Unternehmen des X-Company-Mentoring Programms und der Metropolregion Rhein-Neckar Universitätsklinik Mannheim (UMM) IHK Weitere Kooperationspartner:innen sind erwünscht.
<b>Geplante Durchführung &amp; örtliche Verankerung</b>	rotierend bei verschiedenen Unternehmen
<b>Zielgruppen</b>	Personalverantwortliche
<b>Durchführungszeitraum</b>	Januar 2022 – Dezember 2023

## PROJEKTBE SCHREIBUNG

### Ausgangssituation

Obwohl die Erwerbstätigkeitsquote von hochqualifizierten Frauen bundesweit anhaltend steigt, bleiben Frauen weiterhin in den Führungsebenen 1 und 2 unterrepräsentiert. Laut dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung sind bundesweit auf dieser Führungsebene durchschnittlich nur 25% Frauen beschäftigt. Der Unterschied zwischen Männern und Frauen zeigt sich besonders deutlich, wenn man den Anteil von weiblichen Führungskräften an allen berufstätigen Frauen analysiert: Während jeder 10. Mann eine Führungsposition einnimmt, ist das nur bei jeder 25. berufstätigen Frau der Fall.

Die Ursachen liegen vor allem in der Familiengründungsphase, von der viele Frauen zwischen dem 30. und 40. Lebensjahr betroffen sind, und in den fehlenden adäquaten strukturellen Rahmenbedingungen, um Familie und Beruf zu vereinbaren. Geschlechterbezogene Stereotypisierungen, die Führungsqualitäten eher Männern zuschreiben, verstärken die Benachteiligung von Frauen.

### Projektdarstellung

Um die bestehende Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen zu beseitigen, muss dieses brachliegende Potenzial besser mobilisiert werden. Ein zukunftsorientiertes Unternehmen kann nur durch eine gezielte und lebensphasenorientierte Personal- und Organisationsentwicklungsstrategie optimale Förderungsstrukturen schaffen, um einen effektiven Beitrag zur Sicherung ihrer Fach- und Führungskräfte zu leisten.

Hierbei kommt Entscheider:innen bei der Personalentwicklung eine besondere Verantwortung zu.

Das Projekt stellt diese Zielgruppe in den Mittelpunkt und will einen Lern- und Dialograum schaffen, in dem Informationen und Erfahrungswerte ausgetauscht sowie Impulse, Inputs und innovative Ideen gesammelt werden können. Die in der Ziel- und Maßnahmenbeschreibung aufgeführten Bausteine, wie „Lunch and Learn“ stellen lediglich Vorschläge dar, welche durch die Projektteilnehmer:innen ergänzt werden können.

## ZIELE UND ANVISIERTE ERGEBNISSE DES PROJEKTES

### Hauptziel

Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen

### anvisiertes Ergebnis

- mittelfristige Sicherstellung von Führungskräften innerhalb der Unternehmen
- Talentförderung
- nachhaltige Mobilisierung vorhandener personeller Ressourcen

### Teilziele

Installation eines Austauschformats und Schulungen für die Verantwortlichen im Bereich Personal und Organisationsentwicklung

### anvisierte Ergebnisse

Sensibilisierung der Zielgruppe für die Ziele des Projekts

Einführung von standardisierten Beurteilungsverfahren  
Bislang erhalten nur Beamt:innen gemäß den gesetzlichen Bestimmungen eine regelmäßige dienstliche Beurteilung. Beschäftigte hingegen erhalten nach dem TVöD o.Ä. nur bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder auf Anfrage aus triftigen Gründen während des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis.

Es wird ein standardisiertes Bewertungssystem mit normierten Beurteilungsindikatoren für alle Mitarbeiter:innen entwickelt, eingeführt und regelmäßig durchgeführt.

Einführung des Formats „Lunch and Learn“

Es wird die Möglichkeiten für die Einführung von kollegialen Supervisionen für die Frauen auf den Führungsebenen 1, 2 und 3 geprüft. Das Angebot wird ergänzt durch Blitzreferate, die das Themenspektrum „Führung“ im Blick haben.

Die Treffen werden regelmäßig durchgeführt. Sie dienen dem Erfahrungs- und Informationsaustausch, der Identifizierung der Herausforderungen in Führungspositionen und der Erarbeitung von Lösungsvorschlägen. Darüber hinaus wird besonders über Themen um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Pflege (selbstkritisch) reflektiert. Die Treffen können optional als Arbeitszeit angerechnet werden.

Einführung anonymer Auswahlverfahren und genderneutraler Stellenausschreibungen.

Es werden die Vor- und Nachteile des anonymen Auswahlverfahrens für das Unternehmen geprüft.

Die Stellenausschreibungen für Führungspositionen werden in allen Fällen mit dem Zusatz versehen: „grundsätzlich für Teilzeitkräfte geeignet“. Die Stellenausschreibungen werden insofern angepasst, als dass auf die Möglichkeit der Teilzeitarbeit auch in Führungspositionen hingewiesen wird.

**MASSNAHMEN UND ZEITPLAN DES PROJEKTES**

	2022				2023			
	1. Q.	2. Q.	3. Q.	4. Q.	1. Q.	2. Q.	3. Q.	4. Q.
Installation eines Austauschformats und Schulung für Personalentscheider:innen	●							
Schulung und Austausch zu „Einführung von standard. Beurteilungsverfahren“		●	●					
Schulung und Austausch zum Themenbereich „Einführung Lunch and Learn“				●				
Schulung und Austausch zum Themenbereich „Einführung anonymer Auswahlverfahren und genderneutraler Stellenausschreibungen“; Abschlusstreffen					●	●		
Finalisierung eines Handbuchs							●	
Evaluierung des Projekts				●		●		
Feierliche Beendigung des Projekts								●

**EVALUATION DES PROJEKTES AUF BASIS DER ANVISIERTEN ERGEBNISSE**

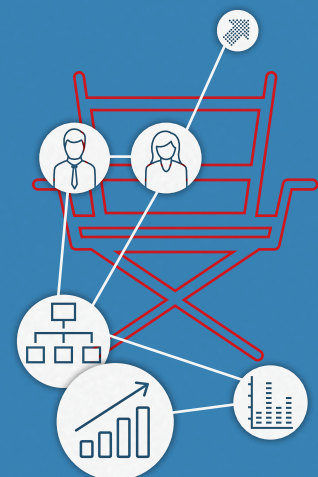
<b>Durchführende Organisation</b>	Fachbereich Organisation und Personal, Stadt Mannheim Gleichstellungsbeauftragte, Stadt Mannheim
<b>Zeitpunkt</b>	30.9.2022 und 30.6.2023
<b>Indikatoren</b> <b>(Die Indikatoren werden vor Projektbeginn mit konkreten Kennzahlen unterlegt.)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Anzahl teilnehmende Personalentwickler:innen</li> <li>▪ Anzahl von Unternehmen, die standardisierte Beurteilungsverfahren eingeführt haben</li> <li>▪ Anzahl von Unternehmen, die ihre Stellenausschreibungen auf Gendersensibilität überprüft haben</li> </ul>

**NOTWENDIGE MITTEL (BUDGET)**

	Erläuterung	Summe
<b>Personal</b>	Leitung, Koordination, etc.	Eigenleistung
<b>Sachmittel, inkl. Honorar- tätigkeiten</b>	Referent:innen, Moderation, Büroausstattung, Öffentlich- keitsarbeit, Workshops, Veranstaltungen, Publikationen, sonstige Sachmittel	8.000 €
<b>Summe gesamt</b>		8.000 €

**STATUS DES PROJEKTES**

<b>Antragstellung</b>	noch offen
<b>Status der Finanzierung</b>	noch nicht gesichert
<b>Umsetzung</b>	noch nicht begonnen
<b>(Mögliche) Einbindung in Förderprogramm</b>	wird geprüft



## II.4 Wirkungsfeld 3: Förderung der hochqualifizierten Migrantinnen in den ersten regulären Arbeitsmarkt

Was ist das Problem?

Schon die genaue Charakterisierung der Zielgruppe ist nicht ganz einfach. Wer ist eine hochqualifizierte Migrantin? Sind das Ausländerinnen? Flüchtlinge? Sind das Frauen mit Migrationshintergrund – also Einwohnerinnen, die selbst oder von denen zumindest ein Elternteil nicht mit deutscher Staatsangehörigkeit geboren wurde? Die letztgenannte Gruppe umfasst zugewanderte und nicht zugewanderte Ausländerinnen, zugewanderte und nicht zugewanderte Eingebürgerte, (Spät-)Aussiedlerinnen sowie die als Deutsche geborenen Nachkommen dieser Gruppen. Tatsächlich haben heute in Deutschland die meisten Einwohner:innen mit Migrationshintergrund die deutsche Staatsbürgerschaft. Über ihre Namen und andere Merkmale mag jedoch erkennbar sein, dass ihre Großeltern wahrscheinlich noch nicht in Deutschland geboren wurden.

11,11 Millionen Menschen lebten Ende des Jahres 2020 in Baden-Württemberg. 1,79 Millionen, bzw. 16,1% von ihnen hatten keinen deutschen Pass. Der Anteil der Migrant:innen ist in den baden-württembergischen Stadtkreisen besonders hoch. In Pforzheim, Heilbronn, Stuttgart und Mannheim gehörte jede vierte Einwohner:in zu diesem Bevölkerungskreis. Rechnet man die Menschen mit Migrationshintergrund dazu, dann zählte schon 2019 jede/r Dritte zu den Baden-Württemberger:innen mit ausländischem Pass oder Migrationshintergrund. In Mannheim stellten sie Ende 2020 mit 145.855 Einwohner:innen 45,6% der Stadtbevölkerung. 63.151 von ihnen haben einen deutschen Pass.

Einfacher ist es zu definieren, was unter „hochqualifiziert“ zu verstehen ist: in der Regel ein Hochschul- oder Universitätsabschluss.

Über die Ausbildung der Einwohner:innen Deutschlands mit Migrationshintergrund sind nur wenige statistische Daten bekannt. Auf Bundes- und Länderebene lässt sich zeigen, dass vier von zehn Menschen mit Migrationshintergrund über keine abgeschlossene Schulbildung verfügen. Aber die jungen bildungsorientierten Ausländer:innen und Menschen mit Migrationshintergrund haben in der Frage der Ausbildung mit den Einwohner:innen ohne Migrationshintergrund längst gleichgezogen.

### Ausbildungsstand in Deutschland 2019

	Einwohner:innen mit Migrationshintergrund	Einwohner:innen ohne Migrationshintergrund
Bachelorabschluss	2,3%	3,9%
Masterabschluss	1,5%	2,8%
Diplom	13,6%	9,6%

(Quelle: Statista 2021)

2016 studierten in Deutschland rund 215.000 Frauen mit Migrationshintergrund. 421.000 Frauen mit Migrationshintergrund zwischen 18 und 36 hatten einen akademischen Abschluss.

„Die ausländischen Mitbürgerinnen und Mitbürger sind in den letzten Jahrzehnten zu einem festen Bestandteil der baden-württembergischen Gesellschaft geworden“, heißt es in einem Artikel des Statistischen Landesamts Baden-Württemberg aus dem Jahr 2019. „Vor allem was die Integration in Schule, Berufsbildung und Arbeitsmarkt betrifft, werden noch Defizite und ein Nachholbedarf für eine nachhaltige Integrationspolitik gesehen“ (Statistisches Monatsheft Baden-Württemberg 5/2019, S. 18).

Fakt ist, dass auf dem Arbeitsmarkt die Chancen von Ausländer:innen und Menschen mit Migrationshintergrund im Verhältnis zur Vergleichsgruppe ohne Migrationshintergrund schlechter sind. Dies trifft umso mehr zu, je höher die Berufsqualifikation ist.

Haben hochqualifizierte Migrantinnen in Deutschland – und insbesondere in Mannheim als Frau – ein besonderes Problem, einen adäquaten Arbeitsplatz zu finden?

Aussagen über die Berufschancen von Frauen mit Migrationshintergrund und akademischem Abschluss finden sich in den statistischen Erhebungen nur selten. Offensichtlich ist jedoch, dass sie auf dem Arbeitsmarkt besonders benachteiligt sind. 2016 belegte eine Studie, veröffentlicht vom Bonner Institut zur Zukunft der Arbeit, dass sich Frauen mit höherer Ausbildung und Kopftuch sieben Mal mehr um eine Stelle bewerben müssen als Stellensuchende mit deutschem Namen, um genauso häufig zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden. Hier werden Benachteiligungsmechanismen, von denen hochqualifizierte Frauen insgesamt betroffen sind, in Verbindung mit einem Migrationshintergrund potenziert.



„Als selbstverständlicher Bestandteil der deutschen Gesellschaft sind hochqualifizierte Frauen mit Zuwanderungsgeschichte und Women of Color auch weiterhin in gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Machtpositionen branchenübergreifend unterrepräsentiert. (...) In Deutschland fehlt es an einer gezielten Förderung engagierter Studentinnen mit Zuwanderungsgeschichte und Women of Color. Die Kombination der Faktoren Geschlecht, beeindruckender Lebenslauf und durch Abstammung und/oder Religion bedingte Diskriminierungserfahrung beim Berufseinstieg ist ein weitgehend ignoriertes Feld, in dem großer Nachholbedarf besteht.“ (Swans Initiative, Homepage).

Hochqualifizierte Migrantinnen brauchen in besonderer Weise Unterstützung beim Netzwerken und Erfahrungsaustausch. Um den diffusen und konkreten Vorurteilen in Personalabteilungen begegnen zu können, müssen sie ihre Fähigkeiten, sich selbst zu präsentieren, ausbauen.

#### II.4.1 Zur Arbeit des Expert:innenteams

Das Expert:innenteam setzt sich aus zwei Vertreter:innen aus Bildung und Wissenschaft, fünf der Gewerkschaften und Wirtschaft, sechs der Wohlfahrtsverbände und sozialen Projekte, vier der interessierten Fachbereiche der Stadtverwaltung und aus einer Repräsentantin der Migrantinnen zusammen. Das Expert:innenteam traf sich insgesamt sieben Mal. Ergänzend kamen etliche Untergruppentreffen dazu. Nur zu zwei Terminen konnten sich die Mitglieder des Teams persönlich treffen. Coronabedingt mussten die übrigen Treffen virtuell stattfinden. Die Zielvorgabe – drei Projektskizzen zu entwickeln – stellte für das Expert:innenteam eine große Herausforderung dar.

Manche Stagnation in den Diskussionen war darauf zurückzuführen, dass das Expert:innenteam der Meinung war, dass die Beraterinnen der Arbeitsagentur eine spezifische Schulung benötigten, um hochqualifizierte Migrantinnen adäquat beraten zu können. Bei einer Überprüfung der Machbarkeit wurde jedoch festgestellt, dass solche Weiterbildungen nur auf Bundesebene und nicht auf regionaler Ebene entwickelt werden. Insgesamt wurde in den Debatten des Expert:innenteams verdeutlicht, dass Migrantinnen zwar Betroffene, aber nicht Verursacher:innen ihrer strukturellen Benachteiligung sind.

In der ersten Sitzung war zu klären, welche Personengruppe unter „hochqualifizierten Migrant:innen“ zu verstehen sei. Auf Initiative der Gleichstellungsbeauftragten einigte sich das Expert:innenteam darauf, diejenigen Frauen mit Migrationshintergrund und Migrationserfahrungen (im Folgenden Migrationsbiografie) in den Blick zu nehmen, die einen Hochschul- oder Universitätsabschluss in Deutschland erworben haben bzw. deren Abschlüsse anerkannt sind. Es ist diejenige Personengruppe, für deren Benachteiligung auf dem deutschen Arbeitsmarkt vor allem ihr Status als Frau mit Migrationsbiografie geltend gemacht werden kann. Schlechte Sprachkenntnisse oder fehlende (Integrations-)Kompetenzen treffen bei dieser Zielgruppe nicht als Vermittlungshemmnisse zu.

In den folgenden Sitzungen wurde eine ganze Reihe von Projektideen diskutiert und von zwei Untergruppen engagiert weiterverfolgt. Sie zielten insbesondere darauf, die Zielgruppe zu stärken und die Vermittlung von hochqualifizierten Migrantinnen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern. So wurde überlegt, ob eine Internet-Datenbank zur Selbstpräsentation der Zielgruppe, nach dem Modell von „Spitzenfrauen“, angelegt werden sollte. Ein Mentoringprogramm sollte entwickelt werden. Machte es in diesem Kontext Sinn, eine spezifische Praktikabörse für hochqualifizierte Migrantinnen zu entwerfen oder besondere Formate für Speed Datings für die Zielgruppe in Kooperation mit IHK und HWK zu entwickeln? Versprach auf der anderen Seite ein Projekt Erfolg, das darauf zielte, die Sensibilität für die Probleme der Zielgruppe bei Stellenvermittelnden Instanzen zu fördern? Doch (unbezahlte) Praktika werden aktuell immer mehr eingeschränkt. Sind sie einer hochqualifizierten Bewerberin überhaupt zuzumuten? Auch das Format „Speed Dating“ war mit hoher Qualifikation nicht vereinbar.

Die vielfältigen Diskussionen konkretisierten sich schließlich in drei Schwerpunkten:

- Ein **Schulungsprogramm für die Internet-Selbstrepräsentation** von hochqualifizierten Migrantinnen auf dem Arbeitsmarkt soll entworfen werden. Hierfür ist zu prüfen, welche einschlägigen Datenbanken besonders erfolgversprechend sind.
- Das sehr erfolgreiche **Mentoringprogramm der Kontaktstelle „Frau und Beruf Mannheim Rhein-Neckar-Odenwald“** soll mit einem ergänzenden Projekt für die Zielgruppe „hochqualifizierte Migrantinnen“ erweitert werden.

- Auf Anregung der Gleichstellungsbeauftragten Zahra Deilami beschloss das Expert:innenteam, die strukturellen Probleme bei der Vermittlung von hochqualifizierten Migrantinnen, die bei der Entwicklung von Projektideen beständig im Zentrum der Diskussionen standen, selbst zum Inhalt eines Projektes zu machen. Im Rahmen eines Fachforums soll **eine Begegnungs- und Austauschmöglichkeit** geschaffen werden, die es erlaubt, sich über diese grundlegende Problematik auszutauschen, Erfahrungen zu diskutieren und Informationen über Best Praxis Konzepte zu sammeln.

Die Ideen des Expert:innenteams mündeten in die Entwicklung von drei Projektskizzen.

- Projekt WF3,7 „**MiMent<sup>2</sup>**“ will das sehr erfolgreiche **Mentoringprogramm** der Kontaktstelle „Frau und Beruf“ für die Zielgruppe von Wirkungsfeld 3 erweitern und damit die hochqualifizierten Mannheimerinnen mit Migrationshintergrund verstärkt unterstützen.
- Das Projekt WF3,8 „**Job Dating mit LinkedIn**“ möchte hochqualifizierten Migrantinnen mit einem in Deutschland anerkannten Hochschulabschluss in Geisteswissenschaften den Arbeitseinstieg in adäquate Tätigkeitsfelder erleichtern.
- Das Projekt WF3,9 „**Die Gewinnung von Fachkräften braucht einen intersektionalen Ansatz**“ verfolgt das Ziel im Rahmen eines Fachforums einen Diskurs über die Rekrutierung von Fachkräften unter der Berücksichtigung von zwei intersektionalen Faktoren „Geschlecht“ und „Migrationshintergrund“ zu führen. Dabei sollen feministische Perspektiven und Erkenntnisse aus der Forschung zu Stereotypen und Vorurteilen gegenüber Frauen mit Migrationshintergrund zu dem bestehenden Fachkräftekurs in Beziehung gesetzt werden.

## II.4.2 Die Mitglieder des Expert:innenteams

Wir danken allen Expert:innen für Ihr herausragendes Engagement bei der Erstellung des GAPinMA.<sup>8</sup>

Name	Organisation	Funktion
Ilayda Aslan	Ehemalige Praktikantin, Stadt Mannheim	Organisatorisches
Dr. Meike Bonefeld	WUMAN	Leitung
Zahra Deilami	Stadt Mannheim	Gleichstellungsbeauftragte
Anna Barbara Dell	ver.di Bezirksfrauenrat Rhein-Neckar	Mitglied der Redaktion von Frau Aktiv
Frauke Fischmann	Pro Social Business e. V.	Projektmitarbeiterin
Dr. Rajya Karumanchi-Dörsam	Interkulturelles Promotor*innen Programm BW	Interkulturelle Promotorin Regierungsbezirk Karlsruhe bei SIMAMA STEH AUF e. V.
Dilek Kürek	Migrationsberatung, Freireligiöser Wohlfahrtsverband Baden, Mannheim	Sozialpädagogin
Alexander Manz	AWO Kreisverband Mannheim e. V.	Fachbereichsleitung „Beschäftigung, Migration und Serviceleistungen“
Christiane Ram	Stadt Mannheim	Fachbereichsleiterin, Fachbereich für Wirtschafts- und Strukturförderung
Beate Reichelstein	Kontaktstelle Frau und Beruf Mann- heim – Rhein-Neckar-Odenwald	Leitung
Ute Richter	ABB AG	Early Talents, University Relations & Employer Branding
Niwin Safar	MiMi – Mit Migranten für Migranten ab 15.5.2021 Freireligiöser Wohlfahrtsverband Baden e. V.	Standortkoordination Migrationsberatung für erwachsene ZuwanderInnen
Susann Schmidt	SAP SE	HR Senior Recruitment Consultant
Prof. Dr. Sylvia Schraut	Universität der Bundeswehr München	Prof. für Neuere Geschichte i. R., ehrenamtliche Leitung des Charta Beirats
Petra Schorat-Waly	Stadt Mannheim	Fachreferentin „Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“
Melanie Thut	Stadt Mannheim	Projektmanagerin im Team Gründungen, Fördermittel und Krisen, Fachbereich für Wirtschafts- und Strukturförderung
Dr. Hartmut Unger	Coaching-Motivation Mannheim	Inhaber; Coach & Moderator
Dr. Tobias Vahlpahl	Stadt Mannheim	Leiter Koordinierungsstelle Quartiermanagement

<sup>8</sup> Neben den aufgeführten Expert:innen haben noch weitere Personen über die Projektideen diskutiert und an den Projektskizzen gearbeitet. Aufgrund von vielseitigen Verpflichtungen und den zusätzlich mit der Corona-Pandemie entstandenen beruflichen oder anderweitigen Herausforderung, war es nicht allen Expert:innen möglich das Projekt von Anfang bis Ende zu begleiten. Das ist verständlich und auch ihnen möchten wir explizit unseren Dank ausdrücken. Dazu zählen auch die Expert:innen, die wir nicht mehr erreichen konnten und die deshalb nicht in der Liste aufgeführt werden.



### II.4.3 Projektskizze WF3, Projekt 7

## MiMent<sup>2</sup> Kapazitätsausbau des bestehenden landesweiten Mentorinnen-Programms für Migrantinnen der Kontakt- stellen Frau und Beruf Baden- Württemberg für Mannheim

Verfasser:innen:

Beate Reichelstein, Kontaktstelle Frau und Beruf  
Mannheim – Rhein-Neckar-Odenwald

Petra Schorat-Waly, Stadt Mannheim

Dr. Rajya Karumanchi-Dörsam, Interkulturelle  
Promotor\*innen Programm BW

Susann Schmidt, SAP SE, HR Senior Recruitment Consultant

#### PROJEKTDATEN

<b>(Potenziell) durchführende Institutionen &amp; Projektleitung</b>	noch offen
<b>(Potenzielle) Kooperationspartner:innen</b>	Gleichstellungsbeauftragte Stadt Mannheim Kontaktstelle Frau und Beruf Mannheim – Rhein-Neckar-Odenwald Weitere Kooperationspartner:innen sind erwünscht.
<b>Geplante Durchführung &amp; örtliche Verankerung</b>	für die Workshop-Angebote: virtuelle Treffen, Präsenztreffen im Seminarraum der Kontaktstelle Frau und Beruf für die Treffen der einzelnen Tandems: individuelle Treffen (telefonisch, virtuell und persönlich) für die landesweiten Veranstaltungen: Haus der Wirtschaft, Hospitalhof in Stuttgart
<b>Zielgruppen</b>	Migrantinnen mit in Deutschland anerkanntem Hochschulabschluss, ausreichenden Deutschkenntnissen (mind. B1) und Zugang zum Arbeitsmarkt. Der Hochschulabschluss kann in Deutschland oder im Ausland erworben worden sein.
<b>Durchführungszeitraum</b>	Januar 2022 – Dezember 2023

## PROJEKTBE SCHREIBUNG

### Ausgangssituation

Das Mentorinnen-Programm der Kontaktstellen Frau und Beruf in Baden-Württemberg leistet einen wichtigen Beitrag zur beruflichen Integration von Migrantinnen. Es wird vom Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau gefördert. Seit Beginn des Programms im Jahr 2017 haben auf Landesebene jährlich durchschnittlich 70 Mentees an dem Programm teilgenommen, davon durchschnittlich neun Frauen aus Mannheim. Das Programm ist seit 2020 zertifiziert durch die Deutsche Gesellschaft für Mentoring und hat eine hohe Erfolgs- und Zufriedenheitsquote. Bisher hat durchschnittlich ein Drittel der Mentees nach Beendigung des Programms (Erhebung direkt am Ende) eine Arbeitsstelle gefunden, obwohl dies nicht ausdrückliches Ziel des Programms ist. (Quelle: interne Evaluation). Im Koalitionsvertrag B-W wird explizit genannt: „Wir wollen mehr Menschen mit Migrationshintergrund für den öffentlichen Dienst gewinnen und werden sie aktiv anwerben.“

### Projektdarstellung

Ziel dieses Projekts ist es, die Kapazitäten des Mentoringprogramms für in Mannheim ansässige Frauen mit Migrationsbiografie zu erhöhen. Das Herzstück des bestehenden und zukünftig für Mannheimer Migrantinnen zu erweiternden Mentoring-Programms ist das 1:1 Mentoring, d. h. eine Mentee wird von einer Mentorin betreut. Willkommen sind auch Mentorinnen, die eine Migrationsbiografie haben. Das Programm startet jeweils im März und endet im November eines Jahres. Die Tandems treffen sich zwei Mal im Monat im Umfang von jeweils ein bis zwei Stunden. Idealerweise lernt die Mentee auch den Arbeitsplatz der Mentorin kennen. Sowohl die Mentees als auch die Mentorinnen erhalten die Chance an für sie kostenfreien (digitalen) Workshops/Seminaren zur beruflichen Weiterbildung teilzunehmen. Inhalte sind social skills, interkulturelle Kompetenz, Bewerbung u. ä.

## ZIELE UND ANVISIERTE ERGEBNISSE DES PROJEKTES

### Hauptziel

Bessere Integration und mehr Chancengleichheit von qualifizierten Frauen mit Migrationsbiografie in den ersten Arbeitsmarkt. Unterstützung von in der Region ansässigen Unternehmen / Organisationen / Institutionen / Verwaltung bei der Erschließung von Fachkräftepotenzial.

### anvisiertes Ergebnis

- Empowerment der Mentees für die Durchsetzung auf dem Arbeitsmarkt
- Sensibilisierung der Mentorinnen im Hinblick auf die Situation von hochqualifizierten Migrantinnen
- Der Anteil von hochqualifizierten Migrantinnen, die ihrer Ausbildung entsprechende reguläre Arbeit aufnehmen konnten, hat sich deutlich erhöht.

### Teilziele

Weiterentwicklung der Vermarktungsstrategie des Programms.

Akquise von regional ansässigen Unternehmen und Organisationen/Institutionen/Verwaltung bzw. geeigneten Frauen als Mentorinnen zur Ausweitung des Mentorinnen-Pools

Netzwerk-Aufbau mit Mentees, Mentorinnen und Multiplikatorinnen

### anvisierte Ergebnisse

Erhöhung der teilnehmenden Mentees in Mannheim von bis zu 10 auf bis zu 15 (2022) und 20 (2023)

Die Mentees erhalten erweiterbare Möglichkeiten, in der Region ansässige potentielle Arbeitgeber:innen kennenzulernen.

Das Empfehlungs-Marketing wird erweitert.

**MASSNAHMEN UND ZEITPLAN DES PROJEKTES**

	2022				2023	
	1. M.	2. M.	3. M.	2.-4. Q.	1. Hj.	2. Hj.
Erstellung eines PR-Konzeptes zur Bewerbung des Mentoring-Programms über verschiedene Kanäle der Öffentlichkeitsarbeit	●					
Akquise der Teilnehmenden durch Eignungsgespräche und Matching der Tandems		●				
Mentoring-Prozess mit Teilnahme an der landesweiten Auftakt- und Abschlussveranstaltung sowie verschiedenen Workshops			●	●		
Anstoßen des Empfehlungsmarketings						
Evaluation				●		
Wiederholung des Programms im Jahr 2023					●	●

**EVALUATION DES PROJEKTES AUF BASIS DER ANVISIERTEN ERGEBNISSE**

<b>Durchführende Organisation</b>	Kontaktstelle Frau und Beruf Mannheim – Rhein-Neckar-Odenwald
<b>Zeitpunkt</b>	30.9.2022 und am Ende der Projektlaufzeit
<b>Indikatoren (Die Indikatoren werden vor Projektbeginn mit konkreten Kennzahlen unterlegt.)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Anzahl Tandems</li> <li>Nachbefragung nach drei Monaten: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Zufriedenheit der Mentees und Mentorinnen</li> <li>▪ Lernentwicklung für die Mentees und Mentorinnen</li> <li>▪ Erhöhung der Bewerbungsaktivität</li> <li>▪ Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen</li> <li>▪ Integration in Arbeit</li> </ul> </li> </ul>

**NOTWENDIGE MITTEL (BUDGET)**

	Erläuterung	Summe
<b>Personal</b>	Leitung, Koordination, etc.	Eigenleistung
<b>Sachmittel, inkl. Honorartätigkeiten</b>	Referent:innen, Moderation, Büroausstattung, Öffentlichkeitsarbeit, Workshops, Veranstaltungen, Publikationen, Sonstige Sachmittel	10.500 €
<b>Summe gesamt</b>		10.500 €

**STATUS DES PROJEKTES**

<b>Antragstellung</b>	noch nicht
<b>Status der Finanzierung</b>	ungeklärt
<b>Umsetzung</b>	noch nicht begonnen
<b>(Mögliche) Einbindung in Förderprogramm</b>	Anbindung an bestehendes Programm vom Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau Baden-Württemberg, Finanzierung von anderer Seite zur Akquise und Betreuung der zusätzlichen Tandems notwendig





#### II.4.4 Projektskizze WF3, Projekt 8

## Job Dating mit LinkedIn

Verfasser:innen:  
Ute Richter, ABB AG Early Talents,  
University Relations & Employer Branding  
Petra Schorat-Waly, Stadt Mannheim

### PROJEKTDATEN

<b>(Potenziell) durchführende Institutionen &amp; Projektleitung</b>	offen – wir suchen noch nach einer geeigneten Projektträgerschaft
<b>(Potenzielle) Kooperationspartner:innen</b>	Ute Richter, ABB AG Early Talents, University Relations & Employer Branding: Schulungen zu LinkedIn (zugesagt) Kontaktstelle Frau und Beruf Mannheim – Rhein-Neckar-Odenwald Jobcenter ikubiz – Interkulturelles Bildungszentrum Mannheim gGmbH Agentur für Arbeit Weitere Kooperationspartner:innen sind erwünscht.
<b>Geplante Durchführung &amp; örtliche Verankerung</b>	Stadt Mannheim
<b>Zielgruppen</b>	Hochqualifizierte Migrantinnen mit einem in Deutschland erworbenen oder anerkannten Hochschulabschluss in Geisteswissenschaften (Sprach- und Literaturwissenschaftlerinnen; Geschichts-, Medien- und Theaterwissenschaftlerinnen; Philosophinnen; Regionalwissenschaftlerinnen, Anthropologinnen).
<b>Durchführungszeitraum</b>	2022–2023



## PROJEKTBECHREIBUNG

### Ausgangssituation

Der Arbeitsmarkt für geisteswissenschaftliche Berufe hat sich in den letzten Jahren grundsätzlich positiv entwickelt, ist aber nach wie vor nicht unproblematisch: Gerade der Berufseinstieg erweist sich als schwierig, da sich nur wenige Stellenanzeigen explizit an Geisteswissenschaftler:innen richten. Darüber hinaus ist der Stellenmarkt für Geisteswissenschaften durch eine hohe Konkurrenzsituation geprägt, der eine frühe berufliche Orientierung, regionale Mobilität und Flexibilität von den Berufseinsteigerinnen fordert. Dies führt dazu, dass viele Geisteswissenschaftler:innen kein studienadäquates Tätigkeitsfeld finden (Bundesagentur für Arbeit, Akademikerinnen und Akademiker, April 2019, S. 115 f.).

Bei Frauen mit Migrationshintergrund kommen – aufgrund von Stereotypen und der damit verbundenen Mehrfachdiskriminierung – weitere Vermittlungshemmnisse hinzu, die sie nicht zu vertreten haben.

### Projektdarstellung

Es handelt sich um ein Pilotprojekt für 20 arbeitssuchende Geisteswissenschaftlerinnen mit Hochschulabschluss. Die Projektteilnehmerinnen können zu unterschiedlichen Zeitpunkten in das Projekt einsteigen und im eigenen Tempo durchlaufen. Die Teilnehmerinnen werden im Rahmen des Projektes intensiv geschult, erstellen State-of-the-Art Bewerbungsunterlagen und erhalten am Ende ein Job-Date-Angebot. Darüber hinaus bilden sie untereinander ein Netzwerk, um sich gegenseitig zu unterstützen und ggfs. erste Erfahrungen mit dem „Netzwerken“ zu sammeln und sich dieses als Vorteil für die weitere berufliche Laufbahn zu erschließen.

#### 1. Projektphase: Workshops und Bildung eines Netzwerks Die Schulungen & Workshops umfassen thematisch:

1. Erstellung eines LinkedIn-Profiles
2. Erstellung von Bewerbungsunterlagen (digital und traditionell)
3. Führen von Bewerbungsgesprächen
4. Feedback geben und nehmen, weitere Kommunikationstechniken
5. Netzwerkarbeit

Darüber hinaus wird bereits in dieser Phase die Bildung eines Netzwerks initiiert.

#### 2. Projektphase: Erstellung der Unterlagen und Beginn der kollegialen Supervision sowie der Netzwerkarbeit

Die Teilnehmerinnen erstellen ein LinkedIn Profil und eine digitale sowie traditionelle Bewerbungsmappe. Die dafür notwendigen Unterlagen, wie z. B. Fotos, können im Rahmen des Projektes beantragt werden.

Die Projektteilnehmerinnen geben sich im Rahmen eines kollegialen Supervisionsprozesses und der Netzwerkarbeit gegenseitig Feedback. Sie unterstützen sich auf allen Ebenen (fachlich, emotional und praktisch).

#### 3. Projektphase: Vermarktung der Profile

Die Profile werden in einem digitalen Booklet zusammengefasst und durch den Projektträger, die Teilnehmerinnen sowie deren Netzwerk „vermarktet“.

In dieser Phase beginnen die Job-Datings. Dabei sind sowohl individuelle Job-Datings als auch ein größeres Job-Dating-Event angedacht.

**Hinweis:** Eine Erhöhung der Teilnehmerinnenzahl und eine Ausweitung auf andere Berufsfelder (z. B. Biologinnen oder Gesellschaftswissenschaftlerinnen, wie Soziologinnen) ist grundsätzlich möglich.

## ZIELE UND ANVISIERTE ERGEBNISSE DES PROJEKTES

Hauptziel	anvisiertes Ergebnis
Mit dem Projekt wird hochqualifizierten Geisteswissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund der Arbeits-einstieg in adäquate Tätigkeitsfeldern erleichtert.	Die Projektteilnehmerinnen erhalten im Rahmen des Projektes ein Job-Date-Angebot.
Teilziele	anvisierte Ergebnisse
Die Teilnehmerinnen erhalten ein intensives Bewerbungstraining.	Die Projektteilnehmerinnen haben ein „State-of-the-Art“ Profil in LinkedIn sowie eine Bewerbungsmappe. Sie sind in Kommunikationstechniken geschult und können sich in Bewerbungsgesprächen vorteilhaft präsentieren.
Die Projektteilnehmerinnen bilden ein Netzwerk.	Die Teilnehmerinnen unterstützen sich gegenseitig bei der Erstellung der Unterlagen und nehmen dabei an einem empowernden Prozess teil, der sie dazu ermächtigt selbstbestimmend – und trotz der gesellschaftlichen Benachteiligung(en) – ihre berufliche (Weiter-)entwicklung in die Hand zu nehmen.

## MASSNAHMEN UND ZEITPLAN DES PROJEKTES

	2022				2023			
	1. Q.	2. Q.	3. Q.	4. Q.	1. Q.	2. Q.	3. Q.	4. Q.
<b>Aufbau einer Projektorganisation: Suche nach weiteren Kooperationspartner:innen und einer Projektträgerschaft</b>	●	●						
<b>Vernetzung und Erstellung von Werbematerialien</b>			●					
<b>Akquise der Projektteilnehmerinnen</b>			●	●				
<b>Durchführung der Schulungen und Workshops (Projektphase 1)</b>				●	●			
<b>Erstellung der Profile und Bewerbungsunterlagen (Projektphase 2)</b>				●	●			
<b>Vermarktung der Profile und Organisation der Job-Datings (Projektphase 3)</b>				●	●	●		
<b>Vernetzung der Teilnehmerinnen*</b>	●	●	●	●	●	●		
<b>Abschlussevaluation des Projektes</b>							●	

## EVALUATION DES PROJEKTES AUF BASIS DER ANVISIERTEN ERGEBNISSE

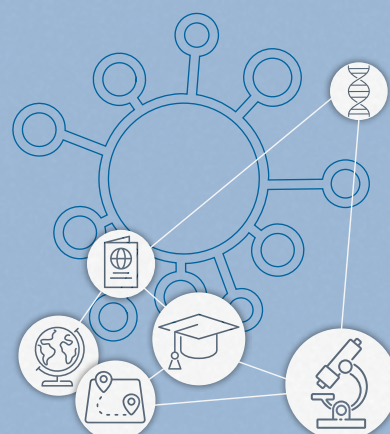
<b>Durchführende Organisation</b>	offen
<b>Zeitpunkt</b>	begleitende Workshopevaluation und 3. Q. 2023
<b>Indikatoren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Anzahl der Teilnehmerinnen</li> <li>■ Anzahl der Teilnehmerinnen, die ein Job-Date-Angebot erhalten</li> <li>■ Die Teilnehmerinnen haben ein Netzwerk gegründet, in dem sich mehr als 50% der Frauen aktiv engagieren.</li> </ul>
<b>(Die Indikatoren werden vor Projektbeginn mit konkreten Kennzahlen unterlegt.)</b>	

**NOTWENDIGE MITTEL (BUDGET)**

	Erläuterung	Summe
<b>Personal</b>	Leitung, Koordination, etc.	35.000 €
<b>Sachmittel, inkl. Honorar- tätigkeiten</b>	Referent:innen, Moderation, Büroausstattung, Öffentlich- keitsarbeit, Workshops, Veran- staltungen, Publikationen, Sonstige Sachmittel	16.000 €
<b>Summe gesamt</b>		51.000 €

**STATUS DES PROJEKTES**

<b>Antragstellung</b>	offen
<b>Status der Finanzierung</b>	offen
<b>Umsetzung</b>	offen
<b>(Mögliche) Einbindung in Förderprogramm</b>	offen





#### II.4.5 Projektskizze WF3, Projekt 9

Die Gewinnung von Fachkräften braucht einen intersektionalen Ansatz.

Verfasser:innen: Zahra Deilami

#### PROJEKTDATEN

**(Potenziell) durchführende Institutionen & Projektleitung** Stadt Mannheim, Fachbereich Demokratie und Strategie, Gleichstellungsbeauftragte

**(Potenzielle) Kooperationspartner\*innen** Arbeitsagentur Mannheim  
Job Center Mannheim  
Welcome Center – Rhein-Neckar-Kreis  
Institut für Mittelstandsforschung der Universität Mannheim  
Beauftragte für Migration und Integration  
IHK  
HWK  
BMAS und BMWi  
Gewerkschaften  
Deutsch-Türkisches Institut für Arbeit und Bildung e.V. (DTI)  
Weitere Kooperationspartner:innen sind erwünscht

**Geplante Durchführung & örtliche Verankerung** 2023 in Mannheim

**Zielgruppen** Entscheidungsträger:innen für Personal- und Organisationsentwicklung aus Unternehmen, Sozialwirtschaft, Wissenschaft, Verwaltung und Handel  
Entscheidungsträger:innen und Berater:innen im Bereich Arbeitskräftevermittlung und Arbeitskräftevertretung, zum Beispiel Arbeitsagentur, Job Center, IHK, HWK, Gewerkschaften  
Politik, Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder, besonders von kommunalen Eigenbetrieben

**Durchführungszeitraum** 2023

## PROJEKT BESCHREIBUNG

### Ausgangssituation

Aktuell sind zwei Diskurse im Themenbereich „Arbeitskräftemangel“ in Deutschland zu beobachten, die destruktiv aufeinander wirken:

#### Diskurs I:

Weltweit und branchenübergreifend haben Betriebe und Unternehmen sowie Forschung und Wissenschaft enorme Schwierigkeiten, qualifizierte Fachkräfte zu finden. Die Bundesregierung hat in ihrem Papier „Eckpunkte zur Fachkräfteeinwanderung aus Drittstaaten“ sehr treffend formuliert:

*„Die Zukunft des Wirtschaftsstandortes Deutschland hängt in entscheidendem Maße davon ab, wie gut es uns gelingen wird, die Fachkräftebasis zu sichern und zu erweitern... Insgesamt hat sich der Fachkräftemangel zu einem bedeutenden Risiko für die deutsche Wirtschaft entwickelt. Der zunehmend spürbare demografische Wandel und eine rapide voranschreitende Digitalisierung werden dies künftig noch verstärken. Wenn wir wettbewerbsfähig bleiben und einen starken Wirtschaftsstandort Deutschland erhalten wollen, müssen wir uns gemeinsam mit der Wirtschaft um die Fachkräfte bemühen, die der Arbeitsmarkt braucht: Hochschulabsolventinnen und -absolventen sowie Personen mit qualifizierter Berufsausbildung. Auch die Stabilität unserer sozialen Sicherungssysteme ist eng daran gekoppelt“*

(Bundesregierung in „ECKPUNKTE zur Fachkräfteeinwanderung aus Drittstaaten“, 2018, Seite 1-3)

#### Diskurs II:

Während der Fokus der Bundesregierung und der Wirtschaft sehr stark auf der Gewinnung neuer Fachkräfte aus aller Welt liegt, werden der systematischen und rechtzeitigen Mobilisierung von Fachkräften mit Migrationshintergrund innerhalb Deutschlands vergleichsweise wenig Wert beigemessen. Eines der größten Hemmnisse bezieht sich auf die (als bedeutsam interpretierte) ethnische Zugehörigkeit. Hier spielen die mit den intersektionalen Faktoren einhergehenden, breitgefächerten Vorurteile und Stereotypen eine enorme Rolle:

*Weichselbaumer (2015) zeigt, dass nicht nur Bewerbungen mit deutschem Namen bevorzugt werden, sondern dass auch Abstufungen unter den ausländischen Namen bestehen. So erhalten Bewerbungen von Personen mit einem zugeschriebenen nigerianischen Migrationshintergrund weitaus weniger Rückmeldungen als jene von Personen mit einem zugeschriebenen serbischen Migrationshintergrund. Darüber hinaus unterscheidet sich das Ausmaß der Diskriminierung je nach Berufssparte. Koopmans, Veit und Yemane (2018); Schneider, Yumane und Weimann (2014) und nach der ausgeschriebenen Position Weichselbaumer (2016). So ist die Benachteiligung der Bewerberin Meryem Öztürk mit Kopftuch gegenüber der Bewerberin Sandra Bauer weitaus geringer bei Ausschreibungen für eine Sekretariatsstelle, als für eine Chief*

*Accountant-Stelle (ibid.). All diese experimentellen Studien eint, dass sie Diskriminierung aufgrund zugeschriebener Herkunft oder Religion aufzeigen. Lehmer und Ludsteck (2013) stützen sich auf eine Datenbank des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Sie beobachten, dass Menschen ohne deutsche Staatsbürgerschaft im Durchschnitt deutlich weniger verdienen und sich nur langsam dem Lohnniveau der Deutschen annähern“*

(Klaudia Wegschaider in „Faktensammlung Diskriminierung, Kontext Einwanderungsgesellschaft“, 2018, S. 58-59)

Diese Diskriminierung wird im Kontext zum Geschlecht als ein weiterer intersektionaler Faktor enorm potenziert, sodass hochqualifizierten Frauen mit Migrationsgeschichte erheblich mehr von diesen Mechanismen betroffen sind.

Es gibt allerdings hier zwei Ausnahmen: wenn die Tätigkeiten mit den Themenspektrum Migration/Integration einhergehen bzw. deren Klienten Menschen mit Migrationsgeschichte sind oder wenn es sich um Branchen handelt mit enormem (Fach) Kräfte-Mangel, wie zum Beispiel Care-, Erziehungs- oder IT-Bereich.

#### Fazit:

Beide Diskurse werden in den letzten Jahren immer stärker in Verbindung zueinander diskutiert. Eine Verflechtung der jeweiligen Diskurse ist jedoch (noch) nicht gegeben. Noch weniger werden diese beiden Diskurse in Deutschland unter dem intersektionalen Querschnittsfaktor „Geschlecht“ analysiert bzw. (kritisch) kontextualisiert.

Dabei kann sich eine effektive und zukunftsorientierte Gesellschaft mit Anspruch auf eine nachhaltige Wirtschafts- und Innovationskraft nicht leisten, auf Grund von Mehrfachdiskriminierungen auf eine beträchtliche Anzahl ihrer Fachkräfte zu verzichten.

### Projektdarstellung

Das Projekt hat das Ziel, die in der „Ausgangssituation“ beschriebenen Diskurse kohärent und aus der Perspektive der Gleichstellung zu thematisieren bzw. hierzu einen kritischen Reflexionsraum für einen feministischen Fachdiskurs innerhalb der Wirtschaft zu schaffen.

Die Adressatinnen des Projektes sind hochqualifizierte Frauen mit Migrationsgeschichte, die

- in Deutschland studiert haben bzw. eine abgeschlossen anerkannten Ausbildung haben,
- in Deutschland (teil)sozialisiert sind, d.h. keine „Integrationsprobleme“ haben,
- in Deutschland arbeitslos sind bzw. in prekäre Arbeitsverhältnisse gedrängt sind und
- über sehr gute deutsche Sprachkenntnisse verfügen.



## EVALUATION DES PROJEKTES AUF BASIS DER ANVISIERTEN ERGEBNISSE

**Durchführende Organisation** Stadt Mannheim, Fachbereich Demokratie und Strategie, Gleichstellungsbeauftragte

**Zeitpunkt** 4. Quartal 2023

**Indikatoren (Die Indikatoren werden vor Projektbeginn mit konkreten Kennzahlen unterlegt.)** Mindestens 40 Personen nehmen an den jeweiligen Fachforen teil  
Mindestens 75 % der Teilnehmer:innen bewerten die Veranstaltung als „gelungen“ (Fragebogen)  
Mindestens 30 % der Teilnehmer:innen geben an, neue Perspektive zu dem Thema gewonnen zu haben (Fragebogen)

## NOTWENDIGE MITTEL (BUDGET)

	Erläuterung	Summe
<b>Personal</b>	Leitung, Koordination, Eigenleistung etc.	
<b>Sachmittel, inkl. Honorartätigkeiten</b>	Referent:innen, Moderation, Büroausstattung, Öffentlichkeitsarbeit, Workshops, Veranstaltungen, Publikationen, Sonstige Sachmittel	5.000 €
<b>Summe gesamt</b>		5.000 €

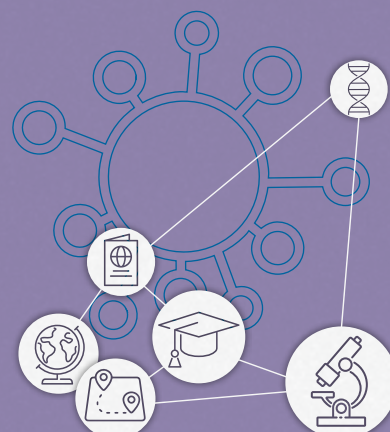
## STATUS DES PROJEKTES

**Antragstellung** noch nicht

**Status der Finanzierung** Noch nicht gesichert

**Umsetzung** noch nicht begonnen

**(Mögliche) Einbindung in Förderprogramm** wird geprüft



## II.5 Wirkungsfeld 4: Förderung der Existenzgründungsoptionen und Startups für Frauen

Was ist das Problem?

Wer sich beruflich selbstständig macht, wird in der Wirtschaftsstatistik als Unternehmensgründer:in verzeichnet. Unter das Schlagwort Existenzgründung fällt eine neu ausgeübte, selbstständig-gewerbliche Tätigkeit – auch die einer Freiberufler:in – mit dem Ziel eines individuellen Existenzaufbaus. Unternehmensgründer:innen verfolgen nicht selten ehrgeizigere Ziele. Eine Unternehmensgründung wird zumeist mit einer Kapital- oder Personengesellschaft wie GmbH, OHG, KG oder AG in Verbindung gebracht. Als Startup werden Unternehmen bezeichnet, die jünger als zehn Jahre sind, mit ihrer Technologie und/oder ihrem Geschäftsmodell innovativ sind und ein signifikantes Mitarbeiter:innen- und/oder Umsatzwachstum haben bzw. planen.

**„Deutschland braucht Startups – Deutschland braucht viele Startups! Denn innovative Gründungen sind Garant für wirtschaftliche Stärke in Zeiten des digitalen Wandels. Mit ihren kreativen Ideen lösen sie gesellschaftliche Probleme, schaffen Arbeitsplätze und kreieren Wachstum – und das auch in unsicheren und wirtschaftlich schwierigen Phasen wie heute. (...) Doch auch die Startup-Szene hat Nachholbedarf. Sie braucht vor allem eins: wesentlich mehr Frauen!“** (Brigitte Zypries, Bundesministerin für Wirtschaft und Energie a. D., 2020).

Auf den ersten Blick scheinen Frauen unter den Unternehmensgründer:innen zufriedenstellend repräsentiert. Schon 2014 erfolgten 43 % aller Gründungen durch Frauen. Doch dem Female Founders Monitor zufolge liegt der Anteil von Frauen an den Startup-Gründungen derzeit bei knapp 16 %. Die übergroße Mehrheit der Startups wird von männlichen Teams aufgebaut. Insbesondere im zukunftssträchtigen Tech-Bereich, in der Softwareentwicklung und -anwendung gibt es kaum von Frauen geführte Unternehmen. In den letzten Jahren hat sich an der Unterrepräsentation von Startup-Gründerinnen wenig geändert. Wie lässt sich das erklären? Sind Frauen weniger innovativ und risikobereit als ihre männlichen Kollegen?

Egal ob Unternehmens- und Existenzgründung oder Startup: Frauen wird das Gründen schwer gemacht. Die Finanzierungsmöglichkeiten von Unternehmensgründungen sind dominant männlich geprägt. Frauen haben vergleichsweise geringeren Zugang zu Investoren. Es fehlt ihnen an Kontakten zu potenziellen Mitgründer:innen und an Verbindungen mit etablierten (männlichen) Netzwerkkern in der Wirtschaft und im Investmentbereich. Viele Startup-Gründerinnen treffen bei den Geldgebern auf Vorbehalte. Nicht selten eingebunden in Familienpflichten, fehlt es ihnen an der Zeit, diese Barrieren zu überwinden.

Dabei wäre eine höhere Beteiligung von Frauen an den Startups für die nachhaltige Entwicklung der Standorte Mannheim, Baden-Württemberg und Deutschland durchaus wünschenswert. Denn Frauen verfolgen mit ihren Gründungsabsichten nicht selten weiterführende Ziele als ihre männlichen Kollegen.

**„Der diesjährige Female Founders Monitor 2020 zeigt: Frauen sind im Startup-Ökosystem nach wie vor stark unterrepräsentiert. Die Ursachen dafür sind vielschichtig und oft tief in unserer Kultur verankert. (...) Die Stärkung von Startup-Gründerinnen sollte (...) die dringend nötige Diversität ins Startup-Ökosystem bringen. Denn Frauen sind neben ihrem unternehmerischen Antrieb stärker durch übergeordnete Ziele motiviert und treiben sowohl die Green Economy als auch das Feld Social Entrepreneurship entscheidend voran. Mit Blick auf technische Innovationen profitiert insbesondere der Gesundheitssektor von gut ausgebildeten Gründerinnen mit entsprechendem Know-how. Sozialer Zusammenhalt, Nachhaltigkeit und Gesundheit – all das sind nicht erst seit der Corona-Pandemie zentrale Bereiche, die in Zukunft von Gründerinnen gestaltet und damit unsere Wirtschaft voranbringen werden“** (Female Founders Monitor 2020, S. 56).

Aktuell erhalten sogenannte Social Startups, Gründungen „für eine bessere Welt“ immer mehr Aufmerksamkeit. Auch die Wirtschaftsförderung der Stadt Mannheim hat Social Startups seit einiger Zeit stärker im Fokus und hat ihr Gründungszuschuss Programm KREATECH ausgeweitet und in KreaSocTech umbenannt. Vielleicht eröffnen sich hier besondere Chancen für gründungswillige Frauen.



In Mannheim werden in GIG7, Mannheimer Kompetenzzentrum FeMale Business (von der früheren Gleichstellungsbeauftragten Ilse Thomas, gegründet, heute Teil von NEXT MANNHEIM) seit 15 Jahren gründungswillige Frauen in allen anstehenden Fragen beraten. Wie groß der Bedarf ist, zeigte sich auf dem „Female Founders Online Congress“. Er wurde gemeinsam organisiert von der Gründerallianz Karlsruhe, der Stadt Karlsruhe und dem GIG7-Team von NEXT MANNHEIM. Vom 14. bis 16. April 2021 fanden sich über 1500 Teilnehmer:innen zusammen, die sich über die Gründung ausgetauscht und zu Themen rund um die Selbstständigkeit weitergebildet haben.

Durch die Mannheimer Gründerzentren GmbH wurden 2019 über 600 Beratungen von (potenziellen) Firmengründern und Gründerinnen (Startup-Themen, Fachberatungen etc.) durchgeführt – davon ein Großteil im GIG7 im Rahmen des EXI-Programms, aus denen mindestens 106 Gründungen hervorgegangen sind. 2019 haben 21 neue Büroanmietungen (Ansiedelungen) von Unternehmen in den Zentren von STARTUP MANNHEIM stattgefunden. 29 weitere Startups sind seit 2019 neu in den Zentren vertreten (z. B. in Co-Working-Spaces oder als Untermieter anderer Startups), so der erweiterte Beteiligungsbericht der Stadt Mannheim. Leider genderte der Beteiligungsbericht die Zahlen nicht.

GIG7 hat 2019 insgesamt 369 Frauen bei ihren Gründungsvorhaben beraten. Aus diesem Kreis sind bis heute mehr als 200 Gründerinnen hervorgegangen – ein ermutigender Erfolg, der zeigt, wie groß der Bedarf ist und wie wichtig es ist, Frauen in ihren Gründungsvorhaben zu bestärken.

Pro Social Business e. V. berät ebenfalls auf Grundlage des EXI-Gründungsgutschein sowie weiteren Projekten Gründerinnen und Gründer auf dem Weg in ihre Selbstständigkeit. Der Fokus liegt dabei auf Gründungen im Small Business und Social Impact Bereich, Gründungen aus der Arbeitslosigkeit sowie der Unterstützung von Menschen mit Migrations- oder Fluchthintergrund.

## II.5.1 Zur Arbeit des Expert:innenteams

Das Expert:innenteam setzt sich aus fünf Vertreter:innen aus Wissenschaft und Wirtschaft, zwei Vertreter:innen der Stadtverwaltung und Politik und vier Repräsentantinnen der Gründerinnen und der Gründungsberatung zusammen. Das Expert:innenteam traf sich insgesamt zehn Mal. Coronabedingt waren nur zwei persönliche Treffen möglich. Die Zielvorgabe – drei Projektskizzen zu entwickeln, führte zur Bildung mehrerer Untergruppen, welche die Projektideen in Abstimmung mit dem Expert:innenteam im Detail ausarbeiteten, ausformulierten und abschließend mit dem gesamten Team diskutierten.

Das Expert:innenteam startete mit einer Bestandsaufnahme. In den von Anfang an sehr regen Diskussionen stellte sich rasch heraus, dass es nicht um die grundlegende Beratung für gründungsinteressierte Frauen geht, welche als durchaus zufriedenstellend eingeschätzt wurde. Von großer Bedeutung sei es vielmehr, Frauen den Zugang zu Gründungskapital zu erleichtern. Oftmals fänden die Ideen von (potenziellen) Gründerinnen bei den Kapitalgebern weniger Interesse als die Konzepte männlicher Bewerber. Erkennbar sei auch, dass Frauen nicht selten weniger risikobereit als Männer seien. Mitunter verkauften sie ihre Erfindungen an andere und scheuten die eigene Firmengründung oder blieben in den neuen Unternehmen in der zweiten Reihe. Deshalb müssten Programme aufgelegt werden, die Hochschulabsolventinnen und Absolventinnen anderer Ausbildungsgänge dazu ermutigten, die Gründung eines eigenen Unternehmens als Option für die eigene berufliche Zukunft anzusehen. Die Entwicklung von Role Models und die Ermutigung von gründungswilligen Frauen im Austausch mit erfahrenen Gründerinnen seien wichtig.

In den folgenden Sitzungen kamen weitere Projektvarianten hinzu, so etwa Überlegungen zur Schaffung eines Netzwerkbündnisses (aus bestehenden Gründer:innen Netzwerken), das Lobby-Arbeit für Gründerinnen übernehmen könnte. Überlegungen wurden auch angestellt, wie ein Fond für Gründerinnen zur finanziellen Unterstützung eingerichtet werden könnte.

Endgültig aufgegriffen und in Untergruppen weiterentwickelt wurden schließlich die Ideen, die bereits in der zweiten Sitzung des Expert:innenteams aufgeworfen worden waren:

- Ein **Bündnis für junge Gründungswillige** soll installiert werden, das junge Frauen zur Gründung ermutigt,
- ein **Bündnis zur Vernetzung und Inspiration mit erfolgreichen und potentiellen Gründerinnen und Gründerinnennetzwerken** soll ins Leben gerufen werden, das durch Teilen eigener Erfahrungen und durch Aufbau von Kontakten gründungswillige Frauen unterstützt und
- ein Projekt, das **Finanzierungsmöglichkeiten** schafft, soll aufgelegt werden.

Einig war sich das Expert:innenteam darin, die drei geplanten Projekte nicht als isolierte eigenständige Konzepte zu verstehen. Sie sollten vielmehr eng miteinander verzahnt werden und auf diese Weise Entwicklungsstufen auf dem Weg zur Gründung abbilden.

Die Projektideen mündeten schließlich in drei miteinander verbundene Projektskizzen:

- Das Projekt WF4,10 **„MA-Gründerinnen-Young“** soll junge Frauen in Ausbildung und Studium für Unternehmensgründungen und Selbstständigkeit begeistern. GIG7, das Kompetenzzentrum FeMale Business unter dem Dach NEXT MANNHEIM wird einen Antrag für ein entsprechendes Vorhaben stellen.
- Das Projekt WF4,11 **„MA-Gründerinnen-Bündnis“** will den Austausch zwischen Gründerinnen, bestehenden Gründerinneninitiativen und -Netzwerken fördern und soll gemeinsam mit dem Projektteil MA-Gründerinnen-Young in GIG7 verortet werden.
- Der **„MA-Women-Club – Investieren in Gründerinnen“** (Projekt WF4,12) dient dem Aufbau eines Netzwerks von relevanten Partner:innen für die Finanzierung von Gründungsideen von Frauen und soll Finanzierungsmöglichkeiten schaffen. Pro Social Business e. V. wird diese Projektidee vorantreiben.

Die drei Projekte verstehen sich als Teile eines Gesamtkonzepts. Deshalb ist den Projektskizzen eine Gesamtübersicht vorangestellt.

## II.5.2 Die Mitglieder des Expert:innenteams

Wir danken allen Expert:innen für Ihr herausragendes Engagement bei der Erstellung des GAPinMA.<sup>9</sup>

Name	Organisation	Funktion
Kristina Blaha-Brouwer	Industrie- und Handelskammer Rhein-Neckar	Mitarbeiterin des StarterCenters / Team Intensivberatung
Zahra Deilami	Stadt Mannheim	Gleichstellungsbeauftragte
Frauke Fischmann	Pro Social Business e. V.	Projektmitarbeiterin
Johannah Illgner	Plan W – Agentur für strategische Kommunikation	Geschäftsführerin
Dr. Lilli Leirich	S-HUB Mannheim	Gründerin
Maren Rottler	Universität Mannheim, Fakultät für Betriebswirtschaft	Wissenschaftliche Mitarbeiterin
Lena Rübelmann	GIG7	Head of Female Entrepreneurship & Leiterin GIG7
Corinna Schneider	Kontaktstelle Frau und Beruf Mannheim – Rhein-Neckar-Odenwald	Beraterin
Petra Schorat-Waly	Stadt Mannheim	Fachreferentin „Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“
Prof. Dr. Sylvia Schraut	Universität der Bundeswehr München	Prof. für Neuere Geschichte i. R., ehrenamtliche Leitung des Charta Beirats
Giampaolo Silvestri	Pro Social Business e. V.	Geschäftsführender Vorstand
Dr. Angela Wendt	Gemeinderat, Fraktion Bündnis 90 / Die Grünen	Frauenpolitische Sprecherin
Christiane Zieher	Handwerkskammer Mannheim Rhein-Neckar-Odenwald	Bereichsleitung Unternehmensberatung

<sup>9</sup> Neben den aufgeführten Expert:innen haben noch weitere Personen über die Projektideen diskutiert und an den Projektskizzen gearbeitet. Aufgrund von vielseitigen Verpflichtungen und den zusätzlich mit der Corona-Pandemie entstandenen beruflichen oder anderweitigen Herausforderung, war es nicht allen Expert:innen möglich das Projekt von Anfang bis Ende zu begleiten. Das ist verständlich und auch ihnen möchten wir explizit unseren Dank ausdrücken. Dazu zählen auch die Expert:innen, die wir nicht mehr erreichen konnten und die deshalb nicht in der Liste aufgeführt werden.



### II.5.3 Projektskizze WF4, Projektübersicht

## MA-Gründerinnen-Programm Übersicht über das Gesamt- projekt bestehend aus den Teilprojekten MA-Gründerinnen-Young MA-Gründerinnen-Bündnis MA-Women-Club

Verfasser:innen Zusammenfassung:

Maren Rottler, Doktorandin der Universität Mannheim  
und Mitglied des WUMAN-Netzwerkes

Corinna Schneider, Kontaktstelle Frau und Beruf  
Mannheim – Rhein-Neckar-Odenwald, Beraterin

Grundlage: Projektskizzenverfasser:innen  
Frauke Fischmann, Pro Social Business e. V.,  
Projektmitarbeiterin

Giampaolo Silvestri, Pro Social Business e. V.,  
Geschäftsführender Vorstand

Maren Rottler, Universität Mannheim, Fakultät für  
Betriebswirtschaft, Wissenschaftliche Mitarbeiterin

Dr. Lilli Leirich (Gründerin) und Svenja Schilling,  
S-HUB Mannheim

Lena Rübemann, GIG7, Head of Female  
Entrepreneurship & Leiterin GIG7

#### PROJEKTDATEN

**(Potenziell) durchführende Institutionen & Projektleitung** GIG7 – Kompetenzzentrum FeMale Business (mg: mannheimer gründungszentren gmbh) (MA-Gründerinnen-Young & MA-Gründerinnen-Bündnis)  
Pro Social Business e. V. (MA-Women-Club)

**(Potenzielle) Kooperationspartner:innen** siehe Projektskizzen der Teilprojekte  
MA-Gründerinnen-Bündnis / MA-Gründerinnen-Young / MA-Women-Club

**Geplante Durchführung & örtliche Verankerung** Mannheim – Gründungszentren und Gründungsinitiativen (rotierend)

**Zielgruppen** (junge) Frauen zwischen 16 und 40 Jahren (bewusst breit, da bei Frauen die Kinderphase mitgedacht werden muss und Aus- und Weiterbildungen häufig nicht ganz linear sind)  
Studierende/Studienabgängerinnen aus Mannheim (von Hochschulen oder Universitäten)  
Berufsschülerinnen/Schulabgängerinnen/Meisterinnen aus Mannheim von berufsbildenden oder allgemeinbildenden Schulen (z. B. angehende Handwerkerinnen)  
Gründerinnen in Mannheim (und in der MRN) in der Vorgründungs- oder Startphase, die vorher eine Beratung durchlaufen haben bzw. aktuell in Beratung sind und durch diese empfohlen werden

**Durchführungszeitraum** Okt. 2021 – Okt. 2023: Teilprojekte 1 & 2 (MA-Gründerinnen-Young & MA-Gründerinnen-Bündnis)  
Januar 2022 – Dezember 2024: Teilprojekt 3 (MA-Women-Club)

## PROJEKTBE SCHREIBUNG

### Ausgangssituation

Siehe Projektskizzen der Teilprojekte

MA-Gründerinnen-Bündnis

MA-Gründerinnen-Young

MA-Women-Club

### Projektdarstellung anvisiertes Ergebnis

Das MA-Gründerinnen-Programm besteht aus drei Säulen, die entlang der verschiedenen Phasen von Existenzgründungen (zukünftige) Gründerinnen in Mannheim durch die Bereitstellung von Informationen, Workshops, Netzwerken und Finanzierungsmöglichkeiten bei ihren Vorhaben bedarfsgerecht unterstützen und fördern wollen.

Zusammenfassung der Programminhalte der drei Säulen:

#### (1) MA-Gründerinnen-Young – Junge Frauen für das Unternehmerintum begeistern:

Junge Frauen aus Mannheimer berufsbildenden Schulen, Bildungsakademien, Haus der Berufsbildung, Hochschulen und der Universität sollen fächerübergreifend für Unternehmensgründungen und Selbstständigkeit begeistert werden und mit attraktiven und zielgruppenspezifischen Formaten an das Startup-Ökosystem und die Gründungsangebote herangeführt werden.

#### (2) MA-Gründerinnen-Bündnis – Netzwerk zum Thema Frauen, Selbstständigkeit und Gründung in Mannheim und der Metropolregion

Das Bündnis führt bestehende Fraueninitiativen und Netzwerke rund um das Thema Frauen, Selbstständigkeit und Gründung in Mannheim und der Metropolregion zusammen. Dieser Teil trägt zum „nahbarer machen“ und „Bestehendes verzahnen“ bei. Angedacht ist zum einen ein Runder Tisch, der als Netzwerk-Event zum Austausch stattfinden kann.

#### (3) MA-Women-Club – Investieren in Gründerinnen

Aufbau eines regionalen Netzwerkes bestehend aus verschiedenen Kooperationspartner:innen (Investor:innen, Institutionen wie beispielsweise Förderbanken, sowie sonstigen gründungs- und finanzierungsrelevanten und interessierten Akteur:innen) welche das Thema Finanzierung von Gründungen durch Frauen (und gemischten Teams) in den Blick nehmen und den MA-Women-Club unterstützen und vorantreiben. Finanzierungsmöglichkeiten sollen geschaffen und potentielle Investitionspartner:innen gewonnen werden.

#### Nachhaltige Verzahnung der Projekte:

Die drei Projekte innerhalb des MA-Gründerinnen-Programms sind so angelegt, dass es von Anfang an zu Überschneidungen zwischen den Programmen kommt (siehe Abbildung 1 zur Visualisierung der Verzahnung). Dadurch ist die Nachhaltigkeit des Programms und des Netzwerkes bereits in der Grundstruktur verankert. Beispielsweise stellen MA-Gründerinnen-Bündnis-Mitglieder Projekte und/oder Investorinnen für den MA-Women-Club, wo ebenfalls neue Mitglieder angeworben werden. Aus dem Kreis der Bündnismitglieder wird es zudem Verbindungen zu MA-Gründerinnen-Young geben, z. B. über gemeinsame Workshops. Mittel- bis langfristig werden MA-Gründerinnen-Young-Teilnehmer:innen Mitglieder des Bündnisses (direkt oder indirekt über eine Partnerorganisation) und können ebenfalls zu Projektbeitragenden und später selbst zu Investorinnen werden.

## ZIELE UND ANVISIERTE ERGEBNISSE DES PROJEKTES

<b>Hauptziel</b>	anvisiertes Ergebnis
<b>Unternehmerintennum in Mannheim fördern</b>	Mehr (junge) Frauen gründen Unternehmen. Die Vernetzung von Gründerinnen wird gefördert. Die Finanzierung ihrer Geschäftsideen wird gesichert.
<b>Teilziele</b>	anvisierte Ergebnisse
<b>Erreichung Zielsetzung Säule 1 (MA-Gründerinnen-Young)</b>	MA-Gründerinnen-Young regt Absolventinnen zur Entwicklung von Gründungsideen an und unterstützt sie bei der Entwicklung ihrer Projekte.
<b>Erreichung Zielsetzung Säule 2 (MA-Gründerinnen-Bündnis)</b>	Das MA-Gründerinnen-Bündnis stärkt die Vernetzung von und den Informationsaustausch zwischen Gründerinnen.
<b>Erreichung Zielsetzung Säule 3 (MA-Women-Club)</b>	Der MA-Women-Club entwickelt Finanzierungsmodelle und unterstützt Gründerinnen bei der Gewinnung von Gründungskapital.

## MASSNAHMEN UND ZEITPLAN DES PROJEKTES

	2021	2022				2023				2024
	4. Q.	1. Q.	2. Q.	3. Q.	4. Q.	1. Q.	2. Q.	3. Q.	4. Q.	
<b>Aufbau eines eigenes Online-Auftritts von MA-Gründerinnen-Young und Aufbau Kommunikationsnetzwerk</b>	●	●	●	●	●	●	●	●		
<b>Auf- und Ausbau des MA-Gründerinnen-Bündnis</b>	●	●	●	●	●	●	●	●		
<b>Auf- und Ausbau des Initiator:innenkreis sowie Aufbau des MA-Women-Absicherungsmodells</b>		●	●	●	●	●	●	●	●	●

## EVALUATION DES PROJEKTES AUF BASIS DER ANVISIERTEN ERGEBNISSE

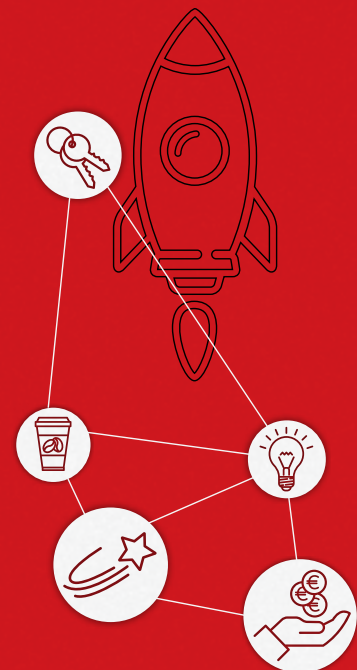
<b>Durchführende Organisation</b>	GIG7 – Kompetenzzentrum FeMale Business Pro Social Business e. V.
<b>Zeitpunkt</b>	Zwischenevaluation 30.9.2022 finale Evaluation: 2. Quartal 2024
<b>Indikatoren</b> (Die Indikatoren werden vor Projektbeginn mit konkreten Kennzahlen unterlegt.)	<b>Projektteil 1 und 2:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Reichweite Newsletter</li> <li>▪ Anzahl Workshopteilnehmerinnen</li> <li>▪ Zugänge von Gründerinnen bei den Mitgliedsinstitutionen des MA-Gründerinnen-Bündnisses</li> </ul> <b>Projektteil 3:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Anzahl von Veranstaltungen</li> <li>▪ Anzahl von unterstützten Gründungen</li> </ul>

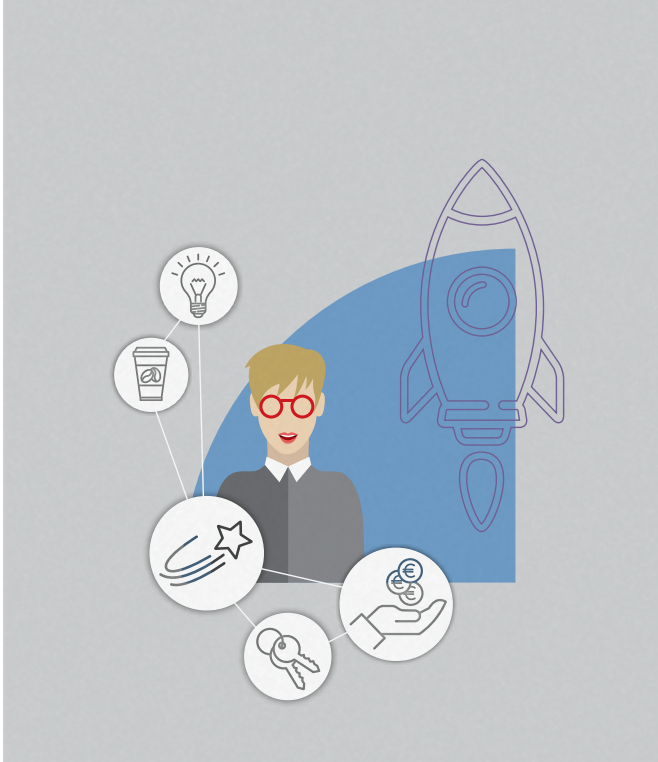
**NOTWENDIGE MITTEL (BUDGET)**

	Summe
Summe gesamt für Personal und Sachmittel inkl. Honorartätigkeiten für alle drei Projekte	Teilprojekt 1 und 2: 165.600 €
Eine ausführliche Kostenaufstellung erfolgt in den Teilprojektskizzen	Teilprojekt 3: 270.000 €

**STATUS DES PROJEKTES**

<b>Antragstellung</b>	noch nicht
<b>Status der Finanzierung</b>	ungeklärt
<b>Umsetzung</b>	noch nicht begonnen
<b>(Mögliche) Einbindung in Förderprogramm</b>	wird geprüft





## II.5.4 Projektskizze WF4, Projekt 10

# MA-Gründerinnen-Programm, Teilprojekt 1: MA-Gründerinnen-Young

Verfasser:innen:

Maren Rottler, Universität Mannheim, Fakultät für Betriebswirtschaft, Wissenschaftliche Mitarbeiterin und Mitglied des WUMAN-Netzwerkes

Corinna Schneider, Kontaktstelle Frau und Beruf Mannheim – Rhein-Neckar-Odenwald, Beraterin

Lena Rübemann, GIG7, Head of Female Entrepreneurship & Leiterin GIG7

### PROJEKTDATEN

<b>(Potenziell) durchführende Institutionen &amp; Projektleitung</b>	GIG7- Kompetenzzentrum FeMale Business (mg: mannheimer gründungszentren gmbh)
<b>(Potenzielle) Kooperationspartner:innen</b>	Die Expert:innen des Wirkungsfelds 4 sowie ausgewählte Sachkundige ggf. in einem Beirat Kontaktstelle Frau und Beruf Mannheim Rhein-Neckar-Odenwald WUMAN Netzwerk Aus- und Weiterbildungseinrichtungen der HWK und IHK Haus der Berufsbildung und Bildungsakademien BW Young Talents DHpreneur und andere Studierendeninitiativen. Berufsbildende Schulen Universitäten / Hochschulen in Mannheim Weitere Kooperationspartner:innen sind erwünscht.
<b>Geplante Durchführung &amp; örtliche Verankerung</b>	GIG7
<b>Zielgruppen</b>	Frauen zwischen 16 und 40 Jahren (bewusst breit, da bei Frauen die Kinderphase mitgedacht werden muss und Aus- und Weiterbildungen häufig nicht ganz linear sind) Studierende / Studienabgänger:innen aus Mannheim (von Hochschulen oder Universitäten) Berufsschüler:innen / Schulabgänger:innen / Meister:innen aus Mannheim von berufsbildenden oder allgemeinbildenden Schulen (z. B. angehende Handwerker:innen)
<b>Durchführungszeitraum</b>	Oktober 2021 – Oktober 2023



## PROJEKTBE SCHREIBUNG

### Ausgangssituation

Oftmals fehlt es weiblichen jungen Erwachsenen an Wissen, Identifikation, Unterstützung und Bekräftigung in den Bestrebungen, sich selbstständig zu machen und/oder ein Startup (mit) zu gründen. Da es sehr wenig weibliche Vorbilder in der Öffentlichkeit oder im privaten prägenden Umfeld gibt, ist es wichtig, spezielle Zugänge und Berührungspunkte zu schaffen. Zum aktuellen Zeitpunkt sind viele Frauen im Schnitt risikoaverser als Männern und somit ist das Schaffen zusätzlicher Beratungs- und Weiterbildungsangebote zugeschnitten auf Frauen förderlich, um mentale Hürden für das höhere Risiko von Selbstständigkeit und Unternehmer:innentum abzubauen (im Vergleich zur Position als Arbeitnehmende).

Auch in den derzeitigen Curricula der Schulen, Hochschulen und Bildungsakademien sind unternehmerisches Denken, Geschäftsmodellentwicklung und innovationsgetriebenes Denken & Handeln wenig bis gar nicht thematisiert bzw. gefördert. Hierzu trägt das Programm MA-Gründerinnen-Young entscheidend bei.

### Projektdarstellung

Das MA-Gründerinnen-Programm startet mit dem Bildungsangebot für junge Frauen – **MA-Gründerinnen-Young**: Junge Frauen aus Mannheimer berufsbildenden Schulen, Bildungsakademien, Haus der Berufsbildung, Hochschulen und der Universität sollen fächerübergreifend für Unternehmensgründungen und Selbstständigkeit begeistert werden und mit attraktiven und zielgruppenspezifischen Formaten an das Startup-Ökosystem und die Gründungsangebote herangeführt werden. Es sollen Formate wie Role Model Nights, Business-Model-Canvas-Workshops, Workshops mit Design Thinking für erste Geschäftsideen, Kontakte und die Hinführung und Wissensvermittlung rund um das Thema Selbstständigkeit und Startups angeboten werden. Hiermit werden Ideen konkretisiert und Anlaufstellen nahbarer gemacht.

## ZIELE UND ANVISIERTE ERGEBNISSE DES PROJEKTES

Hauptziel	anvisiertes Ergebnis
Unternehmer:innentum in Mannheim fördern	Abbau von Barrieren und Ermutigung von gründungswilligen Frauen
Teilziele	anvisierte Ergebnisse
Junge Frauen für die Selbstständigkeit begeistern	Junge Frauen nutzen die Beratungsangebote für Gründungswillige.
Gründungskultur in Ausbildung (Schule, Studium und Lehre) verankern	Nachhaltige Informationsangebote für gründungsinteressierte Frauen werden in Ausbildungseinrichtungen bereitgestellt.
Anlaufstelle sowie Informationsplattform für Interessierte bieten	Eine den Projektzeitraum überdauernde Informationsplattform wird geschaffen.

## MASSNAHMEN UND ZEITPLAN DES PROJEKTES

	2021	2022				2023			
	4. Q.	1. Q.	2. Q.	3. Q.	4. Q.	1. Q.	2. Q.	3. Q.	4. Q.
Aufbau eines eigenen Online-Auftritts von MA-Gründerinnen-Young mit Newsletter	●	●							
Kick-Off mit erstem Workshop zusammen mit MA-Gründerinnen-Bündnis		●							
Mittel- bis langfristige Ausrichtung des Programms an den Bildungseinrichtungen und in Abstimmung mit dem MA-Gründerinnen-Bündnis		●	●	●	●	●	●	●	●
Regelmäßiger Austausch zwischen dem Programm MA-Gründerinnen-Young und MA-Gründerinnen-Bündnis		●	●	●	●	●	●	●	●
Einwerben von Projektgeldern für mittel- bis langfristige Ausrichtung des Programms sowie die Vernetzung des Programms mit dem Projektbaustein MA-Women-Club			●	●	●	●	●	●	●
Evaluation				●					●

## EVALUATION DES PROJEKTES AUF BASIS DER ANVISIERTEN ERGEBNISSE

**Durchführende Organisation** GIG7

**Zeitpunkt** 30.9.2022 und am Ende der Projektlaufzeit

**Indikatoren** Zielwerte:

**(Die Indikatoren werden vor Projektbeginn mit konkreten Kennzahlen unterlegt.)**

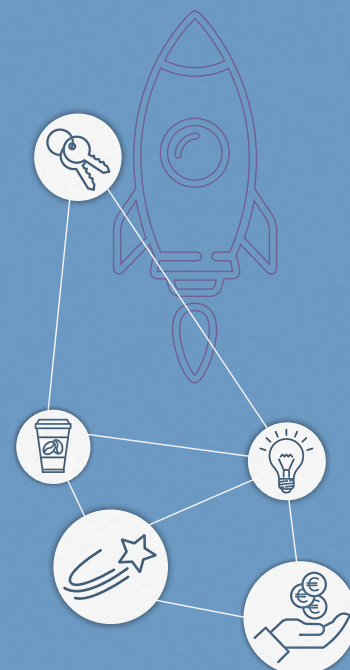
- Reichweite Newsletter: 350 Abonnent:innen, davon 50 aus der gleichen Branche, 50 weitere Multiplikator:innen, 250 potenzielle zukünftige Unternehmer:innen
- Anzahl Newsletter: 20 Newsletter Mailings, Ø 1 Newsletter pro Monat
- Anzahl geteilter Angebote via Newsletter: 80 Angebote, Ø 4 Angebote pro Newsletter
- Anzahl Workshopteilnehmerinnen

## NOTWENDIGE MITTEL (BUDGET) FÜR MA-GRÜNDERINNEN-BÜNDNIS UND MA-GRÜNDERINNEN-YOUNG/ANNO

	Erläuterung	Summe
<b>Personal</b>	Leitung, Koordination etc.	1 VZÄ 100 % für Projekt- leitung und Workshop- durchführung – 65.000 € (AGbrutto) (TV-ÖD mind. 11, Stufe 3)
<b>Sachmittel, inkl. Honorar- tätigkeiten</b>	Referent:innen, Moderation, Büroausstattung, Öffentlichkeits- arbeit, Workshops, Veranstaltungen, Publikationen, Sonstige Sachmittel	17.800 €
<b>Summe gesamt</b>		82.800 € / Jahr = 165.600 €

## STATUS DES PROJEKTES

<b>Antragstellung</b>	noch nicht
<b>Status der Finanzierung</b>	ungeklärt
<b>Umsetzung</b>	noch nicht begonnen
<b>(Mögliche) Einbindung in Förderprogramm</b>	wird geprüft





### II.5.5 Projektskizze WF4, Projekt 11

## MA-Gründerinnen-Programm, Teilprojekt 2: MA-Gründerinnen-Bündnis – Netzwerk zum Thema Frauen, Selbstständigkeit und Gründung in Mannheim und der Metropolregion

Verfasser:innen:

Maren Rottler, Universität Mannheim, Fakultät für Betriebswirtschaft, Wissenschaftliche Mitarbeiterin und Mitglied des WUMAN Netzwerkes

Corinna Schneider, Kontaktstelle Frau und Beruf, Mannheim – Rhein-Neckar-Odenwald, Beraterin

Dr. Lilli Leirich, S-HUB, Gründerin

Svenja Schilling, S-HUB Mannheim

Frauke Fischmann, Pro Social Business e. V., Projektmitarbeiterin

Giampaolo Silvestri, Pro Social Business e. V., Geschäftsführender Vorstand

Lena Rübelmann, GIG7, Head of Female Entrepreneurship & Leiterin GIG7

#### PROJEKTDATEN

**(Potenziell) durchführende Institutionen & Projektleitung** GIG7 – Kompetenzzentrum FeMale Business (mg: mannheimer gründungszentren gmbh)

**(Potenzielle) Kooperationspartner:innen** Die Expert:innen aus Wirkungsfeld Wirkungsfeld 4  
Kontaktstelle Frau und Beruf Mannheim Rhein-Neckar-Odenwald  
WUMAN  
Pro Social Business e. V.  
Gründungszentren von Next Mannheim; S-HUB Mannheim; IHK Rhein-Neckar  
HWK  
Gründerinnen  
Gründerinnennetzwerke  
Weitere Kooperationspartner:innen sind erwünscht.

**Geplante Durchführung & örtliche Verankerung** Mannheim – Gründungszentren und Gründungsinitiativen (rotierend)

**Zielgruppen** Unternehmerinnen  
Netzwerker:innen in Fragen der Unternehmensgründung durch Frauen

**Durchführungszeitraum** Oktober 2021 – Oktober 2023

## PROJEKT BESCHREIBUNG

### Ausgangssituation

Unternehmerinnen haben nicht nur in der Gründungsvorbereitung sondern auch in der Gründungsphase im Vergleich zu männlichen Kollegen mit erschwerten Bedingungen zu kämpfen. Häufig fehlen ihnen die Kontakte zu erfahrenen Unternehmer:innen und die Verbindungen zu erfahrenen Netzwerker:innen.

### Projektdarstellung

Ein Netzwerk zum Thema Frauen, Selbstständigkeit und Gründung in Mannheim und der Metropolregion soll eingerichtet werden.

Das Bündnis führt bestehende Fraueninitiativen und Netzwerke rund um das Thema Frauen, Selbstständigkeit und Gründung in Mannheim und der Metropolregion zusammen. Das Netzwerk trägt zum „nahbarer machen“ und „Bestehendes verzahnen“ bei. Angedacht ist zum einen ein Runder Tisch, der als Netzwerk-Event zum Austausch stattfinden kann. Wie oft sich der Runde Tisch treffen möchte, ist bei seiner Initiierung zu besprechen. Vorstellbar sind auch Treffen mit öffentlicher Veranstaltung kombiniert. Zum anderen sollen alle Informationen auf einer digitalen Plattform zusammengeführt werden.

## ZIELE UND ANVISIERTE ERGEBNISSE DES PROJEKTES

### Hauptziel

Unternehmerintention in Mannheim fördern

### anvisiertes Ergebnis

Erhöhung der Anzahl von Gründerinnen in Mannheim und in der Metropolregion und Unterstützung von Gründerinnen

### Teilziele

Bekanntheit von Förderprogrammen und Angeboten von und für Unternehmer:innen erhöhen.

### anvisierte Ergebnisse

Abbau von finanziellen Gründungshindernissen

Auf- und Ausbau des MA-Gründerinnen-Bündnis

Vernetzung von Gründerinnen und Wissenstransfer wird gestärkt.

Unternehmerintention (Hard-, Softskills) durch Workshops und Beratungsleistungen für Teilnehmer:innen fördern.

Weiterbildungsangebote werden eng am Bedarf von Gründerinnen ausgerichtet.

Mittel- bis langfristige Ausrichtung des Programms

Nachhaltige und verlässliche Förderung von Gründerinnen

## MASSNAHMEN UND ZEITPLAN DES PROJEKTES

	2021	2022				2023			
	4. Q.	1. Q.	2. Q.	3. Q.	4. Q.	1. Q.	2. Q.	3. Q.	4. Q.
Aufbau Kommunikationsnetzwerk	●	●							
Auf- und Ausbau des MA-Gründerinnen-Bündnis	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Kick-off mit erstem Workshop zusammen mit MA-Gründerinnen-Young		●							
Mittel- bis langfristige Ausrichtung des Programms in Abstimmung mit dem MA-Gründerinnen-Young.		●	●	●	●	●	●	●	●
Regelmäßiger Austausch zwischen dem Programm MA-Gründerinnen-Young und MA-Gründerinnen-Bündnis		●	●	●	●	●	●	●	●
Einwerben von Projektgeldern für mittel- bis langfristige Ausrichtung des Programms sowie die Vernetzung des Programms mit dem Projektbaustein MA-Women-Club			●	●	●	●	●	●	●
Evaluation				●					●

## EVALUATION DES PROJEKTES AUF BASIS DER ANVISIERTEN ERGEBNISSE

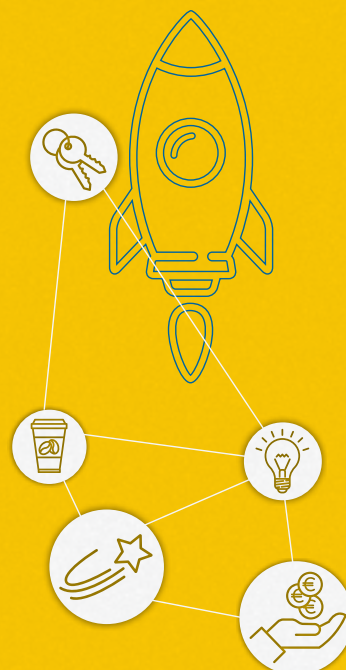
<b>Durchführende Organisation</b>	GIG7
<b>Zeitpunkt</b>	30.9.2022 und am Ende der Projektlaufzeit
<b>Indikatoren (Die Indikatoren werden vor Projektbeginn mit konkreten Kennzahlen unterlegt.)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Anzahl der Teilnehmerinnen der Zielgruppe</li> <li>▪ Anzahl der Mitglieder des MA-Gründerinnen-Bündnis</li> <li>▪ Zugänge von Gründerinnen bei den Mitgliedsinstitutionen des MA-Gründerinnen-Bündnisses.</li> <li>▪ Anzahl selbst durchgeführter Workshops, Anzahl Kommunikationsmaßnahmen (Newsletter, Posts); Anzahl Beratungsleistungen.</li> <li>▪ Jahresmemo mit Übersicht zu inhaltlichen Schwerpunkten, aktuellen Herausforderungen und Best Practices sowie Erfolgsgeschichten.</li> </ul>

### NOTWENDIGE MITTEL (BUDGET) FÜR MA-GRÜNDERINNEN-BÜNDNIS UND MA-GRÜNDERINNEN-YOUNG/ANNO

	Erläuterung	Summe
<b>Personal</b>	Leitung, Koordination etc.	1 VZÄ 100 % für Projektleitung und Workshop- durchführung – 65.000 € (AGbrutto) (TV-ÖD mind. 11, Stufe 3)
<b>Sachmittel, inkl. Honorar- tätigkeiten</b>	Referent:innen, Moderation, Büro- ausstattung, Öffent- lichkeitsarbeit, Work- shops, Veranstal- tungen, Publikationen, Sonstige Sachmittel	17.800 €
<b>Summe gesamt</b>		82.800 € pro Jahr = 165.000 €

### STATUS DES PROJEKTES

<b>Antragstellung</b>	noch nicht
<b>Status der Finanzierung</b>	ungeklärt
<b>Umsetzung</b>	noch nicht begonnen
<b>(Mögliche) Einbindung in Förderprogramm</b>	wird geprüft





### II.5.6 Projektskizze WF4, Projekt 12

## MA-Gründerinnen-Programm, Teilprojekt 3: „MA-Women-Club“ – Investieren in Gründerinnen

Verfasser:innen:

Dr. Lilli Leirich (Gründerin) und Svenja Schilling  
(S-HUB Mannheim)

Frauke Fischmann, Pro Social Business e. V.,  
Projektmitarbeiterin

Giampaolo Silvestri, Pro Social Business e. V.,  
Geschäftsführender Vorstand

#### PROJEKTDATEN

**(Potenziell) durchführende Institutionen** Pro Social Business e. V.

#### & Projektleitung

#### **(Potenzielle) Kooperationspartner:innen**

- Gründungszentren von Next Mannheim
- S-HUB Mannheim
- IHK Rhein-Neckar (z. B. Räumlichkeiten, Marketingkanäle, Netzwerke)
- IHK Starter Center Rhein-Neckar (z. B. Vorträge, Best Practice Beispiel, Podiumsdiskussionen, Nachfolge)
- HWK (z. B. Vorträge, Best Practice Beispiel, Podiumsdiskussionen,
- MONEX-Mikrofinanzierung Baden-Württemberg e. V.,
- Startnext, Mikromezzanifonds Deutschland/ MBG Baden-Württemberg,
- L-Bank
- bga Gründerinnenagentur
- Weitere Kooperationspartner:innen sind erwünscht.

#### **Geplante Durchführung & örtliche Verankerung**

Mannheim – Gründungszentren und Gründungsinitiativen (rotierend)

#### **Zielgruppen**

Gründerinnen in Mannheim (und in der MRN) in der Vorgründungs- oder Startphase, die vorher eine Beratung durchlaufen haben bzw. aktuell in Beratung sind und durch diese empfohlen werden.

#### **Durchführungszeitraum**

Januar 2022 – Dezember 2024



## PROJEKTBE SCHREIBUNG

---

### Ausgangssituation

Gründungswillige Frauen stehen vor besonderen Herausforderungen, wenn sie ihre Unternehmensideen umsetzen wollen. Insbesondere die Gewinnung einer Anschubfinanzierung ihrer Vorhaben und die finanzielle Absicherung ihrer Gründungsideen stellen eine große Hürde dar, die im Falle von Frauen initiierten Gründungen nicht selten höher ausfällt als bei ihren männlichen Kollegen.

### Projektdarstellung

Das Projekt zielt darauf, die Finanzierungsgegebenheiten, vor denen Gründerinnen stehen, zu verbessern. Im Einzelnen geht es um:

Ein regionales Netzwerk soll aufgebaut werden, bestehend aus verschiedenen Kooperationspartner:innen (Investor:innen, Institutionen wie beispielsweise Förderbanken, sowie sonstigen gründungs- und finanzierungsrelevanten und interessierten Akteur:innen) welche das Thema Finanzierung von Gründungen durch Frauen (und gemischten Teams) in den Blick nehmen und den **MA-Women-Club** unterstützen und vorantreiben. Zudem soll für das Investieren in Existenzgründungen durch Frauen sensibilisiert werden, sodass der MA-Women-Club auch mittels entsprechender Formate die Chancen und Potenziale des Investierens insbesondere in weibliche Unternehmen vermittelt.

Weiterhin sollen Finanzierungsmöglichkeiten geschaffen und potenzielle Investitionspartner:innen gewonnen werden. Der Fokus soll hier auf einer durch kleinere Investitionen (Mikrofinanzierungen über ein Absicherungsmodell, Crowdfunding-Angebote, Mikromezzaninkapital, etc.) niederschwellige und schnelle Förderung auch durch Einzelpersonen, aber auch durch Zusammenschlüsse von Personen/Investor:innen liegen. Durch den Aufbau eines vorgeschalteten **MA-Women-Absicherungsmodells** sollen Gründerinnen durch Mikrofinanzierung unterstützt werden.

Das Absicherungsmodell dient der Absicherung der Mikrokredite gegenüber der vergebenden Bank und des Mikrokreditfonds Deutschland.

In einem weiteren Schritt soll es zur Gründung der **MA-Women-Business Angels** (auch männliche Personen) kommen. Letztere werden mit Gründerinnen und weiblich besetzten Startups zusammengebracht, mit dem Ziel sie durch Kapital, aber auch Know-how und Kontakte zu unterstützen.

---

## ZIELE UND ANVISIERTE ERGEBNISSE DES PROJEKTES

Hauptziel	anvisiertes Ergebnis
Verbesserung der Finanzierungsmöglichkeiten von Gründungen, die von Frauen betrieben werden	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Höhere Sensibilisierung für die Investition insbesondere in weibliche Gründungen</li> <li>▪ Aufbau einer Gemeinschaft von Investor:innen (MA-Women-Absicherungsmodells und MA-Women Business Angels)</li> <li>▪ Erhöhung von Investitionsaktivitäten</li> <li>▪ Erhöhung der Anzahl weiblicher Gründungen</li> <li>▪ Schnellere Entwicklung weiblicher Startups</li> <li>▪ Erhöhung des Bekanntheitsgrades der von Frauen gegründeten Unternehmen</li> <li>▪ Entwicklung eines Best Practice Ansatzes zur finanziellen Unterstützung weiblicher Gründungen in einer Frühphase des Unternehmens.</li> </ul>
Teilziele	anvisierte Ergebnisse
Durchführung von verschiedenen Veranstaltungsformaten, bei welchen der Mehrwert, vor allem die Chancen des Investierens in weibliche Gründungen, aufgezeigt wird.	Dies soll zu einer höheren Sensibilisierung für die Thematik „Investieren in Gründerinnen“ und den spezifischen Bedarfen der finanziellen Gründungsunterstützung von Frauen führen.
Aufbau eines Investor:innen-Netzwerks	Das Netzwerk fördert nicht nur den Erfahrungsaustausch untereinander, sondern unterstützt auch bei der Suche nach einem/einer geeigneten Investor:in. Durch Mikrofinanzierung und den Aufbau eines Absicherungsmodell sollen niederschwellige und schnelle Förderungen gewährleistet werden. Darüber hinaus soll die Arbeit in einem Netzwerk gemeinsame Investitionen, bei denen sich mehrere Geldgeber beteiligen, möglich machen.
Durchführung von Matching-Events zur Kontaktaufnahme von Startups mit möglichen Investor:innen	Die Matching-Events erleichtern Gründerinnen als auch Investierenden die Partnersuche und führen mittelfristig zu einer höheren Investitionsaktivität.
Präsentation von Gründerinnen und Gründungsgeschichten	Durch die Kommunikation von weiblichen Gründungsgeschichten nach außen, sollen weibliche Vorbilder sichtbar gemacht und Frauen dazu ermutigt werden, ebenfalls zu gründen. Dies soll zur Erhöhung der Anzahl weiblicher Gründer:innen beitragen.
Suche nach Finanzierungsmöglichkeiten und Rekrutierung von Investor:innen	Durch den MA-Women-Club soll weiblichen Startups eine Perspektive aufgezeigt und verschiedene Finanzierungsmöglichkeiten an die Hand gegeben werden. Durch die Unterstützung bei der Suche nach Investor:innen, soll es zu einer Beschleunigung der Entwicklung weiblicher Startups kommen.

## MASSNAHMEN UND ZEITPLAN DES PROJEKTES

	2022		2023		2024	
	1./2. Q.	3./4. Q.	1./2. Q.	3./4. Q.	1./2. Q.	3./4. Q.
<b>Initiator:innenkreis bilden</b>	●	●	●	●	●	●
<b>Organisation und Durchführung des MA-Women-Club Kick-offs</b>	●	●				
<b>Aufbau des MA-Women-Absicherungsmodells</b>	●	●	●			
<b>Planung der drei jährlichen Club-Treffen</b>		●		●		●
<b>Öffentliche Veranstaltungen zum Thema „Weibliche Gründungen“</b>		●		●		●
<b>Außenkommunikation</b>	●	●	●	●	●	●
<b>Evaluation</b>		●				●

## EVALUATION DES PROJEKTES AUF BASIS DER ANVISIERTEN ERGEBNISSE

**Durchführende Organisation** Pro Social Business e. V.

**Zeitpunkt** 30.9.2022 und am Ende der  
Projektlaufzeit

**Indikatoren**  
(Die Indikatoren werden  
vor Projektbeginn mit  
konkreten Kennzahlen  
unterlegt.)

- Überprüfung der erwarteten Ergebnisse der Teilziele.
- Anzahl von Veranstaltungen
- Anzahl von unterstützten Gründungen

## NOTWENDIGE MITTEL (BUDGET)

	Erläuterung	Summe
<b>Personal</b>	Leitung, Koordination etc.	1 VZÄ 100% TVÖD 11.3 für Projektleitung – 65.000 € (AGbrutto) pro Jahr
<b>Sachmittel, inkl. Honorar- tätigkeiten</b>	Referent:innen, Moderation, Büroausstattung, Öffentlichkeitsarbeit, Workshops, Veranstaltungen, Publikationen, Sonstige Sachmittel	20.000 – 25.000 €
<b>Summe gesamt</b>		85.000 bis 90.000 € pro Jahr = 270.000 €

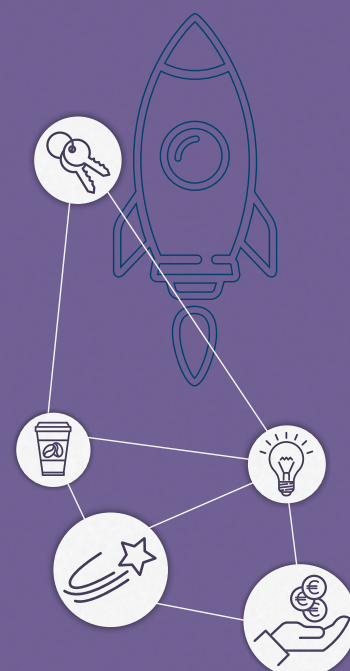
## STATUS DES PROJEKTES

**Antragstellung** noch nicht

**Status der Finanzierung** ungeklärt

**Umsetzung** noch nicht begonnen

**(Mögliche) Einbindung  
in Förderprogramm** wird geprüft



## II.6 Wirkungsfeld 5: Förderung der Mädchen bei einer (selbst-)bewussten Berufswahl

Wo liegt das Problem?

Mädchen und Jungen haben heute nach langen gesellschaftlichen Kämpfen im 19. und 20. Jahrhundert endlich die gleichen Ausbildungschancen. Mehr als die Hälfte der 2019 erfassten Mädchen und jungen Frauen ist gegenwärtig nach Abschluss der Sekundarstufe I auf dem Weg zum Abitur oder studiert. Wie der Berufsbildungsbericht 2020 des Bundesministeriums für Bildung und Forschung zeigt, übersteigt der Anteil der weiblichen Jugendlichen und jungen Frauen, die auf dem ersten Bildungsweg das Abitur anstreben oder studieren (54 %) inzwischen sogar den Anteil der männlichen Jugendlichen und jungen Männer (49 %).

### Jugendliche, Frauen und Männer in Ausbildung nach Abschluss der Sekundarstufe I (2019)

	männlich	weiblich
Studium	24,3 %	27,3 %
Duale Ausbildung	30,6 %	18,7 %
GES-Berufe Schulische Berufsausbildung im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen	4,3 %	14,6 %
Erwerb der Hochschul- zugangsberechtigung	22,4 %	26,7 %
Übergangsbereich*	15,4 %	10,2 %
Sonstige	2,8 %	2,4 %
Summe	100 %	100 %

\* Der Übergangssektor umfasst Bildungsgänge, in denen junge Menschen auf eine Teilnahme an der Berufsausbildung vorbereitet werden. Hierzu zählen teilqualifizierende Bildungsgänge, aber auch Bildungsgänge mit dem Ziel, einen allgemeinbildenden Abschluss der Sekundarstufe I nachzuholen oder einen höheren Schulabschluss zu erwerben, sowie verpflichtende Praktika vor Aufnahme einer Berufsausbildung.

Quelle: Berufsbildungsbericht 2020, Bundesministerium für Bildung und Forschung, berechnet nach S. 30.

Für die Studienfächerwahl lässt sich eine geschlechtsspezifische Verteilung belegen. Frauen studieren überdurchschnittlich häufig Geisteswissenschaften (69 %), Medizin (63 %) und Kunst/Kunstwissenschaften (62 %). Ihr Anteil in den naturwissenschaftlichen Fächern (49 %) und vor allem den Ingenieurwissenschaften (23 %) ist dagegen gering (Studierende nach Fächergruppen in Baden-Württemberg 2017/2018, destatis). Auch in den Ausbildungsberufen zeigen sich geschlechtsspezifische Unterschiede. Der Frauenanteil in der dualen Berufsausbildung war 2019 deutlich unter dem Durchschnitt, in den schulischen Ausbildungen in GES-Berufen weit überdurchschnittlich. Jede sechste junge Frau in Ausbildung wählte einen Beruf im Gesundheits-, Erziehungs- oder Sozialwesen. Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Berufswahl werden besonders deutlich in der dualen Ausbildung. Mehr als die Hälfte aller 2019 statistisch erfassten weiblichen Azubis wählte einen von sechs Berufen: Jede sechste ließ sich zur (zahn-)medizinischen Fachangestellten ausbilden, jede vierte zur Kauffrau. Es folgten die Berufe Verkäuferin, Friseurin, Verwaltungsangestellte und Hotelfachfrau.

In den berufsbildenden Schulen in Mannheim zeigt sich ein ähnliches Bild. Berufsschülerinnen dominieren im Schuljahr 2020/21 im kaufmännischen (56 %) und im hauswirtschaftlichen Bereich (73,5 %). In den gewerblichen Schulen stellen sie lediglich 32 % der Auszubildenden. (Mannheim, Schulstatistik 2020/21).

Mädchen werden offenbar – nach wie vor – von der Familie, Schule und Gesellschaft so sozialisiert, dass sie Berufe auswählen, die mit unterdurchschnittlichen Verdienstmöglichkeiten und ungesicherten Aufstiegswegen einhergehen. Und so war und bleibt die Distanz von Mädchen zu technisch/gewerblichen Berufen und zukunftsorientierten Berufsbildern, insbesondere im digitalen Bereich, groß.

Wie lässt sich das Berufswahlverhalten von Mädchen und jungen Frauen erklären? Traditionelle geschlechtsspezifische Leitbilder und Rollenmodelle scheinen die Berufswahl zu beeinflussen. Soziale, erzieherische, pflegerische und hauswirtschaftsnahe Berufe scheinen mit den Lebensentwürfen von jungen Mädchen leichter vereinbar. Nach wie vor lernen Mädchen, dass Berufstätigkeit nicht zentral für den eigenen Lebensentwurf ist. Fragen der Alterssicherung oder von Aufstiegsmöglichkeiten werden als nebensächlich erklärt oder tauchen erst viel später auf.

Not tut die Förderung einer klischeefreien Erziehung und Berufsberatung in Kitas, Schulen und Freizeiträumen, aber auch in den Familien, die bei Mädchen und Jungen geschlechtsspezifische Denkblockaden lösen und bei beiden Geschlechtern Neugier auf zukunftssträchtige Berufe fördern. Programme wie der in Baden-Württemberg von zahlreichen Institutionen getragene „Girls Day“ wollen Genderstereotypen in der Berufswahl aufbrechen helfen.

Die Stadt Mannheim definiert in ihrem 4. Bildungsbericht (Dez. 2018) **„Bildungsgerechtigkeit, Talentförderung und das gute Zusammenleben in Vielfalt als zentrale strategische Ziele“** (Vorwort Oberbürgermeister Dr. Peter Kurz und Bürgermeisterin Dr. Ulrike Freundlieb, S. 5). Die Kommune engagiert sich unter anderem in der „frühzeitigen, lebensweltorientierten und bedarfsgerechten Unterstützung insbesondere strukturell benachteiligter junger Menschen oder bei der „bedarfsgerechten Förderung und Unterstützung junger Menschen mit Migrationshintergrund“ (4. Mannheimer Bildungsbericht Dez. 2018, S. 195 und 198). Aber es gibt nur wenige Projekte, die sich insbesondere mit der Förderung der Mädchen bei einer (selbst-)bewussten Berufswahl befassen. Dieses Defizit sollen die Projektideen angehen, die im Wirkungsfeld 5 entwickelt werden.

## II.6.1 Zur Arbeit des Expert:innenteams

Dem Expert:innenteam gehören fünf Vertreter:innen aus Wissenschaft, Wirtschaft und Bildung, vier der interessierten Fachbereiche der Stadtverwaltung, drei Repräsentant:innen der Jugendarbeit und von Projekten mit Mädchen an. Das Expert:innenteam traf sich insgesamt acht Mal. Coronabedingt konnte sich das Team nur zwei Mal persönlich treffen. Die übrigen Sitzungen fanden per webex statt. Die Zielvorgabe – drei Projektskizzen zu entwickeln – führte zur Bildung von zwei Unterarbeitsgruppen, die ergänzend zu den Treffen des gesamten Expert:innenteams die Projektideen skizzierten und konkret ausformulierten. Die Konzepte wurden in verschiedenen Erarbeitungsstufen dem Expert:innenteam vorgestellt und weiterentwickelt. Im Frühjahr 2021 brachte Dr. Kathrin Lämmle, Forum der Jugend Mannheim, eine neue Projektidee zur Erweiterung von „GIRLS GO MOVIE“ ein, die vom Expert:innenteam positiv aufgenommen wurde.

Schon in den ersten Sitzungen beschäftigte sich das Expert:innenteam mit Überlegungen, wie Schülerinnen im Schuljahr vor dem Eintritt in das Berufsleben bei der Berufswahl unterstützt werden könnten. Gedacht wurde beispielsweise an einen Selbstreflexionstest, einen Fragebogen, den die Zielgruppe ausfüllen könnte. Aber gab es nicht schon genug solcher isolierten Tests? Sollten sie nicht mit einem gezielten Coaching verbunden werden? Diskutiert wurde bei den folgenden Treffen in vielfältiger Weise über einschlägige Fortbildungsprogramme und Projekte für Erzieher:innen und Lehrer:innen, denn einzig war sich das Team darüber, dass die Berufswahlproblematik nicht erst am Ende der Schulzeit aufgegriffen werden durfte. Sollte eine Gender-Toolbox entwickelt werden, die verpflichtend in den Bildungsplan der Kitas aufgenommen werden könnte? Bei einem Treffen vorgestellt wurde auch ein Memory-Spiel für Vorschulkinder (entwickelt von Yalda Kouhi), das Frauen und Männer in unterschiedlichsten Berufen präsentiert, und Teil einer solchen Toolbox sein könnte. Doch es stellte sich auf Nachfragen im Kita-Bereich heraus, dass angesichts der Herausforderungen der Corona-Pandemie vorerst an konkrete Projekte mit Kitas nicht zu denken war. Auch die Belastung der Schulen mit den Folgen der Pandemie schien Projekte mit Schulen zu erschweren.

Im Laufe der weiteren Treffen konzentrierte sich das Expert:innenteam auf drei Schwerpunkte:

- Eine Untergruppe des Teams verfolgte die Idee weiter, ein Konzept für **Selbstreflexionsanreize, verbunden mit Coachings** für Schulklassen in der Berufsfindungsphase zu entwickeln. Geklärt werden sollte auch, ob und wie trotz der Corona-Herausforderungen das Konzept in einem Pilotprojekt erprobt werden könnte.
- Die Idee der **Gender-Toolbox** wurde von den Kitas als Anwendungsort abgelöst. Die Toolbox sollte vielmehr in **Wartesituationen bei Ämtern und Behörden von Vorschul- und Grundschulkindern** genutzt werden. Eine Untergruppe des Expert:innenteams arbeitete die Idee aus.
- 2021 stellte Dr. Kathrin Lämmle, Forum der Jugend Mannheim das Projekt „**GIRLS GO MOVIE**“ vor. Es handelt sich um ein Konzept, das Schülerinnen über eigene Filmprojekte an Medienberufe heranführt. Frau Dr. Lämmle schlug eine Erweiterung des Programms für eine größere Teilnehmerinnenzahl in der Berufsfindungsphase unabhängig von eigenen Filmprojekten vor. Die Idee wurde vom Expert:innenteam gerne aufgegriffen.

Die Diskussionen des Expert:innenteams und seiner Untergruppen haben zur Entwicklung von drei Projektskizzen geführt:

- Das Projekt WF5,13 „**Gemeinsam Stärken entwickeln**“ wird in einem Pilotprojekt an der Justus-von-Liebig-Schule erprobt werden. Es verbindet angeleitete Selbstreflexionsprozesse von Schülerinnen in der Berufsfindungsphase mit gezielten Einzelcoachings.
- Die Projektskizze WF5,14 „**Wartetüten – Give-Away zur selbstbewussten Berufswahl**“ möchte für Kinder im Vorschul- und Grundschulalter in „Wartesituationen“ (Arbeitsagenturen, Jobcenter, Jobbörsen, Kindergärten Grundschulen in Mannheim, Kinderärzte, MEKI, Tafeln) „Unterhaltungsmaterialien“ wie Malbücher etc. zur Verfügung stellen, die die geschlechtsspezifischen Berufsklischees aufbrechen.
- Die Projektskizze WF5,15 „**Focus your Job – Berufsorientierung Im Rahmen des Kurzfilmfestivals „GIRLS GO MOVIE“**“ wird Mädchen in der Berufsfindungsphase mit Berufstätigen im Medien- und Filmbereich zusammenbringen und will Interesse an Berufsbildern jenseits der üblichen Frauenberufe wecken.

## II.6.2 Die Mitglieder des Expert:innenteams

Wir danken allen Expert:innen für Ihr herausragendes Engagement bei der Erstellung des GAPinMA.<sup>10</sup>

Name	Organisation	Funktion
Dr. Meike Bonefeld	Universität Mannheim	Wissenschaftlerin
Zahra Deilami	Stadt Mannheim	Gleichstellungsbeauftragte
Manuela Guth	Stadt Mannheim	Fachbereich Bildung Teamleitung Übergang Schule-Beruf/ Bildungsplanung
Apostolos Klisiaris-Welle	Stadt Mannheim	Fachbereich Organisation und Personal Teamleiter Ausbildung
Dr. Kathrin Lämmle	Stadtjugendring Mannheim	Projektleitung GIRLS GO MOVIE
Claudia Orth	Handwerkskammer Mannheim Rhein-Neckar-Odenwald	Berufsbildung, Geschäftsbereichleiterin
Jutta Schmiedt	Stadt Mannheim	Fachbereich Tageseinrichtungen für Kinder Fachreferentin
Prof. Dr. Sylvia Schraut	Universität der Bundeswehr München	Prof. für Neuere Geschichte i. R., ehrenamtliche Leitung des Charta Beirats
Marianne Sienknecht	Justus-von-Liebig-Schule Mannheim	Schulleiterin
Barbara Stanger	Förderband e. V.	Leiterin
Elvira Stegnos	Interkulturelles Bildungszentrum Mannheim gGmbH	Geschäftsführung
Dr. Hartmut Unger	Coaching-Motivation Mannheim	Inhaber; Coach & Moderator

<sup>10</sup> Neben den aufgeführten Expert:innen haben noch weitere Personen über die Projektideen diskutiert und an den Projektskizzen gearbeitet. Aufgrund von vielseitigen Verpflichtungen und den zusätzlich mit der Corona-Pandemie entstandenen beruflichen oder anderweitigen Herausforderung, war es nicht allen Expert:innen möglich das Projekt von Anfang bis Ende zu begleiten. Das ist verständlich und auch ihnen möchten wir explizit unseren Dank ausdrücken. Dazu zählen auch die Expert:innen, die wir nicht mehr erreichen konnten und die deshalb nicht in der Liste aufgeführt werden.



### II.6.3 Projektskizze WF5, Projekt 13

## Gemeinsam Stärken entwickeln

Verfasser:innen:

Barbara Stanger, Leiterin, Förderband e. V.

Elvira Stegnos, Interkulturelles Bildungszentrum  
Mannheim GmbH (Ikubiz), Geschäftsführung

Dr. Hartmut Unger, Inhaber, Coach & Moderator,  
Coaching-Motivation Mannheim

Marianne Sienknecht, Schulleiterin, Justus-von-Liebig-  
Schule, Mannheim

#### PROJEKTDATEN

**(Potenziell) durchführende Institutionen & Projektleitung** Förderband e. V.

**(Potenzielle) Kooperationspartner:innen**

- Coaching-Motivation Mannheim (Dr. Unger)
- Ikubiz gGmbH Mannheim
- Justus-von-Liebig-Schule Mannheim
- Weitere Kooperationspartner:innen sind erwünscht.

**Geplante Durchführung & örtliche Verankerung** Justus-von-Liebig-Schule Mannheim  
Weitere Mannheimer Schulen

**Zielgruppen** Mädchen in der Lebensphase der beruflichen Orientierung  
(15 bis 20 Jahre)

**Durchführungszeitraum** Juli 2021 – Herbst 2023



## PROJEKTBE SCHREIBUNG

### Ausgangssituation

Mädchen neigen nicht selten dazu, individuelle Berufswünsche hinter den Erwartungen der Familie oder in Anlehnung an tradierte Rollenmodelle zurückzustecken. Oftmals fällt es ihnen nicht leicht, ihre Neigungen und Fähigkeiten zu entdecken und ernst zu nehmen. Im Ergebnis wählen sie häufig gängige tradierte Berufe, die nur bedingt zukunftsträchtig sind und ein angemessenes Einkommen und eine entsprechende Alterssicherung garantieren.

### Projektdarstellung

Im Rahmen des Projekts sollen Mädchen in einem Workshop und anschließenden Einzelcoachings ihre beruflichen Vorstellungen reflektieren. Durch das Wahrnehmen eigener Stärken und Talente wird die Fähigkeit zur selbstbewussten Berufswahl gestärkt.

Ein erster Pilot-Durchlauf ist für den Sommer 2021 geplant. Auf der Basis der Auswertung des Piloten soll das Projekt im Herbst 2021 wiederholt werden und auf seine Ertragsfähigkeit für weitere Durchläufe geprüft werden.

## ZIELE UND ANVISIERTE ERGEBNISSE DES PROJEKTES

### Hauptziel

Die Teilnehmerinnen erkennen und überprüfen ihre eigenen Berufswünsche.

### anvisiertes Ergebnis

Förderung einer (selbst-)bewussten Berufswahl

### Teilziele

Die Teilnehmerinnen trainieren bewusst und eigenständig ihre beruflichen Vorstellungen zu erarbeiten und zu konkretisieren. Sie lernen Methoden zur kritischen Selbstreflexion kennen und wenden diese (auch) in der Peergroup an.

### anvisierte Ergebnisse

Die Teilnehmerinnen kennen ihre eigenen Fähigkeiten, Ressourcen und Berufswünsche.  
Sie wissen, wie sich berufliche Vorstellungen entwickeln.

Sie treffen eine selbstbewusstere Berufswahl und vertreten diese nach außen.

Die Teilnehmerinnen vertreten ihre Berufswünsche selbstbewusst im Familien- und Freundeskreis.  
Sie erkennen die große Bandbreite möglicher Berufe und wählen die für sie geeigneten Ausbildungen passgenau aus.

## MASSNAHMEN UND ZEITPLAN DES PROJEKTES

	2021		2022		Schuljahr 2022/23
	3. Q.	4. Q.	1. Q.	2. Q.	
Durchführung eines Pilotprojektes im Sommer 21 mit Schülerinnen der AVdual-Klassen der Justus-von-Liebig-Schule – Konzeptentwicklung	●				
Durchführung eines Workshops mit 10–15 TNinnen	●				
Durchführung von Einzelcoachings (je 1 pro TNin)	●	●			
Auswertung und Überarbeitung des Konzeptes	●	●			
Durchführung des überarbeiteten Projektes ab Herbst 2021 in Klassen der Berufsorientierung (AVdual, VAB), der einjährigen Berufsfachschulen und zweijährigen Berufsfachschule der Justus-von-Liebig-Schule		●			
Durchführung von 4 Workshops in ausgewählten Gruppen		●			
Durchführung von 2–3 Einzelcoachings/TNin (aufbauend auf den Workshopergebnissen) im Zeitraum November 2021 – April 2022		●	●		
Ausweitung des Projektangebotes auf Werkreal-, Real- und Gemeinschaftsschulen in Mannheim im SJ 22/23					●
Evaluation	●	●	●	●	●

## EVALUATION DES PROJEKTES AUF BASIS DER ANVISIERTEN ERGEBNISSE

**Durchführende Organisation** Coaching-Motivation Mannheim (Dr. Unger) in Zusammenarbeit mit den Ausbildungshelfer:innen des Förderband e. V. und der Ikubiz gGmbH Mannheim

**Zeitpunkt** nach dem ersten Projektdurchlauf und 30.9.2022

**Indikatoren** (Die Indikatoren werden vor Projektbeginn mit konkreten Kennzahlen unterlegt.)

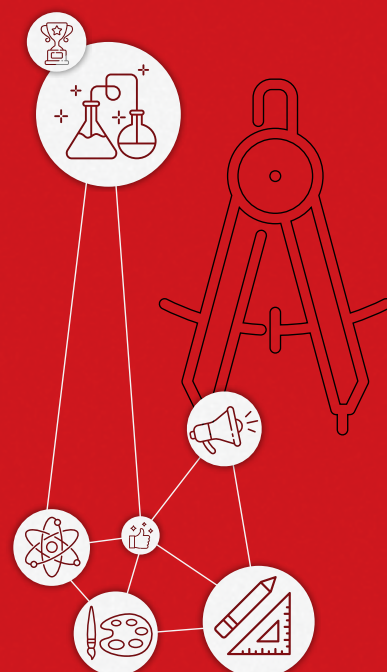
- Anzahl der teilnehmenden Mädchen
- Zufriedenheit der Teilnehmerinnen am Projekt
- Zahl der Mädchen, die eine klare Berufsvorstellung haben ist größer als vor dem Projekt (Befragung dazu vor und nach Projekt)
- Anteil der Mädchen, die ein positives berufliches Selbstkonzept haben

**NOTWENDIGE MITTEL (BUDGET) 2021/22**

	Erläuterung	Summe
<b>Personal</b>	Leitung, Koordination, etc.	Eigenleistung
<b>Sachmittel, inkl. Honorar- tätigkeiten</b>	Referent:innen, Moderation, Büroausstattung, Öffentlich- keitsarbeit, Workshops, Ver- anstaltungen, Publikationen, Sonstige Sachmittel	16.000 €
<b>Summe gesamt</b>		2021/22 16.000 €

**STATUS DES PROJEKTES**

<b>Antragstellung</b>	in Bearbeitung
<b>Status der Finanzierung</b>	voraussichtlich Sommer 2021
<b>Umsetzung</b>	ab Sommer 2021
<b>(Mögliche) Einbindung in Förderprogramm</b>	Stadt Mannheim, Fachbereich Bildung





## II.2.4 Projektskizze WF5, Projekt 14

# Wartetüten Give-Away zur selbstbewussten Berufswahl

Verfasser:innen:

Apostolos Klisiaris-Welle, Fachbereich Organisation und  
Personal, Teamleitung Ausbildung

Jutta Schmiedt, Fachbereich Tageseinrichtungen für Kinder,  
Fachreferentin

### PROJEKTDATEN

<b>(Potenziell) durchführende Institutionen &amp; Projektleitung</b>	noch offen
<b>(Potenzielle) Kooperationspartner:innen</b>	Kooperationspartner:innen sind erwünscht.
<b>Geplante Durchführung &amp; örtliche Verankerung</b>	Angebot in Wartesituationen bei kommunalen Einrichtungen usw. Ausgabeorte von Wartematerialien Arbeitsagenturen, Jobcenter, Jobbörsen, Kindergärten Grundschulen in Mannheim, Kinderärzte, MEKI, Tafeln. Zum Zeitpunkt der Projektumsetzung muss analysiert werden, wo am ehesten auch Kontakt zu Eltern besteht.
<b>Zielgruppen</b>	Mädchen und Jungen im Vorschulalter und in der Grundschule und ihre Eltern
<b>Durchführungszeitraum</b>	2022 ff.

## PROJEKT BESCHREIBUNG

### Ausgangssituation

Viele Studien zeigen, dass schon im Vorschulalter und in den ersten Schuljahren Geschlechterstereotype entwickelt werden, die sich später auf die Berufswahl von Jungen und Mädchen auswirken werden. Soll der Blick von Jungen und Mädchen für ihre zukünftige Berufsfindung geweitet werden, ist es sinnvoll, schon in dieser Lebensphase Impulse zum Nachdenken über Geschlechterrollen und zugehörige Berufe zu geben.

### Projektdarstellung

Das Projekt möchte Jungen und Mädchen, die mit ihren Eltern in Wartesituationen sind – z. B. in städtischen Ämtern, beim Arztbesuch etc. Materialien an die Hand geben, mit denen sie die Wartezeit überbrücken können. Diese Materialien sollen Berufsbilder zeigen, die nicht den gängigen geschlechtsspezifischen Vorstellungen folgen: so z. B. die Pilotin oder den Erzieher in der Kita. Gedacht ist an die Ausgabe von Materialien, die diese Sensibilisierung unterstützen: z. B. Memory-Spiel, Malbuch und Malstifte. Ins Malbuch sollen QR-Codes integriert werden, die dann auf kurze (schon vorhandene) Filme verweisen, in denen Frauen über den jeweiligen Beruf Einblicke geben.

## ZIELE UND ANVISIERTE ERGEBNISSE DES PROJEKTES

### Hauptziel

Sensibilisierung von Mädchen und Jungen und deren Eltern (insbesondere sozial schwächere Familien und Familien aus Kulturkreisen, bei denen es hilfreich ist, Kulturbarrieren aufzubrechen) für die Bandbreite möglicher Berufe unabhängig vom Geschlecht

### Teilziele

Infragestellen von geschlechtsspezifischen Berufsvorstellungen bei der Berufswahl

Geschlechtsspezifische Rollenklischees werden hinterfragt.

Kulturspezifische gegenderte Berufskonzepte und Role Models werden hinterfragt.

### anvisiertes Ergebnis

- Kinder und ihre Eltern bauen geschlechtsspezifische Berufsvorstellungen und Rollenmodelle ab.
- Mädchen werden zu einer selbstbewussten Berufswahl ermutigt.

### anvisierte Ergebnisse

Geschlechtsspezifische Berufsklischees werden abgebaut.

Geschlechtsspezifische Vorstellungen zur Arbeitswelt werden abgebaut.

Kulturspezifische Barrieren mit Bedeutung für die Berufswahl werden aufgebrochen

**MASSNAHMEN UND ZEITPLAN DES PROJEKTES**

	1. Jahr				2. Jahr			
	1. Q.	2. Q.	3. Q.	4. Q.	1. Q.	2. Q.	3. Q.	4. Q.
Analyse und Festlegung der Ausgabeorte	●							
Beschaffung der benötigten Materialien für 1.000 Warte-Tüten (pro Give-Away: eine Tüte, ein Memory-Spiel zum Basteln, ein Malbuch, sechs Buntstifte, optional: Liste mit QR-Codes zu ausgewählten Videos, die frauen- oder männerdominierte Berufe beschreiben)		●	●					
Verteilung der Warte-Tüten an die Vergabestellen				●				
Verteilung der Wartetüten an die Kinder					●	●	●	●
Evaluation							●	●

**EVALUATION DES PROJEKTES AUF BASIS DER ANVISIERTEN ERGEBNISSE**

**Durchführende Organisation** noch offen

**Zeitpunkt** Januar 2022 – Dezember 2023

**Indikatoren**

- Anzahl der verteilten Wartetüten
- Zufriedenheit der Kinder mit den Materialien

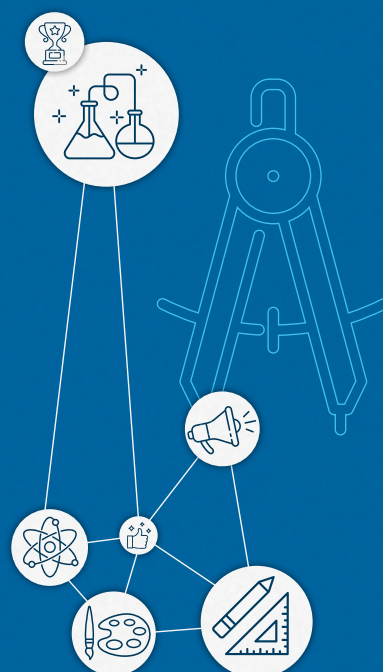
(Die Indikatoren werden vor Projektbeginn mit konkreten Kennzahlen unterlegt.)

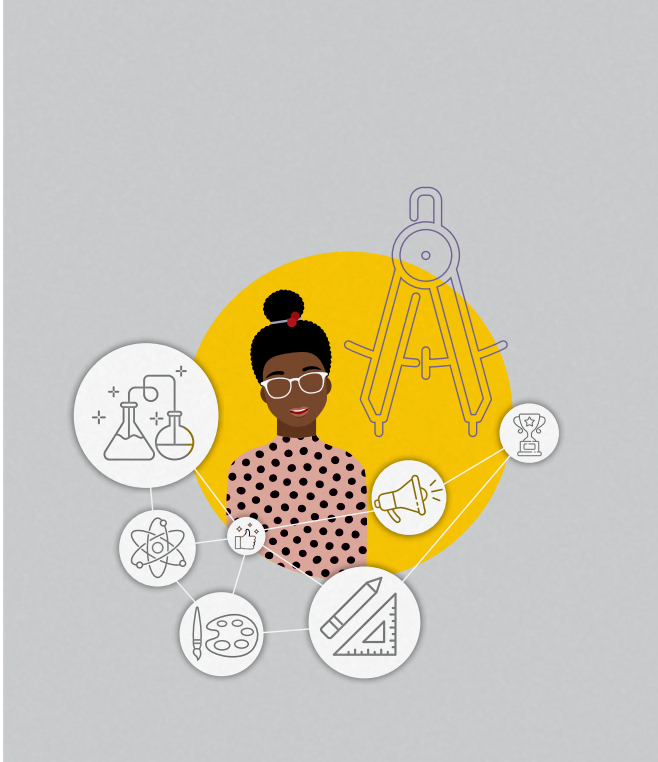
**NOTWENDIGE MITTEL (BUDGET)**

	Erläuterung	Summe
<b>Personal</b>	Leitung, Koordination etc.	Eigenleistung
<b>Sachmittel, inkl. Honorartätigkeiten für 1.000 Wartetüten (inkl. 1. Auflage des Malbuchs)</b>	Büroausstattung, Öffentlichkeitsarbeit, Druckkosten, Materialien, Veranstaltungen, Publikationen, Sonstige Sachmittel	15.000 €
<b>Summe gesamt</b>		15.000 €

**STATUS DES PROJEKTES**

<b>Antragstellung</b>	noch nicht
<b>Status der Finanzierung</b>	ungeklärt
<b>Umsetzung</b>	noch nicht begonnen
<b>(Mögliche) Einbindung in Förderprogramm</b>	wird geprüft





## II.6.5 Projektskizze WF5, Projekt 15

# Focus your Job Berufsorientierung im Rahmen des Kurzfilmfestivals „GIRLS GO MOVIE“

Verfasser:innen:

Dr. Kathrin Lämmle, Forum Mannheim

### PROJEKTDATEN

**(Potenziell) durchführende Institutionen & Projektleitung** Stadtjugendring Mannheim e. V. / Jugendkulturzentrum forum Stadt Mannheim Gesundheitsamt, Jugendamt/ Abteilung Jugendförderung

**(Potenzielle) Kooperationspartner:innen** Weitere Kooperationspartner:innen sind erwünscht.

**Geplante Durchführung & örtliche Verankerung** im Rahmen des Kurzfilmfestivals GIRLS GO MOVIE in einem Kino in Mannheim

**Zielgruppen** Mädchen und Frauen von 12-27 Jahre, speziell Mädchen und Frauen am Übergang Schule-Beruf

**Durchführungszeitraum** November 2021 – Juli 2022



## PROJEKTBECHREIBUNG

### Ausgangssituation

Mädchen in der Berufsfindungsphase neigen dazu, sich an traditionellen „frauentypischen“ und vertrauten Berufsbildern zu orientieren. Es bestehen Wissenslücken über Berufsbilder, die von den gängigen zehn am häufigsten genannten Berufen abweichen und mitunter auch Berührungspunkte mit unvertrauten Arbeitsfeldern, die im persönlichen Gespräch überwunden werden müssen.

### Projektdarstellung

FOCUS YOUR JOB findet am GIRLS GO MOVIE Festivalwochenende (13. und 14. November 2021) in Mannheim statt und ist eine Veranstaltungsreihe zur Berufsorientierung. Sie bietet Interessentinnen die Möglichkeit, sich über Ausbildungen und Berufe, Werdegänge und Betätigungsfelder im Bereich Film zu informieren.

In Vier-Augen-Gesprächen mit einer oder mehreren von bis zu sechs Fachfrauen der Medien- und Filmbranche können sich die Teilnehmerinnen jeweils ca. 30 Minuten austauschen. In drei Stunden können sich so bis zu 36 Interessentinnen mit Fachfrauen aus dem Bereich Film (Studium der Regie, Animation, Schnitt, Ton usw.), Mediengestaltung Bild und Ton (Ausbildungsberuf), Redakteurinnen und Journalistinnen über Berufsbilder und Ausbildungswege informieren. Im Nachgang können diese Fachfrauen bis zu zwei Mal für Nachfragen kontaktiert werden.

Von Januar bis März findet als weiterer Teil des Projektes die Produktion von sechs Video-Porträts statt. Porträtiert werden sechs Mitarbeiterinnen (drei aus Studienberufen, drei aus Ausbildungsberufen), die in den Porträts über Zugang, Zuschnitte und Herausforderungen ihres Berufes berichten. Die Video-Porträts sollen Interesse wecken und Interessentinnen ermutigen, sich mit den unterschiedlichen technischen Berufsbildern auseinanderzusetzen.

Die Porträts werden zum GIRLS GO MOVIE Auftakt am 1.4.2022 auf den Social Media Kanälen, der Homepage von GIRLS GO MOVIE sowie bei den Partnerinstitutionen veröffentlicht.

Im Mai / Juni finden zwei weitere Anschlussveranstaltungen im Rahmen von Focus Your Job für je bis zu 15 Interessentinnen statt (einmal zu Studienberufen, einmal zu Ausbildungsberufen). Hier haben interessierte Mädchen und junge Frauen noch einmal die Chance gezielt die Fachfrauen aus den Video-Porträts kennenzulernen, anzusprechen und in einen persönlichen Austausch zu gehen. Wie das erste Modul wird auch das zweite Modul intensiv beworben und potenzielle Teilnehmerinnen über Netzwerkpartner:innen angesprochen und motiviert. Bei gewecktem Interesse an dem Berufsspektrum der „Bewegtbild-Kommunikation“ bietet sich den ‚Focus Your Job‘ Teilnehmerinnen sowie allen Interessierten die Möglichkeit in 2022 bei GIRLS GO MOVIE teilzunehmen, sich für das Supportprogramm anzumelden, erste praktische Erfahrungen zu sammeln und so den Wunsch mit der Praxis abzugleichen. Flankiert wird das gesamte Projekt durch dafür entwickeltes Werbematerial (Flyer/ Postkarten), das über GGM an Netzwerkpartner:innen, Schulen, Institutionen und Jugendverbände des Stadtjugendrings Mannheim e. V. verteilt wird.

**ZIELE UND ANVISIERTE ERGEBNISSE DES PROJEKTES**

<b>Hauptziel</b>	<b>anvisiertes Ergebnis</b>
Mädchen werden an (nach wie vor männerdominierte) technische Medienberufe herangeführt	Hemmnisse und Vorbehalte gegenüber medialen Berufen werden abgebaut, über reale Bedingungen wird aufgeklärt, durch erfolgreiche, weibliche Vorbilder wird motiviert.
<b>Teilziele</b>	<b>anvisierte Ergebnisse</b>
Es wird ein Interesse bei Mädchen und jungen Frauen für technische Medienberufe geweckt.	Bei gewecktem Interesse können die Interessentinnen im darauffolgenden Jahr im Rahmen des Supportprogrammes von GIRLS GO MOVIE erste Erfahrungen sammeln und ihre Vorstellung mit der Praxis abgleichen.
Mädchen und junge Frauen werden motiviert, sich über die verschiedenen Berufsbilder und Ausbildungswege in einem niederschweligen Kontext auszutauschen.	Mädchen begegnen Frauen mit Vorbildcharakter, die erfolgreich in den genannten Bereichen tätig sind.
Mädchen und junge Frauen erfahren ein Empowerment	In einem geschützten, weiblich besetzten Raum, tauschen sie sich offen über Wünsche, Ziele, aber auch Vorbehalte aus und werden bestärkt, ihre Träume zu verwirklichen.

**MASSNAHMEN UND ZEITPLAN DES PROJEKTES**

	<b>2021</b>	<b>2022</b>		
	<b>4. Q.</b>	<b>1. Q.</b>	<b>2. Q.</b>	<b>3. Q.</b>
<b>GIRLS GO MOVIE Festival 2021</b>	●			
<b>Videoproduktion</b>		●		
<b>Veröffentlichung der Videos und Produktion von Infomaterial</b>			●	
<b>Zwei Veranstaltungen mit interessierten Mädchen und Filmschaffenden am Übergang Schule-Beruf</b>			●	
<b>Evaluation</b>			●	
<b>Teilnahme am GIRLS GO MOVIE Festival 2022 möglich</b>				●

**EVALUATION DES PROJEKTES AUF BASIS DER ANVISIERTEN ERGEBNISSE**

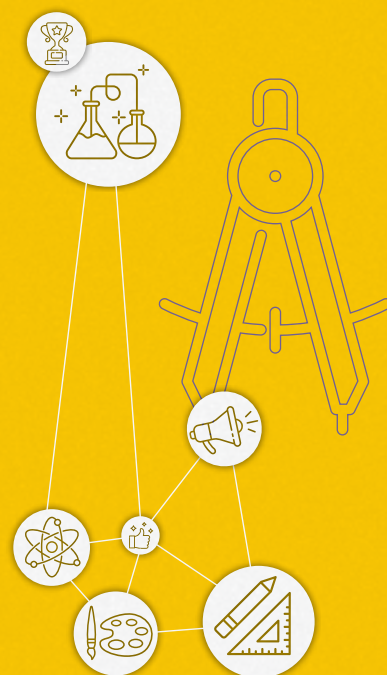
<b>Durchführende Organisation</b>	Stadtjugendring Mannheim e. V. / Jugendkulturzentrum forum Stadt Mannheim Gesundheitsamt, Jugendamt/ Abteilung Jugendförderung
<b>Zeitpunkt</b>	30.9.2022
<b>Indikatoren (Die Indikatoren werden vor Projektbeginn mit konkreten Kennzahlen unterlegt.)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Anzahl der Teilnehmerinnen an den Gesprächen</li> <li>▪ Anzahl Teilnehmerinnen, die bei GIRLS GO MOVIE teilnehmen</li> <li>▪ Befragung</li> </ul>

**NOTWENDIGE MITTEL (BUDGET)**

	Erläuterung	Summe
<b>Personal (Eigenmittel)</b>	Leitung, Koordination etc.	5.525 €
<b>Sachmittel, inkl. Honorar- tätigkeiten</b>	Referent:innen, Moderation, Büroausstattung, Öffentlich- keitsarbeit, Workshops, Ver- anstaltungen, Publikationen, Sonstige Sachmittel	10.080 €
<b>Summe gesamt</b>		15.605 €

**STATUS DES PROJEKTES**

<b>Antragstellung</b>	Zuschuss beantragt bei Fachbereich Bildung
<b>Status der Finanzierung</b>	voraussichtlich im Sommer 2021 gesichert
<b>Umsetzung</b>	ab November 2021
<b>(Mögliche) Einbindung in Förderprogramm</b>	Zuschuss durch den Fachbereich Bildung, Stadt Mannheim



## II.7 Wirkungsfeld 6: Förderung der digitalen Skills der Frauen für das Arbeiten 4.0

Gibt es ein Problem?

Durch die Corona-Pandemie hat die Digitalisierung der Arbeitswelt in Deutschland einen Schub erfahren. Viele Unternehmen und öffentliche Verwaltungen haben ihre digitale Ausstattung im letzten Jahr deutlich verbessert. Letztlich ist es diesem Digitalisierungsschub zu verdanken, dass Arbeiten von zu Hause aus vielfach überhaupt erst möglich wurde. Zwar hat die gleichzeitige Verlagerung der Kinderbetreuung und der schulischen Bildung in den Privatbereich berufstätige Frauen in besonderem Maße belastet. Doch die Erkenntnis, dass eine qualifizierte Berufstätigkeit oder Führungsaufgaben nicht zwingend eine durchgängige Anwesenheit im Büro erfordern, beginnt sich durchzusetzen. Eine große Chance für berufstätige Frauen stellen auch die wachsenden Möglichkeiten dar, virtuell und somit ortsunabhängig an digitalen Veranstaltungen, Weiterbildungen und Schulungen teilzunehmen. Doch sind hierfür in der Breite überhaupt die räumlichen Gegebenheiten, die Ausstattungsressourcen und die digitalen Grundkenntnisse gegeben?

„Von besserer Ausstattung profitieren nicht alle Bürobeschäftigten gleichermaßen. Teilzeitbeschäftigte sind nach wie vor seltener mit Hardware und vor allem Tools ausgestattet. Weiterhin zeigen sich geschlechterspezifische Unterschiede: Eine von drei Frauen mit Bürojob hat weder Zugriff auf Geräte noch entsprechende Anwendungen, bei Männern ist es nur einer von fünf. Der Unterschied steigt aktuell sogar leicht an.“ (D21 DIGITAL INDEX 2020/2021, S. 47).

Der D21-Digital-Index 2020/21, veröffentlicht von der „Initiative D21“, verdeutlicht einen Digital Gender Gap.<sup>11</sup> Frauen erreichen im Digital-Index über alle soziodemografischen Merkmale hinweg einen geringeren Digitalisierungsgrad als Männer. Männer kommen bei dem Index, der den Grad der gesellschaftlichen Digitalisierung der Bevölkerung in Privat- und Arbeitsleben beschreibt, auf einer Skala zwischen null und 100 auf 64 Punkte, Frauen nur auf 57. Aktuell nutzen 91% der Männer und 84 % der Frauen das Internet. Männer geben zu 62 % an, dass sie von der Digitalisierung profitieren, bei den Frauen sind es 50 %. Diejenigen Befragten, die die Autor:innen zu den „Offlinern“ zählen, sind zu zwei Drittel weiblich. Umgekehrt setzt sich die Gruppe der digital engagierten Pionier:innen, die selbst Inhalte in soziale Netze einstellt oder gar programmieren kann, überwiegend aus Männern zusammen. Und Frauen schätzen ihre IT-Fähigkeiten als weitaus geringer ein als Männer das tun.

**„Für die nächsten fünf Jahre legt die Europäische Kommission einen besonderen Schwerpunkt auf die digitalen Kompetenzen der BürgerInnen. Ziel ist es, dass 70 Prozent der Erwachsenen zumindest über grundlegende digitale Fähigkeiten verfügen (plus 25 Prozent gegenüber 2019). Dieser Bedarf wird durch einen schnelllebigen Arbeitsmarkt und gesellschaftliche Veränderungen im Allgemeinen angetrieben. Um zu gewährleisten, dass die BürgerInnen selbstbewusst, kritisch und verantwortungsvoll mit digitalen Technologien umgehen und diese nutzen können, brauchen sie ein breites Spektrum digitaler Kompetenzen“ (Dr. Riina Vuorikari, European Commission, Joint Research Centre, D21 DIGITAL INDEX 2020/2021, S. 30).**

Angesichts der erhöhten Bedeutung, die digitale Kompetenzen künftig im Berufsleben gewinnen werden, hat die Regierung des Landes Baden-Württemberg die „Girls' Digital Camps“ eingerichtet, um Mädchen und junge Frauen für digitale Zukunftsbereufe begeistern. Das Förderprogramm ist Bestandteil der Landesinitiative „Frauen in MINT-Berufen“. Sie verfolgt das Ziel, mehr Frauen für eine Ausbildung oder einen Beruf in den Arbeitsbereichen rund um Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT) zu gewinnen.

<sup>11</sup> Die Initiative D21 e. V. ist eine Partnerschaft von Politik und Wirtschaft zur Ausgestaltung der Informationsgesellschaft. Mitglieder sind mehr als 200 Unternehmen und Institutionen. Die Initiative publiziert in regelmäßigen Abständen den Digital Index.

„In der Corona-Pandemie haben uns eine noch nie dagewesene Milliarden-Investitionsoffensive in den Ausbau des schnellen Internets und die vielen, digitalen Projekte im Land ganz entscheidend dabei geholfen, wesentliche Teile des alltäglichen Lebens in den digitalen Raum zu verlagern – und damit ein Stück Normalität zu bewahren. Dies zeigte einmal mehr: Die Digitalisierung ist eine riesige Chance, wenn sie dem Wohl der Menschen dient“ (Dritter Digitalisierungsbericht des Landes Baden-Württemberg, 2021, S. 6). Der Digital Gender Gap findet im Bericht keine Aufmerksamkeit. Umso bedeutsamer sind neue innovative Projekte, die sich speziell den Ausbau der digitalen Skills der Frauen für das Arbeiten 4.0 zum Ziel setzen.

Wichtig für die Förderung der digitalen Skills von Frauen sind Frauen-Netzwerke, die den Austausch von Frauen untereinander und gleichzeitig den Erwerb von digitalen Kompetenzen unterstützen. Zentral ist die Schaffung gendersensibler Schulungen und Weiterbildungsmöglichkeiten zur Steigerung der Digitalkompetenz. Nicht zuletzt aber geht es darum, auch und gerade bei Frauen Neugierde und Spaß am Erlernen digitaler Skills zu wecken.

Durch bisherige Vorurteile und eine stark männlich geprägte Branche identifizieren sich viele Frauen nicht mit digitalen Berufsfeldern. Dadurch wird ein enormes wirtschaftliches und innovatives Potenzial außen vorgelassen. Außerdem werden durch den geringen Frauenanteil in der Branche weitere Bias und Perspektiven in Technologien eingeschrieben bzw. programmiert, die maßgeblich unseren Alltag bestimmen. Auch die finanzielle Ungleichheit der Geschlechter wird gestärkt, da hier, im Gegensatz zu anderen Branchen zunehmend mehr Geld investiert wird. Die Digitalisierung prägt damit enorm wie wir leben, arbeiten und wirtschaften werden und ihre Zukunft wird aktuell nur von der Hälfte der Gesellschaft bestimmt.

## II.7.1 Zur Arbeit des Expert:innenteams

Das Expert:innenteam setzt sich aus drei Vertreter:innen aus Wissenschaft und Bildung, eine Vertretung der interessierten Fachbereiche der Stadtverwaltung, drei der Förderung von Frau in Beruf und Selbstständigkeit sowie vier Repräsentantinnen (digitaler) Unternehmen zusammen. Das Team traf sich insgesamt acht Mal. Nur an zwei Terminen konnten sich die Mitglieder des Expert:innenteams persönlich treffen. Die sonstigen Sitzungen fanden coronabedingt per webex statt. Die Zielvorgabe, drei Projektskizzen zu entwickeln, führte zu einem breiten Brainstorming und schließlich zu zwei Projektideen, die in Untergruppen weiterverfolgt, mit dem Gesamtteam diskutiert und ausformuliert werden konnten. 2021 kam eine weitere Projektidee hinzu, die das Expert:innenteam begrüßte und aufgriff.

Bereits beim ersten Treffen diskutierte das Expert:innenteam über bestehende einschlägige Projekte und deren mögliche Weiterentwicklung. Auch die zweite und dritte Sitzung dienten vor allem der Informationsgewinnung über regionale und überregionale Vorhaben mit ähnlichen Zielen. Erste Ideen wurden benannt: Mache es Sinn, Mentor:innen für (Grund-)Schulen zu gewinnen, die vor Ort über digitale Skills informieren könnten? Doch ein solches Konzept schien angesichts der coronabedingten schulischen Probleme kaum umsetzbar. Sollte ein besonderes Programm für Wiedereinsteigerinnen in den Beruf entworfen werden, das einen Schwerpunkt auf den Erwerb digitaler Skills legte? Aber gab es nicht schon solche Programme? Sollte nicht vielmehr die Zielgruppe „junge Berufseinsteigerinnen“ in den Blick genommen werden und z. B. junge Mädchen vor dem Schulabgang zum Einstieg in digitale Berufe ermutigt werden?

Seit der dritten Sitzung verfolgte das Expert:innenteam erst zwei, schließlich drei konkrete Schwerpunkte:

- Eine Untergruppe des Teams beschäftigte sich mit der **Entwicklung eines Konzepts, wie Schulabgängerinnen Berührungspunkte mit digitalen Skills genommen und Spaß an digitalen Berufen vermittelt werden könnte**. Zu einer Sitzung wurde eine Vertreterin der Hackerschool Hamburg eingeladen. Sie schilderte in überzeugender Weise die Freude an der digitalen Arbeit mit jungen Mädchen und deren Vergnügen am eigenen digitalen Tun. Das Expert:innenteam beschäftigte sich in der Folge intensiv mit der Befragung junger Mädchen über ihren Zugang zu digitalen Skills.
- **Digitale Skills, notwendig für Gründerinnen und junge Akademikerinnen** bildete das Thema der zweiten Untergruppe des Expert:innenteams. Erhoben und diskutiert wurde, welche Skills und in welcher Tiefe diese vermittelt werden sollten. Zu klären war auch, welche Formate am besten geeignet seien, die digitalen Kenntnisse praktisch „an die Frau“ zu bringen und auf welche Weise es möglich sei, bestehende Programme einzubinden.
- Wie die Berührungspunkte von jungen Mädchen mit digitalen Arbeitsfeldern beseitigt werden könnten – diese Frage wurde im dritten Schwerpunkt aufgegriffen. Ein Weg sollte gefunden werden, **Mädchen über thematische Arbeit zu gewinnen und digitale Skills quasi „nebenbei“ zu vermitteln**. Die Überlegungen führten zur Konzeption eines Projekts mit digitalen, stadt- und frauengeschichtlichen Inhalten.

Die Diskussionen des Expert:innenteams und seiner Untergruppen mündeten in drei Projektskizzen ein:

- Das Projekt WF6,16 **„Digital HeldInnen“** möchte einen niederschweligen, motivierenden und praktischen Zugang zu digitalen Medien und Skills für Mädchen und junge Frauen bereitstellen. Ein entsprechender Projektantrag von Förderband e. V. ist bereits bewilligt worden.
- Das Projekt WF6,17 **„Was ist Tech?“** will bei weiblichen Young Professionals, Studentinnen und Akademikerinnen den Aufbau von Verständnis für die „Tech-Welt“ fördern, hierfür bestehende Programme zusammenführen und eigene Formate entwickeln. Das Projekt wird gemeinsam von der mg:mannheimer gründungszentren GmbH und WUMAN e. V. i. Gr. beantragt werden.
- Die Projektskizze WF6,18 **„Wikigirls“** beschreibt ein Projekt, das junge Mädchen etwa in der Sekundarstufe II, für kleine historische Forschungsarbeiten gewinnen will, mit dem Ziel, die Ergebnisse der Recherchen bei Wikipedia einzustellen. Auf diese Weise werden „nebenbei“ digitale Skills vermittelt. Ein Projektantrag ist bereits gestellt.

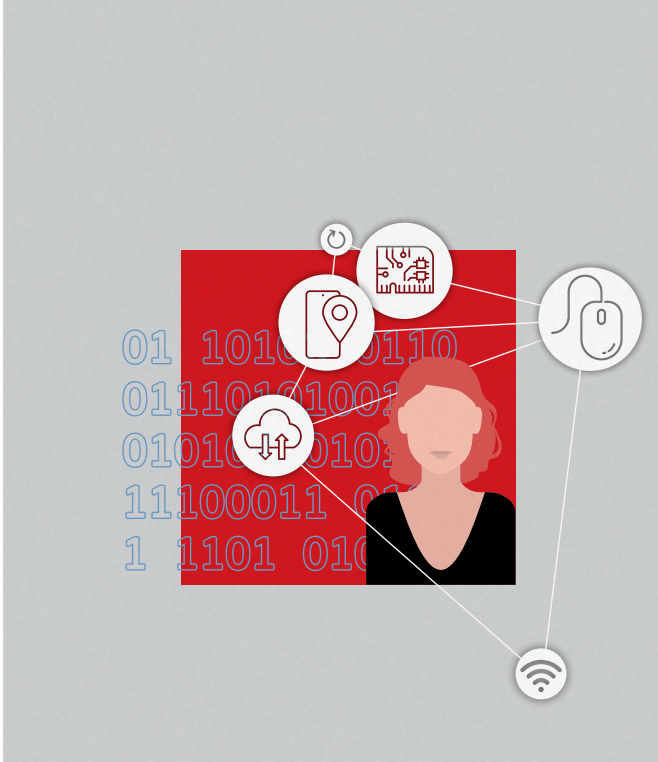
## II.7.2 Die Mitglieder des Expert:innenteams

Wir danken allen Expert:innen für Ihr herausragendes Engagement bei der Erstellung des GAPinMA.<sup>12</sup>

Name	Organisation	Funktion
Dr. Daniela Ackermann-Piek	SRH Fernhochschule	Fachdozentin für empirische Forschungsmethoden
Dr. Simone Burel	LUB GmbH – Linguistische Unternehmensberatung	Geschäftsführende Gesellschafterin
Zahra Deilami	Stadt Mannheim	Gleichstellungsbeauftragte
Johannah Illgner	Plan W – Agentur für strategische Kommunikation	Geschäftsführerin
Olga Mordvinova	incontext.technology GmbH	Geschäftsführerin
Jennifer Moss	The Geekettez – design studio for experience design	Co-Gründerin, Geschäftsführerin
Lena Rübelmann	GIG7	Head of Female Entrepreneurship & Leiterin GIG7
Petra Schorat-Waly	Stadt Mannheim	Fachreferentin „Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“
Prof. Dr. Sylvia Schraut	Universität der Bundeswehr München	Prof. für Neuere Geschichte i. R., ehrenamtliche Leitung des Charta Beirats
Barbara Stanger	Förderband e. V.	Leiterin
Anne-Sophie Waag	Universität Mannheim, WUMANetzwerk	
Birka Wolff	NEXT MANNHEIM, GIG7	Projektmanagement

<sup>12</sup> Neben den aufgeführten Expert:innen haben noch weitere Personen über die Projektideen diskutiert und an den Projektskizzen gearbeitet. Aufgrund von vielseitigen Verpflichtungen und den zusätzlich mit der Corona-Pandemie entstandenen beruflichen oder anderweitigen Herausforderung, war es nicht allen Expert:innen möglich das Projekt von Anfang bis Ende zu begleiten. Das ist verständlich und auch ihnen möchten wir explizit unseren Dank ausdrücken.

Dazu zählen auch die Expert:innen, die wir nicht mehr erreichen konnten und die deshalb nicht in der Liste aufgeführt werden.



### II.7.3 Projektskizze WF6, Projekt 16

## Digital HeldInnen Niederschwelliger, motivierender und praktischer Zugang zu digitalen Medien und Skills für Mädchen und junge Frauen

Verfasser:innen:  
Barbara Stanger, Förderband e. V.  
Birka Wolff, NEXT MANNHEIM

#### PROJEKTDATEN

<b>(Potenziell) durchführende Institutionen &amp; Projektleitung</b>	Förderband e. V. Hackerschool Hamburg
<b>(Potenzielle) Kooperationspartner:innen</b>	Expert:innen aus Wirkungsfeld 6 als Role Models oder Referent:innen NEMA (Netzwerk Mädchenarbeit Mannheim) zur Gewinnung der Mädchen* und jungen Frauen
<b>Geplante Durchführung &amp; örtliche Verankerung</b>	entweder in Mädchenräumen, in Gründerinnenräumen, in Betrieben und unter Pandemiebedingungen @home und online
<b>Zielgruppen</b>	Mädchen am Übergang Schule-Beruf und junge Frauen vor der Berufswahl – anzusprechen über Schulen, AG § 78 parteiliche Mädchenarbeit und NEMA
<b>Durchführungszeitraum</b>	ab Juli 2021 19 Monate



## PROJEKTBE SCHREIBUNG

### Ausgangssituation

Digitale Skills in allen Bevölkerungsgruppen sind für die Arbeitswelt von morgen wichtig. Berührungängste insbesondere bei jungen Menschen und hier speziell bei Mädchen sollten abgebaut sein. Die Wirtschaft der Zukunft kann nicht ohne Fachkräfte erfolgreich sein und diese müssen zunehmend – in allen Berufsfeldern – über digitale Skills verfügen. In diesem Feld braucht es die besondere Unterstützung der Mädchen, um sie für entsprechende Berufe zu ermutigen.

### Projektdarstellung

Mädchen und junge Frauen sollen praktisch erfahren, dass digitale Skills und digitales Know-how in ihrem Leben Raum einnehmen und dabei auch Spaß machen. Ca. 130 Mädchen sollen in neun Workshops als Role Models Frauen kennenlernen, die sich mit unterschiedlichen Aspekten im digitalen Bereich sehr gut auskennen und ihre Begeisterung weitergeben. Dadurch sollen sich den Mädchen neue Berufsfelder erschließen, die digitale Kenntnisse erfordern. Mit dem Projekt wird ein Beitrag zur nachhaltigen, selbstständigen Existenzsicherung von Frauen in Mannheim geleistet.

## ZIELE UND ANVISIERTE ERGEBNISSE DES PROJEKTES

### Hauptziel

Erhöhung des Anteils von Mädchen und jungen Frauen, die sich für Berufe im IT-Bereich interessieren

### anvisiertes Ergebnis

Mädchen und junge Frauen verfügen über digitale Skills und Know-how und interessieren sich für IT-Themen. Langfristig Abbau des digital gender gap

### Teilziele

Berührungängste von Mädchen gegenüber digitalen Kenntnissen und Berufsbildern sollen aufgelöst werden.

Bei Mädchen Interesse an IT-Themen wecken.

### anvisierte Ergebnisse

Das Spektrum von Berufen, die digitale Skills erfordern, wird in eigene Berufsüberlegungen einbezogen.

Mädchen und junge Frauen nehmen an verschiedenen Angeboten des „Digital HeldInnen“ Projekts teil, kommen bei Interesse wieder und empfehlen Freundinnen die Veranstaltungen.

Abbau von Barrieren bei Mädchen und jungen Frauen im Blick auf die Aneignung von digitalen Skills

IT-Spezialistinnen zeigen entweder im eigenen Unternehmen oder in Präsenz oder Onlineformaten was sie machen, indem sie die IT-Probleme der Mädchen lösen. Die Spezialistinnen bauen auf diese Weise Barrieren gegenüber digitalen Skills ab.

## MASSNAHMEN UND ZEITPLAN DES PROJEKTES

	2021		2022			
	3. Q.	4. Q.	1. Q.	2. Q.	3. Q.	4. Q.
Interessenbefragung von Mädchen und jungen Frauen zum Thema digitale Skills	●					
Kooperationspartner:innen und Teilnehmer:innen für Durchführung der Schulungen gewinnen						
Durchführung von 2 Fachkräfteschulungen und 3 Seminaren für Jugendliche	●	●				
2 Fachkräfteschulungen, 4 Seminare für Jugendliche			●	●	●	●
Evaluierung: Workshop Konzept evaluieren und weiter wie geplant umsetzen		●				●

## EVALUATION DES PROJEKTES AUF BASIS DER ANVISIERTEN ERGEBNISSE

**Durchführende Organisation** Förderband e.V.

**Zeitpunkt** 30.9.2022 und am Ende der Projektlaufzeit

**Indikatoren**

- Teilnehmerinnenzahlen der Workshops
- Befragung der Mädchen und Fachkräfte zu Zufriedenheit
- Zuwachs an Skills und Empowerment

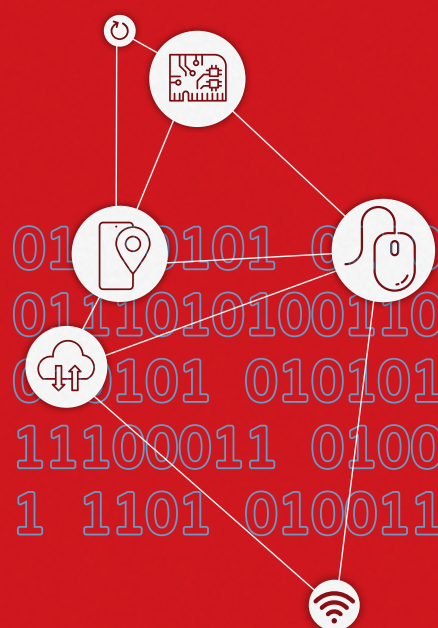
(Die Indikatoren werden vor Projektbeginn mit konkreten Kennzahlen unterlegt.)

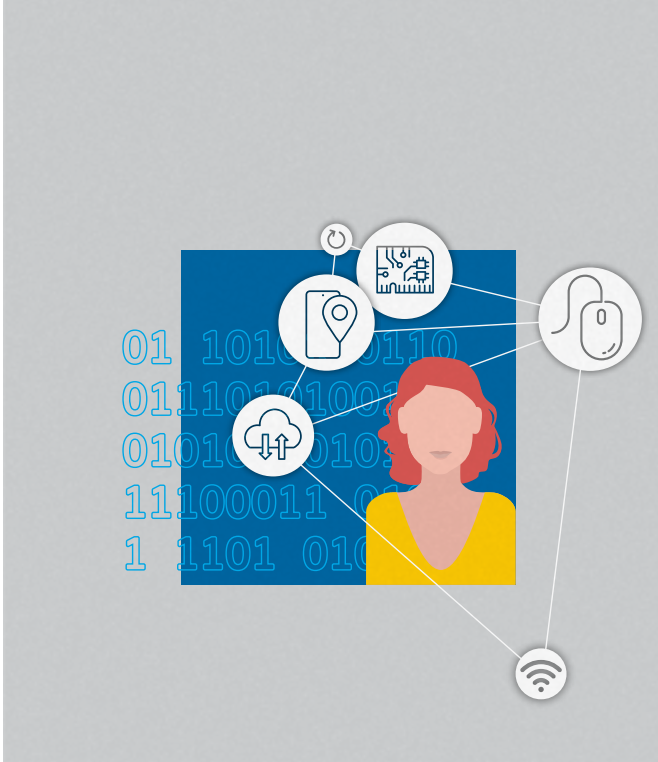
**NOTWENDIGE MITTEL (BUDGET)**

	Erläuterung	Summe
<b>Personal</b>	Leitung, Koordination etc.	jeweils eine halbe Stelle für die Hackerschool und für Förderband
<b>Sachmittel, inkl. Honorartätigkeiten</b>	Referent:innen, Moderation, Büroausstattung, Öffentlichkeitsarbeit, Workshops, Veranstaltungen, Publikationen, Sonstige Sachmittel	
<b>Summe gesamt</b>		ca. 149.000 €

**STATUS DES PROJEKTES**

<b>Antragstellung</b>	Antrag, ergänzt durch Schulungen für Fachkräfte in der Jugendsozialarbeit wurde bereits gestellt.
<b>Status der Finanzierung</b>	zum 1.7.2021 bewilligt
<b>Umsetzung</b>	voraussichtlicher Start 1.7.2021
<b>(Mögliche) Einbindung in Förderprogramm</b>	ESF Förderung im Rahmen von REACT EU Prioritätsachse E spezifisches Ziel E1.1 Digitalisierung in den Bereichen Soziales, Gesundheit und Pflege





## II.2.4 Projektskizze WF6, Projekt 17

### Was ist TECH?

Verfasser:innen:

Birka Wolff, NEXT MANNHEIM GIG7, Projektmanagerin  
 Dr. Daniela Ackermann-Piek, SRH Fernschule,  
 Fachdozentin für empirische Forschungsmethoden

#### PROJEKTDATEN

<b>(Potentiell) durchführende Institutionen &amp; Projektleitung</b>	mg:mannheimer gründungszentren GmbH WUMAN e. V. i. Gr.
<b>(Potentielle) Kooperationspartner:innen</b>	The Geekettez – design studio for experience design Verein der Freunde der Hochschule Mannheim Weitere Kooperationspartner:innen sind erwünscht.
<b>Geplante Durchführung &amp; örtliche Verankerung</b>	evtl. Hochschule Mannheim Bei den Antragssteller:innen, städtischen Institutionen und jeweiligen Kooperationsinstitutionen
<b>Zielgruppen</b>	junge Frauen vor und direkt nach dem Einstieg ins Berufsleben, z. B.: Berufseinsteigerinnen, Studentinnen, Akademikerinnen, Young Professionals
<b>Durchführungszeitraum</b>	September 2021 – Dezember 2023

## PROJEKTBE SCHREIBUNG

### Ausgangssituation

Oft fehlen Menschen beim Start ins Berufsleben konkrete Berührungspunkte, Vorbilder und Perspektiven für die Berufswahl. Technische Berufe sind darüber hinaus stark geschlechtergeprägt. Hinzu kommt, dass sie unsere Zukunft maßgeblich beeinflussen (werden).

Frauen haben nicht selten mehr Berührungängste als Männer, wenn es um den Umgang mit Digitalisierung und der „Tech-Welt“ geht. Ihre Bereitschaft, sich auf Berufe einzulassen, für die digitale Skills notwendig sind, ist oft zögerlich.

Nur durch mehr Frauen in diesen Berufsfeldern und den Aufbau von bzw. das Verständnis für digitale Skills werden sich diese Geschlechterverteilungen verändern und nachhaltige Innovationen ermöglicht.

### Projektdarstellung

Diese Hemmnisse will das Projekt abbauen.

Es geht um den Aufbau von Verständnis der „Tech-Welt“ für weibliche Young Professionals, Studentinnen und Akademikerinnen durch praxisnahe Veranstaltungen mit Einblick in technologische Berufe und anwendungsbezogene Workshops.

Die Veranstaltungen sollen einen einfachen und inspirierenden Einstieg in den Umgang mit neuen Technologien durch praktischen Input, gemeinsamen Austausch sowie der Sichtbarkeit von Vorbildern bieten. Dadurch werden Hemmungen oder Vorurteile darüber, was Technologie ist, was für Kompetenzen dafür gebraucht werden und wie sie unsere Lebenswelten bestimmen, abgebaut.

Verschiedene regionale Institutionen sollen in diesem Programm zusammenarbeiten. Geplant ist, die bestehenden oder noch zu entwickelnden praxisnahen Veranstaltungen einschlägig befasster Institutionen zusammenzuführen. Neue Formate sollen entwickelt und bestehende sichtbar gemacht werden.

## ZIELE UND ANVISIERTE ERGEBNISSE DES PROJEKTES

Hauptziel	anvisiertes Ergebnis
Aufbau von beruflichem Interesse für digitale Berufsfelder	mehr junge Frauen für „Tech-Berufe“ gewinnen
Teilziele	anvisierte Ergebnisse
Größeres Verständnis für die „Tech-Welt“ und ihre Berufe fördern Abbau von Einstiegshürden und Berührungängsten wie: „Das kann ich nicht“ und „Das ist grundsätzlich nichts für mich“	Die Identifikation mit digitalen Feldern steigt bei den Teilnehmerinnen sowie das Selbstbewusstsein, sich mit „Tech“ und digitalen Berufswegen auseinanderzusetzen.
Erweiterung des Wissens über aktuelle Technologien, Bedeutung für unsere Zukunft sowie konkrete digitale Skills anwenden	Die Teilnehmerinnen lernen digitale Skills, die das Verständnis für technologische Entwicklungen stärkt und ihre digitale Mündigkeit fördert.
Spaß am Umgang mit Technologien und die Identifikation mit Vorbildern in digitalen Berufen	Entwicklung von Motivation für den Berufsweg in technologischen Branchen
Zusammenführung und Zusammenarbeit verschiedener Institutionen und Zielgruppen für langfristige Kooperationen mit ähnlicher Zielsetzung	Übersichtlichkeit der in Mannheim angebotenen Veranstaltungen.
Ausarbeitung und Durchführung einer detaillierten Auswertung der Seminarangebote	Die Evaluation kann als Pilot für zukünftige Projekte, Formate, Inhalte etc. genutzt werden.

**MASSNAHMEN UND ZEITPLAN DES PROJEKTES**

	2021	2022				2023			
	4. Q.	1. Q.	2. Q.	3. Q.	4. Q.	1. Q.	2. Q.	3. Q.	4. Q.
<b>Zusammentragung von Ideen und Ansprechpersonen: Erarbeitung und Sammlung möglicher Themen und Formate (Ziele + Skills)</b>	●								
<b>Sammlung möglicher Institutionen und Kooperationspartner:innen sowie Kontaktaufbau zu selbigen zur Erfassung der Kooperationsbereitschaft</b>	●								
<b>Beantragung der Fördergelder</b>	●	●							
<b>Planungs- und Werbungsphase</b>		●	●						
<b>Evaluierungskonzept erarbeiten</b>		●	●						
<b>Durchführungsphasen</b>			●	●	●	●	●	●	●
<b>Evaluationen</b>					●		●		●

**EVALUATION DES PROJEKTES AUF BASIS DER ANVISIERTEN ERGEBNISSE****Durchführende Organisation** Projektträger:innen**Zeitpunkt** halbjährlich nach Projektstart und am Ende der Projektlaufzeit

- Indikatoren** (Die Indikatoren werden vor Projektbeginn mit konkreten Kennzahlen unterlegt.)
- Anzahl Anmeldungen
  - Anzahl Anfragen
  - Anzahl Teilnehmerinnen (plus soziodemografische Merkmale),
  - Anzahl Institutionen (plus Eigenschaften, wie z. B. Branche, etc.),
  - Abdeckung von Branchen, Events, Bewertung

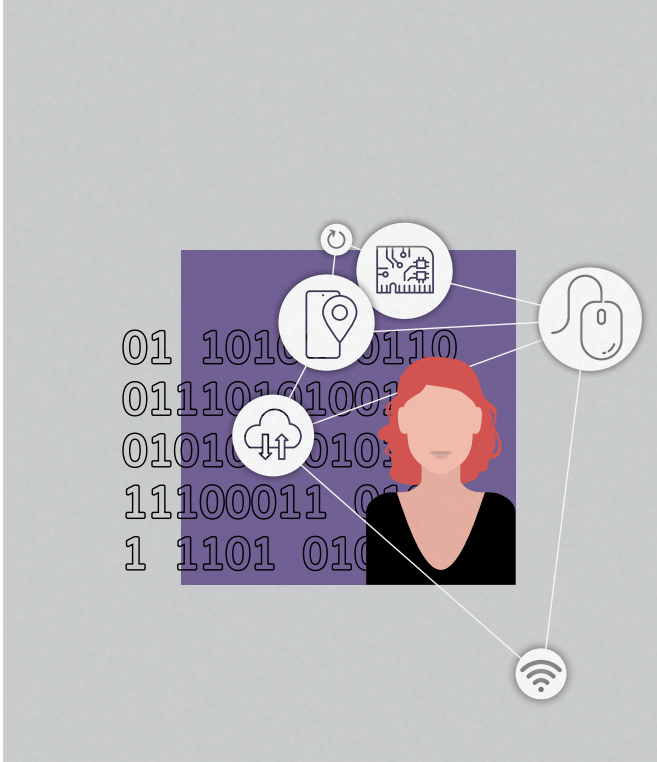
**NOTWENDIGE MITTEL (BUDGET)**

	Erläuterung	Summe
<b>Personal</b>	Leitung, Koordination etc.	140.000 €
<b>Sachmittel, inkl. Honorar- tätigkeiten</b>	Referent:innen, Moderation, Büroausstattung, Öffentlich- keitsarbeit, Workshops, Ver- anstaltungen, Publikationen, Sonstige Sachmittel	20.000 €
<b>Summe gesamt</b>		160.000 €

**STATUS DES PROJEKTES**

<b>Antragstellung</b>	noch nicht
<b>Status der Finanzierung</b>	ungeklärt
<b>Umsetzung</b>	noch nicht begonnen
<b>(Mögliche) Einbindung in Förderprogramm</b>	wird geprüft





## II.7.5 Projektskizze WF6, Projekt 18

### Wikigirls

Verfasser:innen:  
 Prof. Dr. Sylvia Schraut, Frauen&Geschichte  
 Baden-Württemberg e.V.  
 Zahra Deilami, Gleichstellungsbeauftragte  
 der Stadt Mannheim

#### PROJEKTDATEN

**(Potenziell) durchführende Institutionen & Projektleitung** Frauen&Geschichte Baden-Württemberg e.V.

**(Potenzielle) Zugesagt:**  
**Kooperationspartner:innen** Landeszentrale für politische Bildung Baden-Württemberg, Marchivum, Forschungsstelle Widerstand, Abendakademie Mannheim, Forum, Jugendkulturzentrum Mannheim, Kommunale Gleichstellungsbeauftragte

**Potenzielle:**  
 Wikipedia, Netzwerk Mädchenarbeit in Mannheim (NEMA), Landesarbeitsgemeinschaft der Mädchenarbeit, Arbeitsgruppe § 78 parteil. Mädchenarbeit, Schulen, Bürgerinitiative „Frauenwege“, Zu Ba KA (Zukunftsbaukasten), Arbeitskreis Kolonialgeschichte, Arbeitskreis Justiz  
 Weitere Kooperationspartner:innen sind erwünscht.

**Geplante Durchführung & örtliche Verankerung** Abendakademie Mannheim

**Zielgruppen** Mädchen ab 15 und junge Frauen in der Berufsfindungsphase ohne oder mit wenig Erfahrungen und digitalen Kompetenzen, (Texte) Schreiben, Recherchieren und Wikipedia

**Durchführungszeitraum** Phase A: Juli 2021 – August 2022  
 Phase B: September 2022 – August 2023



## PROJEKTBSCHREIBUNG

### Ausgangssituation

Wikipedia ist die meistgenutzte Online-Enzyklopädie der Welt, die Wissen vermittelt bzw. pflegt. Wikipedia ist jedoch männlich orientiert und wird zu über 90 % von Männern geschrieben. Sehr wenige Frauen bzw. Mädchen beteiligen sich als aktive Autorinnen.

Ebenso wird vergleichsweise wenig über Frauen direkt bzw. über Ihre Rolle in gesamtgesellschaftlichen Prozessen geschrieben (siehe zum Beispiel die Einträge über Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland, Französische Revolution oder Beiträge zur Modewelt).

Auf der anderen Seite haben Mädchen oft Berührungängste im Umgang mit digitalen Medien und wenig Interesse, sich auf digitales Know-how einzulassen.

Mädchen über ein thematisches Interesse „abzuholen“ und „nebenbei“ mit digitalen Skills zu versehen, kann ein Weg sein, diese Distanz zu überwinden.

### Projektdarstellung

Das Projekt zielt darauf ab, beide Vorhaben zu verbinden. Zum einen sollen Wikipedia-Einträge „weiblich“ werden, zum anderen sollen Mädchen digitale Skills erwerben.

Die Erfahrung der Landeszentrale für Politische Bildung Baden-Württemberg und der Abendakademie Mannheim mit der digitalen Schulung für Wikipedia-Einträge haben gezeigt, dass die Zielgruppe primär über einen spezifischen Inhalt gewonnen werden muss, der sekundär digitale Schulungen erfordert. Frauen&Geschichte Baden-Württemberg e. V. wird mit den Kooperationspartner:innen Kleinprojekte mit historischen Inhalten (im Folgenden Projektdurchlauf genannt) auflegen (Beispiel: Wer waren die Frauen, die in Mannheim Namensgeberinnen für Straßen sind? Wie kommen diese Frauen zu einem Wikipedia-Eintrag?) und in diesem Rahmen Konzeptentwicklung, Recherche, Schreiben und digitale Kompetenzen lehren und koordinieren.

## ZIELE UND ANVISIERTE ERGEBNISSE DES PROJEKTES

### Hauptziel

Autorinnen für Wikipedia gewinnen und Mädchen mit digitalen Skills versehen

### anvisiertes Ergebnis

Mehr Sichtbarkeit von historischen weiblichen Persönlichkeiten, insbesondere aus Mannheim und von Mädchen- und Frauenthemen und Belangen  
Stärkung der Zielgruppe bei der Teilhabe am Wissensrepertoire der Gesellschaft, besonderes über soziale Medien

### Teilziele

Mädchen sollen durch Schulungen und Betreuung die notwendigen digitalen Kompetenzen erhalten und sich damit auch für Berufe qualifizieren, die digitale Kompetenzen und die Bereitschaft zum digitalen Arbeiten erfordern.

### anvisierte Ergebnisse

Mindestens zehn Mädchen sind bei jedem Durchgang als Autorinnen für das Projekt gewonnen worden.  
Die Teilnehmerinnen haben inhaltlich die notwendigen Arbeitsschritte gelernt und erprobt: Konzeptentwicklung, (Internet-)Recherche, Schreiben und Ergebniseinbringung in Wikipedia und damit wichtige Kompetenzen für ihren Berufseinstieg erworben.

Es sollen mehr Mädchen und Frauen interessierende Themen in Wikipedia eingebracht werden.

Es sind pro Projektdurchgang fünf bzw. zehn ausgewählte Persönlichkeiten / Themen aus Mannheim in Wikipedia eingespeist, die gleichstellungsrelevant sind bzw. Mädchen und Frauen interessieren.

Wikipedia soll aktiver als Plattform für die (Selbst)Darstellung für junge Frauen und Mädchen genutzt werden.

Mädchen lernen, sich in den neuen Medien über Sachinhalte zu präsentieren.

**MASSNAHMEN UND ZEITPLAN DES PROJEKTES**

	2021		2022			2023	
	3.Q.	4.Q.	1. Q.	2. Q.	2.Hj.	1. Hj.	2.Hj.
Bildung eines regionalen Netzwerkes mit den bereits gewonnenen Kooperationspartner:innen und Akquirieren weiterer potenzieller Projektpartner:innen	●						
Wikipedia als Partner für das Projekt gewinnen	●						
Konzeptionsentwicklung im Rahmen von drei Workshops		●					
Öffentlichkeitsarbeit zur Gewinnung von Teilnehmerinnen			●				
Erstes historisches Projekt wird durchgeführt			●	●			
Digitale Wikipedia Schulungen werden durchgeführt			●	●			
Evaluation des Projektdurchgangs und Handbuchentwicklung für weitere Durchgänge					●		
Dreimalige weitere Projektdurchgänge					●	●	●

**EVALUATION DES PROJEKTES AUF BASIS DER ANVISIERTEN ERGEBNISSE**

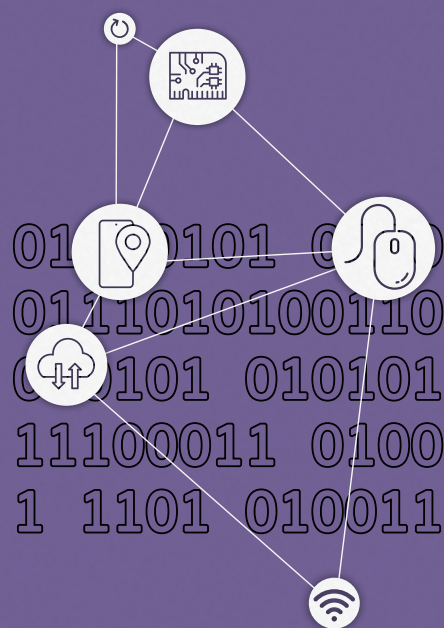
<b>Durchführende Organisation</b>	Frauen&Geschichte Baden-Württemberg e. V.
<b>Zeitpunkt</b>	30.9.2022 und am Ende der Projektlaufzeit
<b>Indikatoren</b>	Anzahl von Teilnehmerinnen
<b>(Die Indikatoren werden vor Projektbeginn mit konkreten Kennzahlen unterlegt.)</b>	Anzahl von Artikeln, die in Wikipedia eingestellt sind
	Befragung der Teilnehmerinnen

**NOTWENDIGE MITTEL (BUDGET)**

	<b>Erläuterung</b>	<b>Summe</b>
<b>Personal</b>	Leitung, Koordination etc.	Eigenleistung
<b>Sachmittel, inkl. Honorar- tätigkeiten</b>	Referent:innen, Moderation, Büroausstattung, Öffentlich- keitsarbeit, Workshops, Ver- anstaltungen, Publikationen, Sonstige Sachmittel	8.000 €
<b>Summe gesamt</b>		8.000 €

**STATUS DES PROJEKTES**

<b>Antragstellung</b>	ist gestellt
<b>Status der Finanzierung</b>	ist bewilligt
<b>Umsetzung</b>	voraussichtlich ab 1.8.2021
<b>(Mögliche) Einbindung in Förderprogramm</b>	Stadt Mannheim, Fachbereich Bildung



## II.8 Wirkungsfeld 7: Förderung des Zugangs der Frauen aus prekären Arbeitsverhältnissen in den regulären Arbeitsmarkt

Wo liegt das Problem?

„Erwerbsarbeit wird in der Regel als die Basis für materielles Wohlergehen gesehen. Erwerbsarbeit dient aber auch als Quelle von Identität, Anerkennung, sozialer Vernetzung und Integration. Sie stellt das Fundament für Sicherheit in der modernen Arbeitsgesellschaft dar. Doch dies gilt nicht für alle Erwerbstätigen gleichermaßen. Ein Teil der Erwerbstätigen ist prekär beschäftigt, das heißt, die Erwerbstätigen befinden sich in einer ungewissen Schwebelage – irgendwo zwischen Sicherheit und Exklusion“ (Destatis, Auszug aus dem Datenreport 2021, S. 184).

Als prekär gelten Beschäftigungsverhältnisse, wenn sie die charakteristischen Standards des Normalarbeitsverhältnisses (unbefristeter Arbeitsvertrag, Vollzeitbeschäftigung, Sozialversicherungspflicht) unterschreiten und deutliche Risiken für die Arbeitnehmer:innen aufweisen. Leiharbeit, geringfügige Beschäftigung und Minijobs sind Formen prekärer Beschäftigung. Nicht selten liegt das Jahreseinkommen unterhalb des steuerlich definierten Existenzminimums oder der Stundenlohn liegt unter der Niedriglohnschwelle. Das Risiko, arbeitslos zu werden, ist hoch, es gibt keinen Kündigungsschutz. Vielleicht ist die Tätigkeit auch mit physischen Gesundheitsrisiken und Belastungen verbunden.

Die Arbeitssituation von Frauen und Männern in den alten Bundesländern (2009–2016) in Prozent<sup>13</sup>

Alte Bundesländer	Normalarbeitsverhältnis <sup>1</sup>			Atypisch Beschäftigte <sup>2</sup>		
	Nie prekär	Gelegentl. prekär <sup>3</sup>	Dauerhaft prekär <sup>4</sup>	Nie prekär	Gelegentl. prekär <sup>3</sup>	Dauerhaft prekär <sup>4</sup>
Frauen	27 %	13 %	6 %	20 %	19 %	16 %
Männer	50 %	15 %	17 %	4 %	7 %	7 %

Berücksichtigt wurden alle Personen, die im Zeitraum 2009 bis 2016 mindestens einmal erwerbstätig waren und kontinuierlich an der Befragung des sozio-ökonomischen Panels teilnahmen.

Datenbasis: SOEP 2009–2016 (balanced panel), Quelle: Destatis (Auszug aus dem Datenreport 2021, S. 186)

Die Tabelle zeigt: Zwischen 2009 und 2016 waren in Deutschland Normalarbeitsverhältnisse nur für Männer „normal“. Jeder zweite Mann, aber nur jede vierte Frau war in den alten Bundesländern in einem Normalarbeitsverhältnis mit voller Arbeitszeit und ohne prekäre Erfahrungen tätig. Jede fünfte berufstätige Frau war fünf oder mehr Jahre prekär beschäftigt.

Prekäre Arbeitsverhältnisse sind ein Frauenproblem. Die Ursachen sind vielfältig: In den typischen Lebensläufen von Frauen, gerade in den alten Bundesländern, rangiert Berufstätigkeit hinter den Familienpflichten. Lange berufliche Unterbrechungszeiten, bedingt durch Phasen der Care-Arbeit, dadurch ausgelöste Probleme mit der Weiterentwicklung im Berufsfeld Schritt zu halten, aber auch der Griff nach einem Minijob, der ein Zubrot zum Familieneinkommen verspricht, wirken sich negativ auf die Chancen auf dem Arbeitsmarkt aus. Auch das Fehlen qualifizierter Berufsabschlüsse oder geringe Sprachkenntnisse und mangelndes Wissen über das deutsche Arbeitsrecht erschweren den Eintritt in Normalarbeitsverhältnisse. Was bleibt, sind nicht selten Jobs, die kein gesichertes Einkommen liefern.

Der Begriff „In Work Poverty“ beschreibt den Umstand, dass Personen als armutsgefährdet gelten, obwohl sie erwerbstätig sind und ein regelmäßiges Einkommen erwerben. Dem 6. Armuts- und Reichtumsbericht des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (2021) zufolge waren 2018 6,9 % der Arbeitnehmer und 9,3 % der Arbeitnehmerinnen in Deutschland von „In Work Poverty“ betroffen.

<sup>13</sup> 1 Unbefristetes, abhängiges Arbeitsverhältnis in Vollzeit und Selbstständige mit Angestellten.

2 Befristete Beschäftigung oder Teilzeitarbeitsverhältnisse, geringfügig Beschäftigte, Solo-Selbstständige.

3 Mindestens 1 Jahr, aber höchstens 4 Jahre prekär beschäftigt.

4 Fünf Jahre oder länger prekär beschäftigt.

Dem Gesellschaftsmonitoring Baden-Württemberg Armut und Reichtum Basisinformationen 2020 zufolge waren im Jahr 2018 14,1% der männlichen und 16,2% der weiblichen Einwohner:innen Baden-Württembergs von Armut gefährdet. 8,3% der Armutsgefährdeten zählten zu der Gruppe der von „In Work Poverty“ betroffenen. Der Bericht verdeutlicht: Armutsgefährdung ist nicht selten ein Migrationsproblem:

#### Armutsgefährdungsquoten<sup>14</sup> in Baden-Württemberg 2018

Ohne Migrationshintergrund	10,8%
Mit Migrationshintergrund	24,6%
Ausländer:innen	30,8%

Quelle: Gesellschaftsmonitoring Baden-Württemberg 2020, S. 11.

Frauen mit Migrationshintergrund sind folglich mehrfach durch prekäre Arbeitsverhältnisse gefährdet: als Frau und als Migrantin.

#### Wege aus der Misere

Neben Betreuungsangeboten für Kinder und zu pflegende Familienangehörige, die die Übernahme von Regelarbeitsverhältnissen überhaupt erst ermöglichen, und Weiterbildungsangeboten, braucht es Programme, die darauf zielen, insbesondere Frauen mit Migrationshintergrund über ihre (arbeits-)rechtlichen Möglichkeiten zu informieren und sie zu ermutigen, ihren Eintritt in den regulären Arbeitsmarkt anzugehen.

#### II.8.1 Zur Arbeit des Expert:innenteams

Dem Expert:innenteam gehören eine Vertreter:in der kommunalen Politik, drei Vertreter:innen der Gewerkschaften, der Arbeitsagentur und des Jobcenters, fünf aus der Stadtverwaltung und drei Repräsentant:innen sozialer Einrichtungen bzw. Initiativen und zwei Vertreter:innen aus Kunst und Wissenschaft an. Das Expert:innenteam traf sich insgesamt acht Mal. Coronabedingt mussten fünf der acht Treffen virtuell stattfinden. Die Zielvorgabe – drei Projektskizzen zu entwickeln, führte zur Bildung mehrerer Unterarbeitsgruppen, die ergänzend zu den Treffen des gesamten Expert:innenteams einzelne Projektideen bearbeiteten. Die Konzepte wurden in verschiedenen Erarbeitungsstufen dem Expert:innenteam vorgestellt. Einschlägige Fach-Expert:innen wurden als Gäste zu einzelnen Sitzungen eingeladen und deren Meinung zu den geplanten Projekten eingeholt. Nachdem eine der Projektideen zu Beginn des Jahres 2021 mangels Realisierungsperspektive verworfen werden musste, entstanden zwei neue Projektideen, die vom Expert:innenteam aufgegriffen wurden. Sie konnten bis zur Antragstellung und ihrer darauf folgenden Bewilligung vorangetrieben werden.

Die erste Sitzung diente der Klärung allgemeiner Fragen über die Ausgestaltung der Zusammenarbeit. Beim folgenden Treffen setzte ein breites Brainstorming über mögliche Projektideen ein. Eine erste Idee zu Gutscheinen für haushaltsnahe Dienstleistungen knüpfte an ein 2017 gestartetes Projekt des Bundesfamilienministeriums an. Es verband die Entlastung berufstätiger Frauen von Haushaltsarbeit mit der Bekämpfung von Schwarzarbeit, indem die Überführung von illegal im Haushaltsbereich arbeitenden Frauen in reguläre Arbeitsverhältnisse mit Hilfe von Gutscheinen subventioniert wurde. Die Idee wurde über mehrere Sitzungen verfolgt. Doch die Unsicherheit über eine mögliche zukünftige staatliche finanzielle Unterstützung entsprechender Programme führte dazu, dass das Projekt schließlich fallen gelassen wurde. Eine weitere Projektidee, Frauen, die in Frauenhäusern Zuflucht gesucht hatten, bei der Integration in den Arbeitsmarkt zu unterstützen, wurde seit dem zweiten Treffen des Expert:innenteams breit diskutiert, von der Zielgruppe „Zufluchtssuchende in Frauenhäusern“ gelöst und auf die breitere Gruppe „Betroffene von häuslicher Gewalt“ transferiert. Angeregt diskutiert wurde auch der Vorschlag, die Selbstwirksamkeit der Frauen aus Südosteuropa in prekären Arbeits- und Lebensverhältnissen über kreative Methoden zu fördern und sie zu ermutigen ihr (Berufs)Leben selbstbestimmt in die Hand zu nehmen.

<sup>14</sup> Der Indikator „Armut- oder Armutsgefährdungsquote“ gibt an, wie hoch der Anteil der Bevölkerung ist, deren Einkommen unter einer finanziell definierten Armutsgrenze liegt = Anteil der Personen mit einem Äquivalenzeinkommen von weniger als 60% des Landesmedians der Äquivalenzeinkommen der Bevölkerung in Privathaushalten am Ort der Hauptwohnung.

Zusammen mit zwei neuen Vorschlägen, die 2021 eingebracht wurden, verfolgte das Expert:innenteam schließlich vier Projektideen:

- Ein Projekt sollte konzipiert werden für Frauen, die von Gewalt im sozialen Nahraum betroffen sind und aussteigen möchten. Das Expert:innenteam geht davon aus, dass Hilfsangebote alle Lebensbereiche der Betroffenen miteinbeziehen müssen, soll der Übergang in reguläre Arbeitsverhältnisse ermöglicht werden.
- Für Frauen aus Südosteuropa, die besonders häufig in prekären Beschäftigungsverhältnissen ihren Unterhalt erarbeiten, soll eine Projektskizze entwickelt werden, die neben den notwendigen gängigen Informations- und Unterstützungsangeboten besonders auf die Stärkung der Zielgruppe mithilfe von Theaterarbeit setzt.
- Ausgehend von den hygienischen Rahmenbedingungen im öffentlichen Raum soll für ausgewählte Stadtteile ein Projekt entwickelt werden, das gleichermaßen die Sauberkeitsproblematik und fehlendes Umweltbewusstsein in den Blick nimmt, wie auch die Beschäftigung von entsprechend zu schulenden ansässigen Migrantinnen. Für ein solches Vorhaben sollten bilinguale Migrantinnen ausgewählt werden, die als Stadtteil-Lotsinnen eingesetzt werden. Solche Schulungen tragen dazu bei, auch späterhin die Chance zum Eintritt in reguläre Beschäftigungsverhältnisse zu verbessern.
- Die Diskussionen des Expert:innenteams abschließend kam ein weiterer Projektgedanke hinzu, der die Verbesserung der Ausstiegsmöglichkeiten von Prostituierten thematisiert. Dass ein solches Ausstiegsprojekt aus prekärsten Arbeitsverhältnissen nur Erfolg verspricht, wenn es mit umfassenden Beratungsmöglichkeiten und konkreten Angeboten für den Eintritt in reguläre Arbeitsverhältnisse verbunden wird, ist offensichtlich.

Die Ideen des Expert:innenteams haben zur Entwicklung von vier Projektskizzen geführt:

- Das Projekt WF7,19 „MeinLeben!“ wendet sich an Frauen, die von häuslicher Gewalt betroffen sind und aus ihren Lebensverhältnissen aussteigen wollen. Das Projekt, das umfassende Beratungs- und Begleitungsangebote zur Verfügung stellen will, ist von BIOTOPIA, Arbeitsförderungsbetriebe Mannheim beantragt und bereits bewilligt worden.
- Die Projektskizze WF7,20 „Empowerment“ benennt als Zielgruppe Frauen aus Südosteuropa in prekären Beschäftigungsverhältnissen und will Informationen, Aus- und Weiterbildungsangebote mit kreativen Elementen verbinden. Es sind die kreativen Ausdrucksformen, die Sprachbarrieren überwinden helfen sollen, das Sich-Zeigen ermöglichen, Selbstbewusstsein stärken und dazu ermutigen, selbstbestimmte Schritte aus der prekären Lage zu gehen.
- Im Rahmen des Projekts WF7,21 „Stadtteil-Lotsinnen“ werden zehn Migrantinnen zu Ideengeberinnen, Vorbildern und Vermittlerinnen zwischen kommunalen Hygieneanforderungen und den Interessen der ethno-sozio-kulturellen Migrantengruppierungen in den Stadtteilen Neckarstadt und Jungbusch ausgebildet. Das Projekt ist bis zur Antragsplanung gediehen.
- Die Projektskizze WF7,22 „Take Care“ verbindet die Unterstützung von ausstiegswilligen Prostituierten mit gezielten Angeboten für die Arbeitsmarktorientierung in CARE-Berufen als Alternative zur Prostitution. Die Arbeiterwohlfahrt, Kreisverband Mannheim e. V., hat einen entsprechenden Antrag gestellt und bewilligt bekommen.

## II.8.2 Die Mitglieder des Expert:innenteams

Wir danken allen Expert:innen für Ihr herausragendes Engagement bei der Erstellung des GAPinMA.<sup>15</sup>

Name	Organisation	Funktion
Yvonne Baumgarten	Quartiermanagement e. V.	Quartiermanagerin Mannheim-Hochstätt
Dagmar Brunzel	Agentur für Arbeit Mannheim	Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA)
Anna Barbara Dell	ver.di Bezirksfrauenrat Rhein-Neckar	
Zahra Deilami	Stadt Mannheim	Gleichstellungsbeauftragte
Klaus Dollmann	AG Barrierefreiheit	Ehemaliger Beauftragter für Menschen mit Behinderung
Nalan Erol	Fraktion LI.PAR.Tie	Stadträtin, Frauenpolitische Sprecherin der Fraktion
Alexander Manz	AWO Kreisverband Mannheim e. V.	Fachbereichsleitung „Beschäftigung, Migration und Serviceleistungen“
Jan Possmann	Zeitraumexit	Leitung
Niwin Safar	MiMi – Mit Migranten für Migranten ab 15. 5. 2021 Freireligiöser Wohlfahrtsverband Baden e. V.	Standortkoordination Migrationsberatung für erwachsene ZuwanderInnen
Eva Schaab	Abteilung Gleichstellung, Stadt Mannheim	Fachreferentin Gewalt an Frauen
Petra Schorat-Waly	Abteilung Gleichstellung, Stadt Mannheim	Fachreferentin „Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“
Prof. Dr. Sylvia Schraut	Universität der Bundeswehr München	Prof. für Neuere Geschichte i. R., ehrenamtliche Leitung des Charta Beirats
Michaela Settelmaier	Fachbereich Arbeit und Soziales	Grundsatz und Richtlinien
Nadine El-Khatib	Jobcenter Mannheim	Gleichstellungsbeauftragte

<sup>15</sup> Neben den aufgeführten Expert:innen haben noch weitere Personen über die Projektideen diskutiert und an den Projektskizzen gearbeitet. Aufgrund von vielseitigen Verpflichtungen und den zusätzlich mit der Corona-Pandemie entstandenen beruflichen oder anderweitigen Herausforderung, war es nicht allen Expert:innen möglich das Projekt von Anfang bis Ende zu begleiten. Das ist verständlich und auch ihnen möchten wir explizit unseren Dank ausdrücken. Dazu zählen auch die Expert:innen, die wir nicht mehr erreichen konnten und die deshalb nicht in der Liste aufgeführt werden.



### II.8.3 Projektskizze WF7, Projekt 19

## MeinLeben!

Verfasser:innen:

Sabine Neuber & Martina Lusch, BIOTOPIA

#### PROJEKTDATEN

**(Potenziell) durchführende Institutionen & Projektleitung** BIOTOPIA Arbeitsförderungsbetriebe Mannheim gGmbH  
Projektleitung: Martina Lusch, BIOTOPIA

**(Potenzielle) Kooperationspartner:innen** Mannheimer Frauenhäuser, Fraueninformationszentrum FIZ, Notruf und Beratung für sexuell misshandelte Frauen und Mädchen e. V., Projektzentrum MiMi-Delta, Quartiermanager:innen, Frauen- und Mädchentreffpunkte wie, z. B. Internationaler Frauen bzw. Mädchentreff, Netzwerk Mädchenarbeit Mannheim (Nema), Kontaktstelle Frau und Beruf Mannheim – Rhein-Neckar-Odenwald, Jedermann e. V., Polizei: High Risk Management, Mitgliedsorganisationen der kommunalen AG „Gewalt im sozialen Nahraum“, Frauen- und Kinderärzte, Orthopäden, Notaufnahmen, Frauenverbände, Schulen, Moscheen, Migrantenvereine, Handwerkskammer Rhein-Neckar-Odenwald, IHK Rhein-Neckar, Arbeit und Leben e. V., Fachbereich Arbeit und Soziales der Stadt Mannheim, Job-Center

**Geplante Durchführung & örtliche Verankerung** BIOTOPIA Arbeitsförderungsbetriebe Mannheim gGmbH

**Zielgruppen** Frauen, die

- von Gewalt im sozialen Nahraum betroffen sind und aussteigen möchten,
- in Mannheim wohnen (1. oder 2. Wohnsitz),
- SGB II beziehen oder einen SGB II Bedarf haben.

**Durchführungszeitraum** Juli 2021 – Dezember 2022



## PROJEKTBE SCHREIBUNG

### Ausgangssituation

Die Berichte der bundesweiten Frauenhäuser und Frauenberatungsstellen machen deutlich, wie existenziell wichtig eine Anbindung der Frauen, die von Gewalt im sozialen Nahraum betroffen sind, an den Arbeitsmarkt ist. Betroffene Frauen, die in ein Frauenhaus flüchten müssen oder sich an entsprechende Beratungsangebote wenden, können die gewaltgeprägte Situation dauerhaft oft nur dann hinter sich lassen, wenn es ihnen gelingt, eine vom Partner unabhängige Lebensplanung zu entwickeln und ihren Lebensunterhalt durch Aufnahme einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu sichern. Im Jahr 2020 sind in Baden-Württemberg, laut Statistik der Polizei (Mannheimer Morgen, 2021), 11.200 Frauen Opfer von Übergriffen im sozialen Nahraum geworden. Im Jahr zuvor waren es 10.500 Frauen. Wenn man in Betracht zieht, dass im Jahr 2019 „nur“ 9.900 Frauen betroffen waren, kann man (leider) von einer steigenden Tendenz sprechen. In den allermeisten Fällen (81%) geht die Gewaltausübung vom Partner aus. Auch in Mannheim ist die Anzahl der Frauen, die von Gewalt im sozialen Nahraum betroffen sind, im Corona-Jahr 2020 im Vergleich zum Vorjahr gestiegen. Das Polizeipräsidium Mannheim (Stadtgebiet Mannheim) berichtet, dass die Anzahl der Einsätze wegen häuslicher Gewalt im Vergleichszeitraum um 53% auf 336 Einsätze gestiegen ist. Die Clearingstelle Mannheim gibt an, dass im Corona-Jahr 2020 248 Meldungen eingegangen sind. Das entspricht einer Steigerung von 69% im Vergleich zum Jahr 2019! Bei der Interpretation ist zu berücksichtigen, dass die Zahlen nur den Hellbereich widerspiegeln, die Dunkelziffer aber noch viel höher ist.

Frauen suchen vor allem dann Zuflucht in Frauenhäusern, wenn sie aufgrund ihrer gesundheitlichen, sozialen und ökonomischen Situation keine andere Möglichkeit haben. Sie sind in den meisten Fällen von Mehrfachdiskriminierungen betroffen. Zusammenfassend kann man sagen, dass die Zielgruppe besonders vulnerabel ist. Sie ist geprägt durch eine prekäre Einkommenssituation, geringe Berufschancen, durch unterbrochene Berufsbiografien und fehlende Qualifikationen, einer wirtschaftlichen Abhängigkeit von SGB II-Leistungen und/oder dem Partner sowie verschiedensten gesundheitlichen Beeinträchtigungen oder Behinderungen, auch als Folgen der Gewalterlebnisse. Hinzu kommt die oftmals ungeklärte Wohnsituation, sodass aktuell viele Frauen der Gewaltspirale nicht entkommen können, mehrfach in Frauenhäuser flüchten müssen und selbst nach einem Frauenhausaufenthalt wieder in die von Gewalt geprägte Lebenssituation zurückkehren.

Daraus ergeben sich viele individuelle Vermittlungshemmnisse, die eine Beschäftigungsaufnahme erschweren. Die Erwerbstätigkeit und das damit verbundene eigene Einkommen sind aber Grundvoraussetzung dafür, dass von Gewalt im sozialen Nahraum betroffene Frauen ein selbstbestimmtes, gewaltfreies Leben führen können. Corona hat die Situation der betroffenen Frauen in jeder Hinsicht verschärft.

### Projektdarstellung

Mit dem Projekt soll ein breit vernetztes individuelles Beratungs- und Begleitangebot für Mannheimerinnen (1. und 2. Wohnsitz) ohne ausreichendes eigenes Einkommen bzw. mit SGB II-Bedarf, die von Gewalt im sozialen Nahraum betroffen sind und diese gewaltgeprägte Situation überwinden wollen, geschaffen und langfristig (d. h. über den Förderzeitraum hinaus) etabliert werden. Zur Zielgruppe zählen explizit auch Frauen, die in der Vergangenheit Opfer von sexualisierter Gewalt waren und daraus resultierende psychische und physische Beeinträchtigungen noch immer Auswirkungen auf ihre berufliche Entwicklung haben. Gedacht ist an die Aufnahme von ca. 24 Frauen in das Projekt.

Das Kernstück des Projekts bildet ein individuelles Beratungs- und Begleitangebot, mit dem der erfolgreiche Ausstieg aus der Abhängigkeit und der damit einhergehenden Gewaltspirale im sozialen Nahraum unterstützt werden soll. Dabei sollen insbesondere auch die spezifischen Bedarfe der Betroffenen Beachtung finden, die neben der Gewalterfahrung von gesundheitlichen Problemlagen und/oder einer Behinderung betroffen sind und allein schon deshalb umfassenderer Unterstützung bedürfen.

Die allermeisten Förder- und Unterstützungselemente (z. B. Sprachtrainings, Qualifizierungsangebote, passende Kinderbetreuung, geeignete Praktikumsbetriebe, weitergehende psychosoziale Unterstützung und Beratung etc.), die erforderlich sind, um Frauen dabei zu unterstützen, die oben beschriebenen Situation zu überwinden, sind grundsätzlich bereits vorhanden, müssen aber für die Zielgruppe passgenau erschlossen und koordiniert werden. Genau das will das Projekt leisten.

Um ein möglichst breit angelegtes Netzwerk an institutioneller Zusammenarbeit erreichen zu können, wird das Projekt von einem Projektbeirat begleitet werden, der sich aus strategischen Kooperationspartner:innen zusammensetzt. Der Beirat hat die Aufgabe das Projekt beratend zu begleiten, damit das Projekt und seine Zielsetzung sich bestmöglich entfalten können. Darüber hinaus verschafft der Beirat nachhaltig einen geschützten Reflexionsraum, um institutionsübergreifend die Maßnahmen und erzielten (Zwischen-)Ergebnisse zu überprüfen und die Ausrichtung der Maßnahmen effektiv und effizient abzustimmen.

## ZIELE UND ANVISIERTE ERGEBNISSE DES PROJEKTES

Hauptziel	anvisiertes Ergebnis
MeinLeben! zielt darauf ab, die (Beschäftigungs-)Situation der beteiligten Frauen zu verbessern und den Frauen eine Verdienstmöglichkeit zu eröffnen, damit sie aus der Gewaltspirale aussteigen können.	Die Frauen treten in den regulären Arbeitsmarkt und ihnen wird damit ein höheres Maß an Selbstständigkeit und Unabhängigkeit sowie eine erfolgreiche Integration in die Gesellschaft ermöglicht.
Teilziele	anvisierte Ergebnisse
Erarbeitung des individuellen Istzustands und individueller Perspektiven und Lösungswege	Reflexion des eigenen Rollen-/Mutterbildes und (Neu) Entwicklung eines Verständnisses für die Rolle als berufstätige und ggf. allein-erziehende Mutter, Reflexion von Grundwerten und Grundkenntnissen (z. B. Gleichberechtigung der Geschlechter, Geschlechterrollen, Familie, Elternschaft, rollenspezifisches Verhalten, Stärken, Schwächen der Geschlechter, kulturelle Unterschiede im Umgang mit den Geschlechtern), Stärkung von Selbstbewusstsein und Selbstvertrauen
Von häuslicher Gewalt betroffene Frauen entwickeln eine konkrete, für sie passende berufliche Perspektive.	Erarbeitung von individuellen persönlichen sowie beruflichen Perspektiven, ggfs. Planung weiterer Qualifizierungsschritte, Herausarbeitung nicht-formaler Qualifikationen und Kompetenzen
Konkrete Unterstützung bei der Verbesserung der eigenen Situation	Die Teilnehmerinnen haben Informationen zum deutschen Bildungssystem, werden bei Behördengängen und Anträgen unterstützt, Unterstützung bei der Wohnungssuche (z. B. GBG, freier Mietmarkt)
Die Zielgruppe weiß sich zukünftig Hilfe zu suchen	Die anzusprechenden Institutionen sind bekannt, ein stabilisierendes soziales Netzwerk ist entwickelt. Förderung von Selbstwirksamkeit und Eigenverantwortung durch Erfolgserlebnisse, positive Vorbilder, kontinuierliche Rückmeldung und Bestärkung
Wichtige Rahmendaten, konkrete Erkenntnisse und Argumentationshilfen werden gesammelt und für die Entscheidungsträger:innen aufbereitet	Die Grundlage für eine Weiterfinanzierung und langfristige Etablierung des Unterstützungsbausteins ist gelegt.

## MASSNAHMEN UND ZEITPLAN DES PROJEKTES

	2021			2022			
	2. Q.	3. Q.	4. Q.	1. Q.	2. Q.	3. Q.	4. Q.
<b>Implementierung des Projekts</b>		●					
<b>Zielgruppe des Projekts (24 Frauen) wird gewonnen</b>		●					
<b>Etablierung des Projektbeirats</b>		●					
<b>Profiling- und Coachinggespräche</b>		●	●	●	●		
<b>Berufliche Orientierung und Erprobung sowie Bau von passenden Förderketten</b>			●	●	●	●	●
<b>Vermittlung externer Angebote</b>			●	●	●	●	●
<b>Anlage und Pflege der Teilnehmerinnendokumentation</b>		●	●	●	●	●	●
<b>Evaluation / Projektbericht</b>			●				●

## EVALUATION DES PROJEKTES AUF BASIS DER ANVISIERTEN ERGEBNISSE

**Durchführende** BIOTOPIA Arbeitsförderungsbetriebe  
**Organisation** Mannheim gGmbH

**Zeitpunkt** 30.9.2022  
und am Ende des Projekts

**Indikatoren** Von den geplanten 24 Teilnehmerin-  
**(Die Indikatoren** nen des Projekts  
**werden vor** ■ befinden sich 40% auf Arbeitssu-  
**Projektbeginn** che oder in einer Bildungsmaßnah-  
**mit konkreten** me bzw. haben einen Arbeitsplatz  
**Kennzahlen** gefunden.  
**unterlegt.)** ■ haben 90% ihre persönliche Lage  
stabilisiert und entwickeln eine  
individuelle Perspektive.  
Vergleichende Analyse der  
Profiling- und Abschlussgespräche

## NOTWENDIGE MITTEL (BUDGET)

	Erläuterung	Summe
<b>Personal</b>	Leitung, Koordination etc.	86.495,40 €
<b>Sachmittel,</b> <b>inkl.</b>	Referent:innen, Moderation, Büroausstattung, Öffentlich- <b>Honorar-</b> <b>tätigkeiten</b> keitsarbeit, Workshops, Ver- anstaltungen, Publikationen, Sonstige Sachmittel	57.663,60 €
<b>Summe</b> <b>gesamt</b>		144.159 €

## STATUS DES PROJEKTES

**Antragstellung** Antrag ist gestellt  
und positiv beschieden

**Status der Finanzierung** gesichert

**Umsetzung** ab 1.7.2021

**(Mögliche) Einbindung** REACT-EU 2021  
**in Förderprogramm**





## II.8.4 Projektskizze WF7, Projekt 20

### Empowerment

Verfasser:innen:

Eva Schaab, Abteilung Gleichstellung, Arbeitsbereich  
Gewalt an Frauen und Prostitution, Stadt Mannheim

Liviana Bath, Multiplikatorin Theater der Unterdrückten  
und Diversity Trainerin, Madalena Berlin/ Curanda

Eva Gloria Fernández Pérez, Theaterpädagogin,  
Madalena Berlin

Niwin Safar, MiMi – Mit Migranten für Migranten,

ab 15. 5. 2021 Freireligiöser Wohlfahrtsverband Baden e. V.

Petra Schorat-Waly, Abteilung Gleichstellung, Stadt Mannheim

#### PROJEKTDATEN

**(Potenziell) durchführende Institutionen & Projektleitung** noch offen

**(Potenzielle) Kooperationspartner:innen** Faire Mobilität, Standort Mannheim  
Liviana Bath, Multiplikatorin Theater der Unterdrückten  
und Diversity Trainerin, Madalena Berlin/ Curanda  
Eva Gloria Fernández Pérez, Theaterpädagogin, Madalena Berlin  
Zeitraumexit e. V.  
Weitere Kooperationspartner:innen sind erwünscht.

**Geplante Durchführung & örtliche Verankerung** noch offen

**Zielgruppen** Die primäre Zielgruppe sind Frauen aus dem Raum Südosteuropa, die in prekären Arbeitsverhältnissen arbeiten und in Mannheim wohnen. Dazu zählen auch Frauen, die in keinem „offiziellen“ Beschäftigungsverhältnis stehen. Eine Erweiterung auf arbeitssuchende Frauen aus dem Raum Osteuropa ist möglich.

**Durchführungszeitraum** ab Projektstart für zwei Jahre

## PROJEKTBE SCHREIBUNG

### Ausgangssituation

Ende November 2020 lebten 1,79 Millionen Ausländer:innen in Baden-Württemberg. Gegenüber dem Jahr 2019 hat sich vor allem die Zahl der Staatsangehörigen aus Rumänien, aus dem Kosovo und aus Bulgarien erhöht. Einen rumänischen Pass besitzen 164.600, einen kroatischen 125.200 Personen. Die Zahlen für Zuwander:innen aus dem Kosovo, aus Ungarn, Bulgarien, Bosnien und Herzegowina oder Serbien bewegen sich zwischen 43.000 und 66.000. Der Frauenanteil bewegt sich in den einzelnen Bevölkerungsgruppen zwischen 44 % und 50 %. In Mannheim stellen Ausländer:innen einen Einwohneranteil von 24 %. Mehr als jede:r zehnte Ausländer:in oder Einwohner:in mit Migrationshintergrund stammt aus Bulgarien oder Rumänien. Es sind vor allem die Frauen mit Herkunft aus Südosteuropa, die ungesicherte Jobs mit niedrigen Löhnen übernehmen. Mangelnde Sprachkenntnisse, geringes Wissen über das deutsche Arbeitsrecht und große Unsicherheit über ihre Rechtsansprüche kennzeichnen diese Einwohnerinnengruppe.

### Projektdarstellung

Frauen aus Südosteuropa sollen ermutigt werden, sich aus ihren prekären Arbeitsverhältnissen zu lösen und eine Anstellung im ersten Arbeitsmarkt finden. Um dieses Ziel zu erreichen, soll die Zielgruppe auf verschiedenen Ebenen intensiv begleitet und gefördert werden. Dazu zählen: psychosoziale und rechtliche Beratungsangebote, Begleitung zu Behörden sowie ein passgenaues Profiling/Kompetenzcheck. Aufbauend auf das Profiling soll den Frauen ein entsprechendes Weiter-/Fortbildungsangebot gemacht werden. Um eine kontinuierliche Begleitung zu gewährleisten und um den Beziehungsaufbau zu fördern, werden wöchentliche Treffen – im Rahmen eines Frauencafés angeboten. Ein zentrales Element des Programms nehmen dabei theaterpädagogische Workshops ein. Durch monatliche theaterpädagogische Workshops mit der Methode des Theaters der Unterdrückten soll die persönliche Entwicklung gestärkt werden. Die beteiligten Frauen werden sich in der Theaterarbeit mit dem Thema prekäre Arbeitsverhältnisse beschäftigen, einen neuen Zugang zu kreativen Möglichkeiten und innovativen Ideen entwickeln und die Fähigkeit erwerben, Entscheidungen zu treffen, um ihre Berufssituation zu verbessern. Anhand der Theatermethoden werden Kommunikationskompetenzen, Ausdrucksfähigkeit und soziale Handlungsbereitschaft gefördert, wodurch eine Außenwirksamkeit erfolgt. Damit die Frauen die Angebote (Fortbildungen und Theater spielen) auch wahrnehmen können, wird im Rahmen des Projektes auch die Betreuung der Kinder sichergestellt. Das Projekt wird durch eine:n Sozialarbeiter:in begleitet, die auch das Profiling durchführt, psychosoziale Beratung anbietet und alle Aktivitäten koordiniert.

## ZIELE UND ANVISIERTE ERGEBNISSE DES PROJEKTES

### Hauptziel

Berufliche und soziale Integration der Frauen in den ersten Arbeitsmarkt

### anvisiertes Ergebnis

Die Teilnehmerinnen haben eine Perspektive für die eigenen Berufstätigkeit entwickelt und sind auf dem Weg, das angestrebte Berufsziel zu erreichen.

### Teilziele

Frauen bringen in der Theaterarbeit ihre eigenen Geschichten ein, diese werden im makrosozialen Kontext sozialer Strukturen thematisiert.

### anvisierte Ergebnisse

Ein Reflexionsprozess über den makrosozialen Kontext der sozialen Strukturen ihrer individuellen Erfahrungen wird eingeleitet und in der Folge das Selbstbewusstsein und die Selbstwirksamkeit gestärkt.

Heranführen an behördliche Strukturen und (nichtstaatliche) Unterstützungsangebote

Die Zielgruppe hat die Unterstützungsangebote kennengelernt und ist ermutigt und befähigt worden, diese Angebote auch zu nutzen.

Die am Projekt teilnehmenden Frauen nehmen an Fort- und Weiterbildungen teil.

Fehlende Kenntnisse, die für den regulären Arbeitsmarkt wichtig sind, werden erworben.

**MASSNAHMEN UND ZEITPLAN DES PROJEKTES**

	Jahr 1				Jahr 2			
	1. Q.	2. Q.	3. Q.	4. Q.	1. Q.	2. Q.	3. Q.	4. Q.
Implementierung des Projekts	●							
Konzeptentwicklung für die psychosoziale Beratung, Begleitung, Förderung und Kinderbetreuung	●							
Recherche zu Bildungsangeboten und Fördermöglichkeiten	●							
Erstellung von Informationsmaterial		●						
Bewerbung bei und Vernetzung mit relevanten Akteur:innen		●						
Akquise der Teilnehmerinnen		●						
Durchführung des Programms			●	●	●	●	●	●
Organisation von regelmäßigen Treffen mit den Frauen			●	●	●	●	●	●
Beratungen und Schulungen finden statt			●	●	●	●	●	●
Theater-Workshops werden durchgeführt			●	●	●	●	●	●
Evaluation				●				●

**EVALUATION DES PROJEKTES AUF BASIS DER ANVISIERTEN ERGEBNISSE**

<b>Durchführende Organisation</b>	noch offen
<b>Zeitpunkt</b>	30.9.2022 und am Ende des Projekts
<b>Indikatoren</b> (Die Indikatoren werden vor Projektbeginn mit konkreten Kennzahlen unterlegt.)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Anzahl der Frauen, die über den gesamten Zeitraum am Projekt teilgenommen haben</li> <li>▪ Anzahl der Frauen, die auf dem Weg in reguläre Arbeitsverhältnisse sind oder bereits eine Stelle angenommen haben</li> <li>▪ Befragung der Teilnehmerinnen</li> </ul>

**NOTWENDIGE MITTEL (BUDGET)**

	Erläuterung	Summe
<b>Personal</b>	Leitung, Koordination etc.	85.000 €
<b>Sachmittel, inkl. Honorar- tätigkeiten</b>	Referent:innen, Moderation, Büroausstattung, Öffentlich- keitsarbeit, Workshops, Ver- anstaltungen, Publikationen, Sonstige Sachmittel	61.800 €
<b>Summe gesamt</b>		146.800 €

**STATUS DES PROJEKTES**

<b>Antragstellung</b>	noch nicht
<b>Status der Finanzierung</b>	ungeklärt
<b>Umsetzung</b>	noch nicht begonnen
<b>(Mögliche) Einbindung in Förderprogramm</b>	wird geprüft





### II.8.5 Projektskizze WF7 Projekt 21

## „Stadtteil-Lotsinnen“ (STALOS) Für die Stadtteile Neckarstadt- West und Jungbusch in Mannheim

Verfasser:innen:  
Zahra Deilami, Gleichstellungsbeauftragte  
der Stadt Mannheim

#### PROJEKTDATEN

**(Potenziell) durchführende Institutionen** noch offen  
& **Projektleitung**

**(Potenzielle) Kooperationspartner:innen** AWO – Kreisverband Mannheim e.V.  
BIOTOPIA Arbeitsförderungsbetriebe Mannheim gGmbH  
Dezernat V der Stadt Mannheim (u.a. mit den Geschäftskreisen Bürgerdienste Migration und Einbürgerung, Klima, Umwelt- und Naturschutz, Tiefbau, Grünflächen, Stadtreinigung und Abfallwirtschaft)  
Fachbereich Arbeit und Soziales der Stadt Mannheim  
Gesundheits- und Gewaltlotsen „Mit Migranten – Für Migranten“ Mannheim (MIMI).  
Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Mannheim  
Internationaler Frauentreff Jungbusch  
Jobcenter Mannheim  
Jugendförderung, Stadt Mannheim  
Quartiermanagement, Stadt Mannheim  
Schulen in den Stadtteilen, Vereine in den Stadtteilen  
Weitere Kooperationspartner:innen sind erwünscht.

**Geplante Durchführung & örtliche Verankerung** Stadtteile Neckarstadt West und Jungbusch in Mannheim

**Zielgruppen** Die Zielgruppe der Maßnahme sind mehrsprachige Frauen mit Migrationsbiografie und guten Stadtteilkenntnissen, die in Mannheim SGB II beziehen.  
Adressaten der Maßnahme sind die Einwohner:innen der Stadtteile Neckarstadt West + Jungbusch in Mannheim

**Durchführungszeitraum** Oktober 2021 – März 2024



## PROJEKTBE SCHREIBUNG

### Ausgangssituation

Zu den Besonderheiten des Bevölkerungsgewebes in der Neckarstadt West (NW) und im Jungbusch (JB) gehört unter anderem, dass die soziale Hygienekultur und das Verständnis für Sauberkeit im öffentlichen Raum und Umwelt ausbaufähig ist. Damit einhergehend leidet das Selbstwirksamkeitsgefühl eines Teils der Bewohner:innen vor Ort. Die Ursachen sind sehr unterschiedlich und liegen teilweise in einer hohen Bevölkerungsdichte und der starken Frequentierung der Stadtteile.

Um mehr Identifikation und das soziale Gewissen zu fördern und einen Beitrag zu einem positiven sozialen Verhalten in NW und JB zu etablieren bzw. zu stabilisieren, muss neben einer Förderungspolitik für die Ansiedlung der sog. Treiber-Milieus (Performer Milieu und Expeditive Milieu) verstärkt in eine identitätsstiftende Politik investiert werden, die auf andere Teile des Bevölkerungsgewebes zielt, wie zum Beispiel auf das statusbewusste Milieu.

### Projektdarstellung

Das Projekt knüpft an der soziologischen Analyse an und verbindet stadtteilbezogene Entwicklungsideen mit einem Programm zur Förderung des Zugangs von Frauen aus prekären Arbeitsverhältnissen in den regulären Arbeitsmarkt.

Um die Sauberkeit in öffentlichem Raum in NW und JB nachhaltig zu verbessern, müssen parallel zu baulichen und sonstigen Bemühungen, Maßnahmen entwickelt werden, die von den Bewohner:innen als eigenes Programm verstanden werden, Lerneffekte herbeiführen, identitätsstiftend wirken und zu einer reflektierten Hygienekultur beitragen. Eine Schlüsselfunktion bei der Erreichung der Projektziele kommt der Schulung und Förderung von Teilnehmer:innen (vorzugsweise) aus den Stadtteilen zu, die die Rolle von Stadtteil-Lotsinnen (STALOS) übernehmen können. Sie sollen als Vorbilder wirken und Initiativen – vor allem – in die eigene Bevölkerungsgruppe tragen. Quasi als Nebeneffekt und zusätzlichen Gewinn erwerben die STALOS qualifizierte und qualifizierende Fachkenntnisse und berufliche Erfahrungen, die ihren weiteren Berufsweg nachhaltig verbessern können.

## ZIELE UND ANVISIERTE ERGEBNISSE DES PROJEKTES

### Hauptziel

Verbesserung der Hygienesituation in den Stadtteilen, Förderung des Umweltbewusstseins und Förderung der beruflichen Qualifikation der STALOS

### anvisiertes Ergebnis

Das Projekt soll – unter Berücksichtigung der sozio-ökonomischen Interessenbewahrung – einen Beitrag zur Entstehung bzw. Pflege einer Sauberkeits- und Hygienekultur sowie eines nachhaltigen Umweltbewusstseins in NW und JB und zur Beschäftigung der Frauen mit Migrationsgeschichte leisten.

### Teilziele

Ein transkulturelles Team ist zusammenzustellen aus bilingualen Bewohner:innen der beiden Stadtteile, die aktuell SGB II-Empfänger:innen sind.

### anvisierte Ergebnisse

Die in den Stadtteilen wohnenden ethno-sozio-kulturellen Interessen werden angemessen berücksichtigt und in das Programm eingebracht. Durch bilinguale und transkulturelle Methoden wird eine breitgefächerte und zielgruppenorientierte Angebotspalette aufgebaut.

STALOS werden ausgebildet und tätig.

STALOS fördern die Bewusstseinsbildung und die kulturelle Haltung der Communities generationsübergreifend. Sie wirken als Vorbilder und erwerben Skills für ihre weitere berufliche Tätigkeit.

Lösungsorientierte Fragen der Sauberkeit im öffentlichen Raum werden in ethno-sozio-kulturellen Kontexten thematisiert und konkrete Maßnahmen konzipiert

Es werden über zielgruppenorientierte Maßnahmen und Events praktische Lösungen gefunden, die für alle Beteiligten tragbar und erkenntnisfördernd sind.

Förderung der Berufstätigkeit der STALOS

Die Tätigkeit als STALOS trägt dazu bei, Frauen mit Migrationshintergrund nachhaltig in reguläre Beschäftigungsverhältnisse zu bringen.

## MASSNAHMEN UND ZEITPLAN DES PROJEKTES

	2021	2022		2023		2024
	4. Q.	1. Hj.	2. Hj.	1. Hj.	2. Hj.	1. Q.
Akquirieren von 10 Projektteilnehmerinnen (Muttersprachen: Türkisch, Arabisch, Bulgarisch, Rumänisch; für Frauen aus Regionen südlich der Sahara: Englisch, Französisch)	●					
Alle Stadteillotsinnen (STALOS) erhalten eine Schulung zu folgenden Themen: Worum geht es hier? / Verständnis von Hygiene im öffentlichen Raum / Kenntnis über die Stadtteile / Wie entwickle ich Maßnahmen? / Öffentlichkeitsarbeit / Konfliktmanagement / Interkulturelle Kompetenz / Workshops mit Playern / Zeitplan	●					
Die STALOS entwickeln in Zusammenarbeit mit den Playern der Stadt ethno-sozio-kultur-übergreifende und ethno-sozio-kultur-spezifische Maßnahmen und beziffern diese mit Indikatoren und Kennzahlen. Im Einzelnen:		●				
Mutter- und mehrsprachliche Informationsveranstaltungen		●				
Kulturelle (Straßen-)Aktionen für die Stadteileinwohner:innen		●				
Konzepte für die Kitas und Grundschulen, um das Bewusstsein der Kinder für Sauberkeit im Stadtteil zu erhöhen.		●				
Maßnahmen und Projekte für Jugendliche und junge Menschen		●				
Die Maßnahmen werden durchgeführt			●	●	●	●
Reflexion der Ergebnisse der Maßnahmen			●	●	●	●
Evaluation			●			●

## EVALUATION DES PROJEKTES AUF BASIS DER ANVISIERTEN ERGEBNISSE

<b>Durchführende Organisation</b>	noch offen
<b>Zeitpunkt</b>	30.9.2022 und am Ende des Projektlaufzeit
<b>Indikatoren</b> (Die Indikatoren werden vor Projektbeginn mit konkreten Kennzahlen unterlegt.)	Die Maßnahmen der STALOS werden anhand von einer anonymen Befragung mit entsprechenden Indikatoren evaluiert.

**NOTWENDIGE MITTEL (BUDGET)**

	Erläuterung	Summe
<b>Personal</b>	Leitung, Koordination etc.	150.000 €
<b>Sachmittel, inkl. Gehalt der TN für 24 Monate</b>	Referent:innen, Moderation, Büroausstattung, Öffentlichkeitsarbeit, Workshops, Veranstaltungen, Publikationen, Sonstige Sachmittel	583.000 €
<b>Summe gesamt</b>		733.000 €

**STATUS DES PROJEKTES**

<b>Antragstellung</b>	noch offen
<b>Status der Finanzierung</b>	noch offen
<b>Umsetzung</b>	wird in der Folge geklärt
<b>(Mögliche) Einbindung in Förderprogramm</b>	wird noch überprüft





### II.8.6 Projektskizze WF7, Projekt 22

## Take Care – Arbeitsmarkt-orientierung in CARE-Berufen als Alternative zur Prostitution

Verfasser:innen:

Alexander Manz, Arbeiterwohlfahrt Kreisverband Mannheim e.V., Fachbereichsleitung „Beschäftigung, Migration und Serviceleistungen“

Dr. Hartmut Unger, Projektkonzeption

#### PROJEKTDATEN

<b>(Potenziell) durchführende Institutionen &amp; Projektleitung</b>	Arbeiterwohlfahrt Kreisverband Mannheim e.V.
<b>(Potenzielle) Kooperationspartner:nen</b>	Beratungsstelle Amalie des Diakonischen Werks der ev. Kirche in Mannheim
<b>Geplante Durchführung &amp; örtliche Verankerung</b>	Mannheim Neckarstadt, u. a. Kooperation mit Beratungsstelle Amalie Schulungs- und Bildungszentrum (Ma-Waldhof) Diverse Einsatzorte im CARE-Bereich, Einrichtungen der Altenhilfe
<b>Zielgruppen</b>	Frauen jeden Alters, unterschiedlicher Herkunft und (Aus-)Bildungsbiografien, die als Prostituierte in Mannheim arbeiten und den Ausstieg aus der Prostitution anstreben Zielgröße: 10 Teilnehmerinnen
<b>Durchführungszeitraum</b>	Juli 2021 – Dezember 2022

## PROJEKT BESCHREIBUNG

### Ausgangssituation

Das Projekt befasst sich mit den prekären Arbeitsverhältnissen von Prostituierten.

Prostitution ist in der Regel durch das – nicht nur wirtschaftliche – Abhängigkeitsverhältnis zwischen männlichen Zuhältern bzw. Freiern und weiblichen Prostituierten gekennzeichnet. Materielle Unsicherheit, mangelnde Sprach- und Kulturkenntnisse, Unkenntnisse sozialer Rechte und Strukturen, fehlende berufsspezifische Vorbildung und Skills, lassen reguläre Beschäftigung unmöglich erscheinen.

### Projektdarstellung

In einem Pilotprojekt werden aus der Prostitution ausstiegsorientierte Frauen nach einer Stabilisierungs- und Coachingphase möglichst praxis- und lebensnah an Aufgaben, Methoden und Zielgruppen der Berufsfelder Pflege und Hauswirtschaft (sowie Küche) herangeführt.

Frauen – ob in registrierter oder illegaler Prostitution – wird zum Ausstieg von Beginn an eine klare Perspektive zum „Umstieg“ oder Spurwechsel geboten werden, der durch eigenes Handeln möglich werden kann. Dazu müssen

- praktische Möglichkeiten, Bedingungen und konkrete Chancen für eine berufliche Alternative dargestellt und rechtzeitig erlebbar gemacht werden,
- aufenthalts- und arbeitsrechtliche Fragen bzgl. der Teilnahme am Projekt und einer anschließenden Übernahme in Ausbildung oder Beschäftigung geklärt werden,
- grundlegende sozial- und versicherungsrechtliche Ansprüche (Wohngeld, ALG I und II, Krankenversicherung) mit individueller Unterstützung realisiert werden,
- Wohnalternativen zumindest für den Übergang erschlossen werden,
- Kinderbetreuung organisiert werden,
- Verhaltensweisen und Strukturen zur gegenseitigen Inspiration, Entlastung und Unterstützung von Teilnehmerinnen von diesen selbst mit aufgebaut und genutzt werden.

Parallel dazu sollen die Frauen lernen

- ihre Eigenmotivation zur Entwicklung eigener Lebensalternativen als nachhaltige Voraussetzung für einen gelingenden Ausstieg zu entdecken und zu entfalten,
- ihr Selbstbild und ihre Lebensgeschichte in einen kontrolliert-ehrlichen, vertrauenswürdigen und „zupackenden“ Erzählzusammenhang zu bringen, mit dem sie in der eigenen Familie und in einem neuen sozialen Umfeld (insbesondere für ihre Kinder) eine belastbare Reputation auf- und ausbauen.

Geplant sind folgende Maßnahmen:

- Unterstützung bei sozial-, arbeits- und aufenthaltsrechtlichen Fragen
- Schulungen, Besuch und Praktika zu den Berufsfeldern Pflege und Hauswirtschaft (sowie Küche)
- Stellenakquise bei Branchen-Peers in Mannheim
- Entwicklung individueller Kommunikationskompetenzen

**ZIELE UND ANVISIERTE ERGEBNISSE DES PROJEKTES**

<b>Hauptziel</b>	<b>anvisiertes Ergebnis</b>
Frauen, die als Prostituierte arbeiten, zum Ausstieg aus der Prostitution ermutigen	Es werden für die Zielgruppe akzeptable alternative Berufsmöglichkeiten aufgezeigt und der Eintritt in nicht prekäre Berufe vorbereitet.
<b>Teilziele</b>	<b>anvisierte Ergebnisse</b>
Vertrauensaufbau zur Zielgruppe	Stabilisierung der Teilnehmerinnen und Hinführung zum Ergründen beruflicher Alternativen
Stärkung der Kommunikationskompetenzen der Teilnehmerinnen	Die Teilnehmerinnen könnten ihre beruflichen Orientierungsmöglichkeiten verbessern.
Begleitung der Teilnehmerinnen bei der orientierten Arbeitssuche	Die Teilnehmerinnen beginnen eine schulische/berufliche Bildungsmaßnahme oder entsprechende Qualifizierung.

**MASSNAHMEN UND ZEITPLAN DES PROJEKTES**

	2021		2022			
	3. Q.	4. Q.	1. Q.	2. Q.	3. Q.	4. Q.
<b>Vorbereitungsphase</b>						
Netzwerkbildung und Kontakt- / Vertrauensaufbau zur Zielgruppe	●	●				
Vorbereitung der Arbeitsmarktqualifikation	●	●				
<b>On-Boardingphase der Teilnehmerinnen / Einstiegsphase</b>						
Klärung arbeits-, aufenthalts- und qualifikationsrechtlicher Fragen			●	●	●	
Analyse der individuellen Kenntnisse, Haltungen und Anforderungen der Teilnehmerinnen			●	●	●	
Vorstellung der Möglichkeiten einer Aus-, Weiterbildung oder Beschäftigung im Bereich Pflege und Hauswirtschaft			●	●	●	
Erläuterung der Berufsbilder und potentieller Arbeitgeber			●	●	●	
<b>Konkrete Umsetzungs- und berufsorientierende Phase</b>						
Umsetzung der Kurzzeitbesuche in Pflegeeinrichtungen, Begegnungen mit Bewohner:innen und Praktika			●	●	●	●
Basisschulung im Umgang mit dem Internet für die Teilnehmerinnen			●	●	●	●
Gesprächs- und Bewerbungstrainings / Training im Umgang mit Konflikten / Stärkung der Ressourcen zur aktiven Selbsthilfe			●	●	●	●
Aktive Berufsförderung durch Vermittlungsbemühungen			●	●	●	●
Evaluation		●				●

## EVALUATION DES PROJEKTES AUF BASIS DER ANVISIERTEN ERGEBNISSE

**Durchführende Organisation** Arbeiterwohlfahrt Kreisverband  
Mannheim e.V.

**Zeitpunkt** 30.9.2022 und am Ende der  
Projektlaufzeit

**Indikatoren (Die Indikatoren werden vor Projektbeginn mit konkreten Kennzahlen unterlegt.)**

- Anzahl der Teilnehmerinnen,
- die auf Arbeitssuche sind,
- eine schulische / berufliche Bildung absolvieren,
- eine Qualifizierung erlangt haben,
- einen Arbeitsplatz haben.

## NOTWENDIGE MITTEL (BUDGET)

	Erläuterung	Summe
<b>Personal</b>	Leitung, Koordination etc.	114.233,34 €
<b>Sachmittel, inkl. Honorartätigkeiten</b>	Referent:innen, Moderation, Büroausstattung, Öffentlichkeitsarbeit, Workshops, Veranstaltungen, Publikationen, Sonstige Sachmittel	45.693,34 €
<b>Summe gesamt</b>		159.926,68 €

## STATUS DES PROJEKTES

**Antragstellung** Antrag ist gestellt

**Status der Finanzierung** Projekt ist bewilligt

**Umsetzung** ab 1.7.2021

**(Mögliche) Einbindung in Förderprogramm** Förderprogramm des Europäischen Sozialfonds (ESF), Ziel: „Investitionen in Wachstum und Bildung“  
E-REACT-EU, Teilziel: E 1.2.8  
Bekämpfung von Armut und Ausgrenzung, Arbeitskreis Mannheim





## II.9 Wirkungsfeld 8: Förderung der strukturellen Umsetzung des Chancengleichheitsgesetzes Baden-Württemberg

Die Umsetzung des Chancengleichheitsgesetzes Baden-Württemberg und Unterstützung der Kommunen und Landkreise in ihrer Rolle als Arbeitgeberin gehört zu den Kernaufgaben von Gleichstellungsbeauftragten. Hierunter fallen sowohl die Förderung des unterrepräsentierten Geschlechtes, als auch die Bekämpfung der strukturellen Benachteiligungen der Frauen auf allen Ebenen. Aus diesem Grund wurde für dieses Wirkungsfeld weder ein Expert:innenteam gegründet noch Projektskizzen entwickelt.

Um die strukturelle Umsetzung des Chancengleichheitsgesetzes Baden-Württemberg in Mannheim zu forcieren, verfolgt die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Mannheim eine zweigleisige Strategie. Einerseits pilotiert sie stadintern in enger Kooperation mit anderen Fachbereichen innovative Projekte, die auch für andere Behörden potenziell umsetzbar sind. Andererseits engagiert sie sich auf landes- und regionaler Ebene aktiv in Arbeitskreisen und Netzwerken, um ihren Wirkungsbereich zu erweitern und sich behördenübergreifend auszutauschen.

Auswahl Netzwerkarbeit	Innovative Gleichstellungsprojekte
GLEICHSTELLUNG KOMMUNAL – Landesarbeitsgemeinschaft Frauen und Gleichstellungsbeauftragte Baden-Württemberg (LAG)	Gender Report
Netzwerk „Familienbewusste Behörden“	Format „Lunch and Learn“ für weibliche Führungskräfte innerhalb der Verwaltung
Arbeitskreis der Beauftragten für Chancengleichheit in Heidelberg und Mannheim	Besondere Geschäftsanweisung gegen Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Abbildung 13: Zweigleisige Strategie der strukturellen Umsetzung des Chancengleichheitsgesetzes Baden-Württemberg



Die Gleichstellungsbeauftragte ist u.a. aktiv in folgende Arbeitsgruppen und Netzwerke eingebunden<sup>16</sup>:

- **GLEICHSTELLUNG KOMMUNAL – Landesarbeitsgemeinschaft Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte Baden-Württemberg (LAG)**

In der LAG, der Mannheim seit der Gründung 1988 angehört, haben sich die kommunalen Frauen und Gleichstellungsbeauftragten landesweit zu einem Netzwerk zusammengeschlossen. Ihr Hauptziel ist die Verwirklichung des Artikels 3 Absatz 2 Grundgesetz „Männer und Frauen sind gleichberechtigt. [...]“.

Um die tatsächliche Gleichberechtigung voranzutreiben, erarbeiten sie auf strategischer Ebene gemeinsame Positionen zur Landes- und Bundespolitik, setzen sich für gesetzliche und strukturelle Verbesserung der kommunalen Gleichstellungsarbeit ein und arbeiten mit verschiedenen Ministerien, Behörden, Institutionen, Parteien, Organisationen und Verbänden zusammen. Darüber hinaus vertritt die LAG die geschlechterspezifischen Interessen der Bevölkerung auf der Landesebene und sorgt für Erfahrungsaustausch und Informationsfluss.

- **Netzwerk „Familienbewusste Behörden“**

Das Netzwerk von Behörden aus der Metropolregion Rhein-Neckar orientiert sich inhaltlich an den Themenschwerpunkten „Lebensphasenorientierung“ und „Vereinbarkeit von Berufs-, Privat und Familienleben“. Im Vordergrund der Netzwerkarbeit steht die gegenseitige Unterstützung der Mitglieder. Es werden gemeinsam Bedarfe ermittelt und anschließend Lösungen erarbeitet. Diese sollen im Anschluss – sofern möglich – auch den anderen Behörden im Netzwerk zur Verfügung gestellt werden.

- **Arbeitskreis der Beauftragten für Chancengleichheit aus Heidelberg und Mannheim**

Auf regionaler Ebene trifft sich der Arbeitskreis der Beauftragten für Chancengleichheit und die Gleichstellungsbeauftragten aus Heidelberg und Mannheim regelmäßig zum Erfahrungs- und Wissensaustausch, um Aktivitäten abzustimmen und Synergieeffekte zu erzeugen. Die gesetzliche Grundlage dieser Arbeitsgemeinschaft bzw. des Arbeitskreises ist in erster Linie das Chancengleichheitsgesetz des Landes Baden-Württemberg.

Im Zuge des ersten Rahmenchancengleichheitsplans<sup>17</sup> der Stadt Mannheim wurden für die Stadtverwaltung u.a. folgende, innovative Maßnahmen, mit bundesweitem Pilotcharakter entwickelt:

### 1. Der Gender Report<sup>18</sup>

Im Gender Report, basierend auf der Equality Balanced Scorecard, wird seit 2020 eine differenzierte, genderspezifische Datenerhebung vorgenommen. Der Schwerpunkt, der für die Analyse ausgewählten Kennzahlen und Indikatoren, liegt dabei auf den Dimensionen Demographie, Work-Life-Balance, Führung und Qualifizierung. Mit der Implementierung dieses Instruments, als Ergänzung zum Human Resources Report, wird erstmals eine differenzierte, geschlechtsrelevante Datenerhebung innerhalb der Verwaltung vorgenommen und dokumentiert. Diese schafft eine fundierte Basis für die weitere Entwicklung von Strategien und Maßnahmen im Rahmen einer gendergerechten Personalentwicklung. Der Gender Report ist somit ein wichtiges Grundlageninstrument im Bereich Personalentwicklung, das potenziell auch auf andere Organisationen übertragbar ist.

### 2. Die Besondere Geschäftsweisung (BGA) gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verbietet sexuelle Belästigung und legt den Arbeitgeber:innen Schutzpflichten auf. Betroffenen räumt das Gesetz umfassende Rechte ein. Innerhalb der Stadtverwaltung ist die Gleichstellungsbeauftragte maßgeblich für dieses Thema und den Schutz sowie die Begleitung der Betroffenen verantwortlich. Hierzu wurde eine BGA gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erarbeitet mit dem Ziel, den Opfern Handlungsmöglichkeiten aufzuzeigen, um sich gegen die Grenzüberschreitungen und Diskriminierungen zur Wehr zu setzen und Hilfe in Anspruch zu nehmen. Gleichzeitig dient sie als standardisierte Richtschnur für alle Beteiligten, schafft Handlungssicherheit und sorgt für ein Problembewusstsein innerhalb der Verwaltung.

<sup>16</sup> Weitere Hinweise zur Netzwerkarbeit der Gleichstellungsbeauftragten finden Sie im aktuellen Tätigkeitsbericht.

<sup>17</sup> Den aktuellen Rahmenchancengleichheitsplan finden Sie auf unserer Website unter: Rahmenchancengleichheitsplan 2019 bis 2024 | Mannheim.de

<sup>18</sup> Mehr Informationen zum aktuellen Human Resources Report und dem Gender Report der Stadt Mannheim finden Sie auf unserer Website: Human Resources Report | Mannheim.de

Die BGA der Stadt Mannheim sieht darüber hinaus bei jeder Beschwerde die Berufung einer Kommission vor. Hierin unterscheidet sich die BGA der Stadt Mannheim von anderen Kommunen. Die Kommission wird unter Federführung der Gleichstellungsbeauftragten eingerichtet und setzt sich aus den wichtigsten behördeninternen Interessensvertretungen und den Vorgesetzten der beteiligten Parteien zusammen. Sie überprüft auch, welche strukturellen Ursachen innerhalb der Dienststelle zur Situation beigetragen haben könnten und entwickelt dienststellenspezifische präventive Maßnahmen, um ähnliche Vorkommnisse zu vermeiden beziehungsweise diesen entgegenzuwirken.

### 3. Lunch and Learn für weibliche Führungskräfte in der Verwaltung

Nach dem Modell der kollegialen Supervision bietet die Stadt Mannheim Frauen auf verschiedenen Führungsebenen die Möglichkeit, an einem „Lunch and Learn“ teilzunehmen. Das „Lunch and Learn“ dient einem Erfahrungs- und Informationsaustausch, der Identifizierung von genderspezifischen Herausforderungen in Führungspositionen sowie der gemeinsamen Erarbeitung von Lösungsvorschlägen. Die Treffen werden durch einen Coach begleitet, der die kollegiale Supervision moderiert und durch Impulsvorträge zum Thema „Frauen und Führung“ fachlich anreichert. Das Themenspektrum reicht von der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, über gendergerechte Personalpolitik bis hin zu genderspezifischen Herausforderungen als Führungskraft. Die Führungskräfte dürfen im Rahmen ihrer Arbeitszeit an der Maßnahme teilnehmen.

„Lunch and Learn“ ist ein Format, das sich in Unternehmen bereits seit längerem etabliert hat. Es ist flexibel, für verschiedene Zielgruppen und zu verschiedenen Themengebieten einsetzbar. Bei Behörden hat sich das Instrument hingegen noch nicht flächendeckend durchgesetzt. Das Innovative an diesem Projekt ist, dass die Stadt Mannheim das Format gezielt zur Förderung von Frauen in Führungspositionen einsetzt.

Alle Maßnahmen werden stetig evaluiert und qualitativ weiterentwickelt. Die Gleichstellungsbeauftragte berichtet regelmäßig in ihren Tätigkeitsberichten und in den Netzwerken über die weiteren Entwicklungsschritte.



### III. ZUSAMMENFASSUNG UND AUSBLICK





### III. Zusammenfassung und Ausblick

Der erste Gleichstellungsaktionsplan umfasst 22 Projektskizzen mit einem Gesamtvolumen von annähernd 2.170.000 €. Besonders beeindruckend ist, dass bereits während der Entwicklungsphase für mehr als 20 % der Projekte mit einem Gesamtbudget von ungefähr 500.000 € die Finanzierung geklärt werden konnte.

Diese Umsetzungskraft zeigt, dass Mannheim bei der Entwicklung des GAPinMA einen richtigen Weg eingeschlagen hat: Die frühe Einbindung von Wissensrepertoire sowie potenziellen Projektträger:innen und Kooperationspartner:innen hat dazu geführt, dass frühzeitig Finanzierungsmöglichkeiten aufgedeckt wurden und Projektanträge gestellt werden konnten.

An dem Gleichstellungsaktionsplan haben, aufbauend auf zwei Beteiligungsformaten mit Politik, Verwaltung und Bürger:innen, über 150 Expert:innen aus 55 in Mannheim ansässigen Unternehmen, Hochschulen, Dachverbänden, Gewerkschaften, (sozialen) Organisationen und Initiativen, Vereinen, Schulen und weiteren Bildungseinrichtungen, Fachbereichen der Verwaltung sowie Persönlichkeiten unserer Stadt gearbeitet. Er ist das Ergebnis von über 100 Arbeitstreffen!

Nachdem der Gemeinderat über den Gleichstellungsaktionsplan in Kenntnis gesetzt wurde, wird im November 2021 im Rahmen einer Kick-Off-Veranstaltung unter dem Motto „Idea meets Resource“ der Startschuss für die Umsetzung des Plans fallen. Hier werden zum einen alle Projekte präsentiert und zum anderen neue Kooperationspartnerschaften und konkrete Projektträger:innen für die Projekte gesucht.

Die Jahre 2022 bis 2023 werden ganz im Zeichen der Realisierung der Projekte stehen. Die Stadt Mannheim wird aktiv nach weiteren Fördermittelgeber:innen suchen, um Drittmittel einzuwerben, aber zusätzlich auch die Möglichkeit von stadt-internen Synergieeffekten, z.B. durch Einbindung in weitere kommunale Programme, ausloten. Um die Vernetzung der

GAPinMA-Projekte untereinander, aber auch mit anderen kommunalen Aktivitäten weiter voranzutreiben, wird jedes Jahr ein Vernetzungstreffen organisiert.

Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Projektträgerschaft von sechs Projekten übernommen. Diese werden ab Januar 2022 bis Ende 2023 sukzessive umgesetzt. Darüber hinaus engagiert sie sich auch aktiv bei der Umsetzung von anderen GAPinMA-Projekten.

Im Jahr 2023 wird parallel die Evaluation des Gleichstellungsaktionsplans vorangetrieben. Sie findet auf zwei Ebenen statt: Auf der einen Ebene wird im Rahmen eines Qualitätsmanagementprozesses die Projektaufbauorganisation in Form des internen Steuerungskreises, der Arbeit des Charta-Beirats, der Koordinierungsstelle und der Expert:innenteams evaluiert, um den Projektaufbau für den nächsten Gleichstellungsaktionsplan weiter zu entwickeln. Zum anderen wird, auf Basis der Evaluationsberichte der einzelnen Projektträger:innen, eine Metaanalyse vorgenommen und in einem Bericht veröffentlicht. So kommt die Stadt Mannheim ihrer Verpflichtung zum Monitoring nach.

Im Jahr 2024 beginnen die konzeptionellen Arbeiten an dem nächsten Gleichstellungsaktionsplan (GAPinMA 2.0). Bei der Fortsetzung des Schwerpunkts „Erwerbstätigkeit und Gleichstellung“ wird eine Fortsetzung der erfolgreichen Projekte aus dem aktuellen Plan unterstützt bzw. angestrebt. Sie sollen dann auf alle Fälle in den GAPinMA 2.0 miteinfließen. Darüber hinaus sollen weitere Wirkungsfelder zum aktuellen Schwerpunkt erschlossen werden, z.B. die „Förderung von Frauen in Kunst und Kultur“ oder die „Förderung von Frauen mit Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt“. Denkbar ist auch, dass der GAPinMA 2.0 einen anderen Schwerpunkt aufgreift, z.B. „Frauen und Gewalt“. Bei der Festlegung der Themen werden die Mannheimer:innen im Rahmen einer Bürgerbeteiligung aktiv einbezogen. Die Umsetzung des GAPinMA 2.0 steht für das Jahr 2025 auf der Agenda.

## III.1 Projekt-Übersicht

<b>Projekt</b>	<b>Projekttitel</b>
WF 1, Projekt 1	„Die Macht der Parität“ Mehr Frauen in den Aufsichtsräten und Vorständen der Mannheimer Beteiligungsunternehmen
WF 1, Projekt 2	„GleichZiehen“ Implementierung gleichstellungspolitischer Ansätze in Aufsichtsrats- und Vorstandsarbeit
WF 1, Projekt 3	„ProMaFemale“ Best Praxis Female leadership – Gesellschaftlicher Mehrwert durch Entscheiderinnen in Wirtschaft, Politik und Kultur
WF 2, Projekt 4	„Changing Time(s) for Gender Equality“ Zeit neu denken
WF 2, Projekt 5	„Frauen-Netzwerke auf dem Prüfstand“ Zur Rolle der Frauen-Netzwerke als Impulsgeber zur Gleichstellung von Frauen in Führungspositionen
WF 2, Projekt 6	„ZUKUNFT“ Zusammen Unternehmens-Kultur Uneingeschränkt Nachhaltig Fortentwickelnd Transformieren
WF 3, Projekt 7	„MiMent2“ Kapazitätsausbau des bestehenden landesweiten Mentorinnen-Programms für Migrantinnen der Kontaktstellen Frau und Beruf Baden-Württemberg in Mannheim
WF 3, Projekt 8	„Job Dating mit LinkedIn“ für hochqualifizierte Migrantinnen
WF 3, Projekt 9	„Die Gewinnung von Fachkräften braucht einen intersektionalen Ansatz“
WF 4, Projekt 10	„MA-Gründerinnen-Young“
WF 4, Projekt 11	„MA-Gründerinnen-Bündnis“
WF 4, Projekt 12	„MA-Women-Club“ Investieren in Gründerinnen
WF 5, Projekt 13	„Gemeinsam Stärken entwickeln“ Coaching für Schülerinnen
WF 5, Projekt 14	„Wartetüte“ Give-Away für Kleinkinder zur Förderung der selbstbewussten Berufswahl
WF 5, Projekt 15	„Focus your Job“ Berufsorientierung im Rahmen des Kurzfilmfestivals „GIRLS GO MOVIE“
WF 6, Projekt 16	„Digital Heldinnen“ Niederschwelliger, motivierender und praktischer Zugang zu digitalen Medien und Skills für Mädchen und junge Frauen
WF 6, Projekt 17	„Was ist TECH?“ Junge Frauen für digitale Berufsbilder begeistern
WF 6, Projekt 18	„Wikigirls“ Mädchen ab 15 Jahren und junge Frauen für Wikipedia gewinnen und dabei ihre digitalen Skills weiterentwickeln
WF 7, Projekt 19	„MeinLeben!“ für Frauen die von Gewalt im sozialen Nahraum betroffen sind und aussteigen möchten
WF 7, Projekt 20	„Empowerment“ für Frauen aus Südosteuropa, die in prekären Arbeitsverhältnissen arbeiten
WF 7, Projekt 21	„STALOS“ Stadtteil-Lotsinnen“ für die Stadtteile Neckarstadt-West und Jungbusch in Mannheim
WF 7 Projekt 22	„Take Care“ Arbeitsmarktorientierung in CARE-Berufen als Alternative zur Prostitution

<b>Projekträgerschaft</b>	<b>Status der Antragstellung</b>	<b>Status der Finanzierung</b>	<b>Projektvolumen</b>
Stadt Mannheim, Fachbereich Demokratie und Strategie, Abteilung Gleichstellung	noch nicht erfolgt	ungeklärt	10.000 €
Stadt Mannheim, Fachbereich Demokratie und Strategie, Abteilung Gleichstellung	noch nicht erfolgt	ungeklärt	14.520 €
Abendakademie Mannheim	noch nicht erfolgt	Teilfinanzierung ist gesichert	12.350 €
noch offen	noch nicht erfolgt	ungeklärt	71.300 €
Stadt Mannheim, Fachbereich Demokratie und Strategie, Abteilung Gleichstellung; Prof. Dr. Alexandra Niessen-Ruenzi, Lehrstuhl für Corporate Governance, Universität Mannheim	noch nicht erfolgt	ungeklärt	4.000 €
Stadt Mannheim, Fachbereich Demokratie und Strategie, Abteilung Gleichstellung; Fachbereich Organisation und Personal	noch nicht erfolgt	ungeklärt	8.000 €
Stadt Mannheim, Fachbereich Demokratie und Strategie; Kontaktstelle Frau und Beruf Mannheim – Rhein-Neckar-Odenwald	noch nicht erfolgt	ungeklärt	10.500 €
noch offen	noch nicht erfolgt	ungeklärt	51.000 €
Stadt Mannheim, Fachbereich Demokratie und Strategie, Abteilung Gleichstellung	noch nicht erfolgt	ungeklärt	5.000 €
GIG7 – Kompetenzzentrum FeMale Business (mg: mannheimer gründungszentren gmbh)	noch nicht erfolgt	ungeklärt	165.000 €
Pro Social Business e. V.	noch nicht erfolgt	ungeklärt	270.000 €
Förderband e.V.	in Bearbeitung	noch offen	16.000 €
noch offen	noch nicht erfolgt	ungeklärt	15.000 €
Stadtjugendring Mannheim e.V., Jugendkulturzentrum forum; Jugendförderung Stadt Mannheim	Antrag gestellt	bewilligt	15.605 €
Förderband e.V.; Hackerschool Hamburg	Antrag gestellt	bewilligt	149.000 €
mg:mannheimer gründungszentren GmbH; WUMAN e.V. i.Gr.	noch nicht erfolgt	ungeklärt	160.000 €
Frauen&Geschichte Baden-Württemberg e.V.	Antrag gestellt	bewilligt	8.000 €
BIOTOPIA Arbeitsförderungsbetriebe Mannheim gGmbH	Antrag gestellt	bewilligt	144.159 €
offen	noch nicht erfolgt	ungeklärt	146.800 €
offen	noch nicht erfolgt	ungeklärt	733.000 €
Arbeiterwohlfahrt Kreisverband Mannheim e.V.	Antrag gestellt	bewilligt	159.927 €
	<b>Gesamtprojektvolumen</b>		<b>2.169.161 €</b>

## Abbildungen

Abbildung 1: Rollen der Kommune nach der Europäischen Charta. . . . .	11
Abbildung 2: Verpflichtungen der Stadt Mannheim im Rahmen der Charta . . . . .	11
Abbildung 3: Umsetzung der Charta in Mannheim. . . . .	12
Abbildung 4: Die Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene . . . . .	12
Abbildung 5: Die Wirkungsfelder des Gleichstellungsaktionsplans . . . . .	13
Abbildung 6: Projektdesign Gleichstellungsaktionsplan nach der EU-Charta . . . . .	16
Abbildung 7: Zusammensetzung des Steuerungskreises . . . . .	16
Abbildung 8: Aufgaben des Steuerungskreises. . . . .	16
Abbildung 9: Aufgaben der Koordinationsstelle . . . . .	17
Abbildung 10: Die Zusammensetzung des Charta-Beirats. . . . .	17
Abbildung 11: Zusammensetzung der Expert:innenteams . . . . .	19
Abbildung 12: Feministisches Barcamp . . . . .	20
Abbildung 13: Zweigleisige Strategie der strukturellen Umsetzung des Chancengleichheitsgesetzes Baden-Württemberg . . . . .	142



# Impressum

**Herausgeberin:****Stadt Mannheim**

Fachbereich Demokratie und Strategie

Abteilung Gleichstellung

Rathaus E5

68159 Mannheim

Gleichstellungsbeauftragte

Zahra Deilami

Tel. +49 (0) 621 / 293-9675

Fax +49 (0) 621 / 293-9576

Zahra.Deilami@mannheim.de

[www.mannheim.de/eu-charta](http://www.mannheim.de/eu-charta)

**Mit besonderem Dank an**

Frau Prof. Sylvia Schraut

Frau Petra Schorat-Waly

**Gestaltung**

Constanze Woltag

[www.herzlaub.de](http://www.herzlaub.de)

**Stand**

Juli 2021

Vervielfältigungen sind nicht gestattet.

Verbreitungen – auch auszugsweise – über elektronische Systeme/ Datenträger bedürfen der vorherigen Zustimmung.

Alle übrigen Rechte bleiben vorbehalten.







**Stadt Mannheim**  
**Fachbereich Demokratie und Strategie**  
**Abteilung Gleichstellung**  
**Gleichstellungsbeauftragte**  
Rathaus E 5 | 68159 Mannheim  
Tel. +49 (0) 621 / 293 9675  
Fax +49 (0) 621 / 293 9576  
[www.mannheim.de](http://www.mannheim.de)

