

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

zur Umsetzung der Europäischen  
Charta für die Gleichstellung  
von Frauen und Männern auf  
lokaler Ebene





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

Erwerbstätigkeit dient nicht nur der Sicherung des Lebensunterhalts. Sie ist eine wichtige Voraussetzung für ein selbstbestimmtes Leben. Aus diesem Grund liegt der Schwerpunkt des ersten Gleichstellungsaktionsplans der Stadt Mannheim, der im Zuge der Umsetzung der „Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“ entwickelt wurde, auf dem Thema „Frauen und Erwerbstätigkeit“.

In mehr als 100 Arbeitstreffen entwickelten 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 22 innovative und auf Machbarkeit überprüfte Projektskizzen. Sie belegen das gute Zusammenwirken verschiedener Akteure auf kommunaler Ebene.

Wir danken allen Bürger:innen, die im Charta Beirat, in den Expert:innenteams und weiteren Beteiligungsformaten einen wichtigen Beitrag zur Entwicklung des ersten Mannheimer Gleichstellungsaktionsplans geleistet haben.

**Dr. Peter Kurz,**  
Oberbürgermeister der Stadt Mannheim

**Zahra Deilami,**  
Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Mannheim

## Inhalt

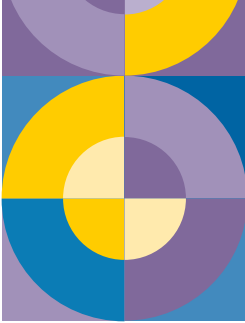
<b>Die Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene in Mannheim</b> .....	5-7
---	-----

### **Der erste Gleichstellungsaktionsplan Mannheim:**

Schwerpunkt und Wirkungsfelder .....	8-9
--------------------------------------	-----

### **Projekte im Rahmen der Wirkungsfelder:**

1. Förderung der höheren Beteiligung der Frauen in den Entscheidungsgremien .....	10
2. Förderung der Frauen in Führungspositionen. ....	14
3. Förderung der hochqualifizierten Migrantinnen in den ersten regulären Arbeitsmarkt. ....	18
4. Förderung der Existenzgründungsoptionen und Startups für Frauen. ....	22
5. Förderung der Mädchen bei einer (selbst-)bewussten Berufswahl. ....	26
6. Förderung der digitalen Skills der Frauen für das Arbeiten 4.0 .....	30
7. Förderung des Zugangs der Frauen aus prekären Arbeitsverhältnissen in den regulären Arbeitsmarkt .....	34



## 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 verabschiedet. Die Charta stellte ein wirksames Instrument zur strukturellen und strategischen Implementierung einer an Gleichstellung der Geschlechter orientierten Handlungspolitik innerhalb der Kommunen und Landkreise dar.

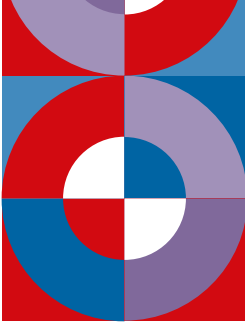
Kommunen oder Landkreise, die die Charta unterschreiben, gehen verschiedene Verpflichtungen ein: Sie müssen einen Gleichstellungsaktionsplan erstellen und in diesem Ziele, Prioritäten und Maßnahmen festlegen. Bei der Entwicklung müssen viele Meinungen eingeholt werden und eine breite Bürgerbeteiligung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



## Umsetzung der Europäischen Charta in Mannheim

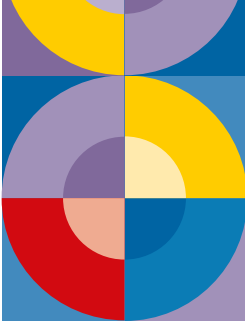
Am 7. Juni 2011 hat der Gemeinderat der Stadt Mannheim einstimmig die Unterzeichnung der Europäischen Charta beschlossen. Die Grundsätze der Charta stehen in einem engen Zusammenhang mit dem Zukunftsthema „Gleichstellung, Vielfalt und Integration“, das von der Stadt Mannheim im Leitbild 2030 verankert wurde, sowie mit dem globalen Nachhaltigkeitsziel 5 „Geschlechtergerechtigkeit und Selbstbestimmung für alle Frauen und Mädchen“ der UNO.

Mit der Unterzeichnung der Charta ist die Stadt Mannheim die Verpflichtung eingegangen, in ihren vier Hauptrollen noch gezielter auf die Gleichberechtigung von Frauen und Männern verwaltungsintern sowie gesamtgesellschaftlich hinzuwirken. Für die Rolle der Stadt als Arbeitgeberin wurde zunächst ein interner Rahmenchancengleichheitsplan für die Stadtverwaltung entwickelt. Mit dem in einem weiteren Schritt unter breiter Bürgerbeteiligung entwickelten Gleichstellungsaktionsplan kommt die Kommune ihren Verpflichtungen als Dienstleisterin, Auftraggeberin und politische Instanz nach.



## Der erste Gleich- stellungsaktionsplan der Stadt Mannheim (2019 – 2023) GAPinMA

Durch eine aktive Moderation der Entwicklung des GAPinMA wurde eine neue Kooperationslandschaft innerhalb der Stadtgesellschaft mobilisiert. Sie fußt auf zahlreichen Gesprächen mit Expert:innen innerhalb und außerhalb der Verwaltung seit 2018. Ein Konzept für den strukturellen Aufbau des Projektes wurde entwickelt, Ziele und Prioritäten festgelegt sowie die Sicherung von Ressourcen angestrebt. Eine halbe Koordinationsstelle konnte zum 1.8.2020 besetzt werden. Der Steuerungskreis (die Gleichstellungsbeauftragte, die Leitung des Charta-Beirats und die Koordinationsstelle) hat die Geschäftsführung inne. Der Charta Beirat, der sich aus den Mitgliedern des Steuerungskreises, ausgewählten Fachbereichsleitungen der Verwaltung und Vertreter:innen aus Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und Stadtgesellschaft zusammensetzt, unterstützt die Entwicklung und Umsetzung des GAPinMA. Expert:innenteams, für die Schwerpunkte des GAPinMA gebildet, entwickelten als Denk- und Ideenschmieden den Projektkatalog.

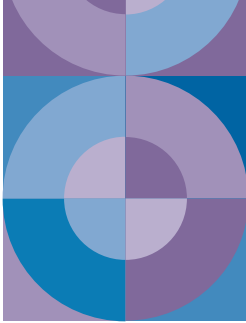


## Der Schwerpunkt und die Wirkungsfelder des Gleichstellungsaktionsplans

Frauen sind in der Erwerbsarbeit in vielfacher Hinsicht signifikant benachteiligt. Dabei ist eine unabhängige finanzielle Absicherung der wichtigste Schlüssel zu einem selbstbestimmten Leben. Da ein zentrales Anliegen der kommunalen Gleichstellungsarbeit und -politik die Sicherstellung einer eigenständigen Existenz von Mädchen und Frauen ist, wurde der Schwerpunkt des ersten Gleichstellungsaktionsplans der Stadt Mannheim auf „Erwerbstätigkeit und Gleichstellung“ gelegt.

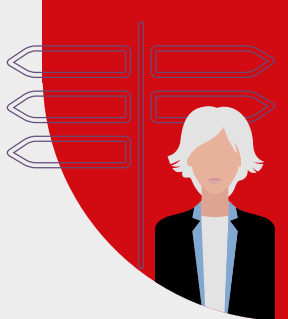
Acht Wirkungsfelder wurden vorerst identifiziert. Während das Wirkungsfeld 8 im Rahmen der internen zwischenbehördlichen Zusammenarbeit umzusetzen ist, werden die sieben anderen Wirkungsfelder im GAPinMA bearbeitet. Diese reichen von der Förderung der Frauen in Entscheidungsgremien, in Führungspositionen sowie Start-ups bis hin zur Förderung von hochqualifizierten Migrantinnen oder Mädchen bei einer (selbst-)bewussten Berufswahl und der Integration von Frauen aus prekären Lebens- und Arbeitsverhältnissen in den regulären Arbeitsmarkt.





## Wirkungsfelder des Gleichstellungs- aktionsplans

- 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



## Wirkungsfeld 1: Förderung der höheren Beteiligung der Frauen in den Entscheidungs- gremien

Entscheider:innen sind in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft an vielen Orten anzutreffen. Sie repräsentieren als Politiker:innen den politischen Willen der Bevölkerung im Gemeinderat, Land- und Bundestag. Als Mitglieder von Aufsichtsräten in Kapitalgesellschaften, Genossenschaften und Stiftungen beraten und kontrollieren sie die Vorstände der betreffenden Institutionen. Als Vorstände lenken sie die Geschäfte ihrer Unternehmen und Organisationen. Frauen, die Bevölkerungsmehrheit, sind unter den Entscheider:innen enorm unterrepräsentiert. Erst 1987 überschritt der Anteil der weiblichen Bundestagsabgeordneten die 10%-Marke (2021: 34,9%). Auch in der Privatwirtschaft stagniert die Entwicklung. Bis heute ist in Wirtschaftskreisen das Vorurteil zu hören, es gebe nicht genügend qualifizierte Frauen, die Entscheidungsfunktionen übernehmen können.

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.

## WF 1.1: Die Macht der Parität Mehr Frauen in den Aufsichtsräten und Vorständen der Mannheimer Beteiligungsunternehmen

Die Stadt Mannheim ist an 48 Unternehmen beteiligt, einschließlich der Eigenbetriebe. Der Gemeinderat hat bei kommunalen Beteiligungsfirmen das Recht, die Zusammensetzung der Aufsichtsgremien mitzubestimmen. Doch nur eine Frau hat in den sechs Eigenbetrieben die Geschäftsführung inne. Frauen stellen in den großen kommunalen Beteiligungsfirmen nur 29% der Aufsichtsräte.

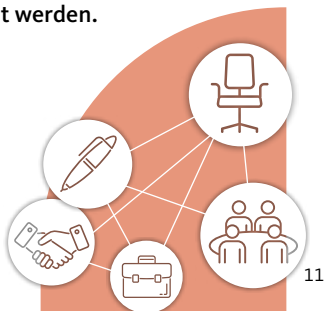
Projektziel ist, die Gemeinderatsfraktionen und die Öffentlichkeit für eine gendergerechte Verteilung der Posten in den Entscheidungsgremien der Mannheimer Beteiligungsunternehmen zu sensibilisieren und die Frauenquote zu erhöhen. Eine Bachelorarbeit bei Brit Bolin (Uni Mannheim) wird den Istzustand wissenschaftlich analysieren. Die Ergebnisse sollen der Öffentlichkeit vorgestellt und ein Programm soll für weitere Veranstaltungen entwickelt werden.

### Projektleitung:

Zahra Deilami, Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Mannheim

### Ansprechperson:

Zahra.Deilami@mannheim.de



## WF 1.2:

# GleichZiehen – Implementierung gleichstellungspolitischer Ansätze in Aufsichtsrats- und Vorstandsarbeit

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 überdies häufig nur begrenzte Handlungsspielräume, insbesondere in Fragen einer gleichstellungsorientierten Firmenpolitik entwickeln.

Das Projekt zielt darauf ab, Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder in Fragen der eigenen Rollen sowie bei der Implementierung von gleichstellungspolitischen Strategien und Zielen in ihren Unternehmen und Institutionen zu unterstützen. Eine Befragung der beiden Zielgruppen wird durchgeführt, um deren Ergebnisse in die weitere Projektplanung einbeziehen zu können. In nachfolgenden Workshops werden geeignete Formate für Informationsgewinnung, Netzwerkarbeit und Erfahrungsaustausch konzipiert.



### **Projektleitung:**

Zahra Deilami, Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Mannheim

### **Ansprechperson:**

Zahra.Deilami@mannheim.de

## WF 1.3:

# ProMaFemale – Best Praxis – Female Leadership

Seit dem Jahr 2016 unternimmt die Bundespolitik Anstrengungen, den Anteil von Frauen in den Entscheidungsgremien von Wirtschaft und Gesellschaft zu erhöhen. Doch der Anteil von Frauen in Entscheidungsgremien wächst nur langsam. Auf der anderen Seite beweisen Frauen in zahlreichen 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.

Um diese Entwicklung voranzutreiben, ist eine Vortragsreihe mit vier „Leuchtturm“-Vortragsabenden in der Abendakademie Mannheim geplant. Sie sollen Istzustands-Analysen liefern, Konzepte für die Erreichung von Parität in den Entscheidungsgremien von Wirtschaft und Gesellschaft präsentieren und auf diese Weise die Öffentlichkeit für mehr Parität in Entscheidungsgremien gewinnen. Das Projekt wird bereits durchgeführt.

### Projektleitung:

Abendakademie Mannheim

**Ansprechperson:** Susanne Deß,

s.dess@abendakademie-mannheim.de





## Wirkungsfeld 2: Förderung der Frauen in Führungs- positionen

Frauen sind in allen politischen und wirtschaftlichen Führungspositionen sichtlich unterrepräsentiert und in der Regel verdienen sie auch weniger als ihre männlichen Kollegen. Verfestigte Strukturen in Wirtschaft und Gesellschaft verhindern den Aufstieg von Frauen, besonderes während ihrer Familiengründungsphase. Für das Erklimmen der Karriereleiter notwendige informelle 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.

Wichtig für die Förderung weiblicher Karrieren ist der Ausbau von öffentlicher Kinderbetreuung. Nötig ist aber auch, die Konzepte von traditionellen Führungsvorstellungen zu überdenken und von Regellaufbahnen zu lösen, die durch Männerrollen bestimmt sind. Innovative Führungsmodelle, die Teilzeit- und Tandemlösungen integrieren, sind Modelle der Zukunft und genauso wichtig wie die individuelle Unterstützung von aufstiegswilligen Frauen.

## WF 2.4:

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

Der Umgang mit Zeit stellt eine wesentliche Ursache für die Ungleichheit der Geschlechter in unserer Gesellschaft und für die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen dar. Beispiele für „Zeit-Themen“ sind lange Arbeitszeiten als Führungskraft oder die Ungleichverteilung der Care-Zeit zwischen Frauen und Männern.

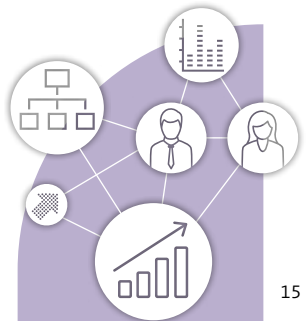
Das Projekt zielt darauf ab, Zeit neu zu denken. In einem virtuellen Ideen-Labor sollen vielfältige Akteur:innen gemeinsam Ideen mit Fokus auf das Thema Zeit entwickeln, die darauf abzielen, die Gleichberechtigung zu fördern. Neben Brainstorming findet auch Netzwerken und das Teilen von Best Practices statt. Nach einer Vorbereitungsphase startet die Projektphase „Alles-ist-möglich-Zeit“. In diesem Zeitraum werden Ideen in den beteiligten Unternehmen ausprobiert. Um die Teilnahme der Unternehmen zu fördern, vergibt die Stadt Mannheim „Badges“ für die Teilnahme am Ideen-Labor und für die Erprobung neuer Arbeitszeitmodelle.

**Projektleitung:**

noch offen

**Ansprechperson:**

[gleichstellungscharta@mannheim.de](mailto:gleichstellungscharta@mannheim.de)



## WF 2.5:

# Frauen-Netzwerke auf dem Prüfstand

Netzwerke sind in der Sphäre von Politik und Wirtschaft bei der Förderung von Berufskarrieren von zentraler Bedeutung. Bislang ist wenig erforscht, welche direkten oder informellen Wege Frauen-Netzwerke beschreiten, um die Berufskarrieren ihrer Mitglieder zu fördern und wie wirksam diese Förderstrategien sind.

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. Eine Befragung von weiblichen Netzwerkmitgliedern unter Leitung von Prof. Dr. Alexandra Niessen-Ruenzi, Universität Mannheim, soll den Ist-Zustand erheben und untersuchen. Die Abteilung Gleichstellung, Fachbereich Demokratie und Strategie, Stadt Mannheim wird das Projekt begleiten und die Ergebnisse in einen Diskussionsprozess mit den Netzwerken und der Öffentlichkeit einbringen.



### **Projektleitung:**

Zahra Deilami, Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Mannheim;  
Prof. Dr. Alexandra Niessen-Ruenzi,  
Universität Mannheim

### **Ansprechperson:**

Zahra.Deilami@mannheim.de



## WF 2.6:

# ZUKUNFT – Zusammen Unternehmens- Kultur UNeingeschränkt Fortentwickelnd Transformieren

Obwohl die Erwerbstätigkeitsquote von hochqualifizierten Frauen bundesweit anhaltend steigt, bleiben Frauen weiterhin in den Führungsebenen 1 und 2 mit einem Anteil von 25% deutlich unterrepräsentiert. Bei der Beseitigung der bestehenden Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen kommt Entscheider:innen in der Personalentwicklung eine besondere Verantwortung zu.

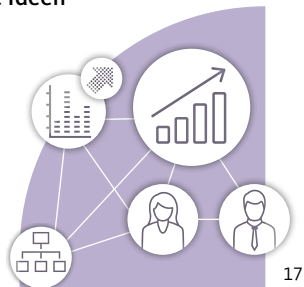
Das Projekt zielt auf die Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen. Um die bestehende Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen zu beseitigen, muss dieses brachliegende Potenzial besser mobilisiert werden. Entscheider:innen in der Personalentwicklung kommt hierbei eine bedeutende Rolle zu. Es soll für diese in regelmäßigen Treffen „lunch and learn“ ein Lern- und Dialograum geschaffen werden, in dem Informationen und Erfahrungswerte ausgetauscht sowie Impulse, Inputs und innovative Ideen gesammelt werden können.

### Projektleitung:

Zahra Deilami, Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Mannheim

### Ansprechperson:

Zahra.Deilami@mannheim.de





### **Wirkungsfeld 3: Förderung der hoch- qualifizierten Migran- tinnen in den ersten regulären Arbeitsmarkt**

In Mannheim hatten Ende 2020 45,6% der Einwohner:innen einen ausländischen Pass oder Migrationshintergrund. Es ist unbekannt, wie viele von ihnen einen Hochschul- oder Universitätsabschluss haben. Auch Informationen über die Berufschancen von Frauen mit Migrationshintergrund, die einen akademischen Abschluss haben, finden sich auf Bundesebene und lokaler Ebene nur selten. Offensichtlich ist jedoch, dass Frauen mit Migrationsgeschichte auf dem Arbeitsmarkt besonders benachteiligt sind, auch wenn sie die deutsche Sprache beherrschen, anerkannte Abschlüsse vorweisen können bzw. ihre Abschlüsse in Deutschland erworben haben. Benachteiligungsmechanismen, von denen hochqualifizierte Frauen insgesamt betroffen sind, werden in Verbindung mit einem Migrationshintergrund potenziert. Hochqualifizierte Migrantinnen brauchen in besonderer Weise Unterstützung beim Netzwerken und beim Erfahrungsaustausch. Überdies sind Programme nötig, Entscheider:innen in Personalabteilungen für das Problem zu sensibilisieren.

## WF 3.7:

### MiMent

Das Mentorinnen-Programm der Kontaktstellen „Frau und Beruf in Baden-Württemberg“ leistet einen wichtigen Beitrag zur beruflichen Integration von Migrantinnen. Bisher hat durchschnittlich ein Drittel der Mentees nach Beendigung des Programms eine Arbeitsstelle gefunden, obwohl dies nicht ausdrückliches Ziel des Programms ist.

**Projektziel ist es, die Kapazitäten des Mentoringprogramms für in Mannheim ansässige Frauen mit Migrationsbiografie und akademischem Abschluss zu erhöhen und deren Berufseinstieg zu fördern. Das Herzstück des bestehenden und zukünftig für Mannheimer Migrantinnen zu erweiternden Mentoring-Programms ist das 1:1 Mentoring: Eine Mentee wird von einer Mentorin betreut. Die Tandems treffen sich zweimal im Monat im Umfang von jeweils ein bis zwei Stunden. Sowohl die Mentees, als auch die Mentorinnen erhalten die Chance, an für sie kostenfreien (digitalen) Workshops/Seminaren zur beruflichen Weiterbildung teilzunehmen. Inhalte sind u.a. Social Skills, interkulturelle Kompetenz und Bewerbung.**

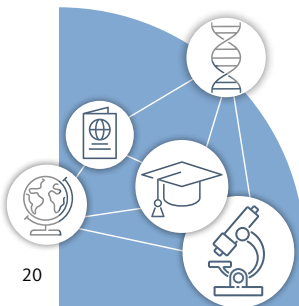
**Projektleitung:**  
noch offen  
**Ansprechperson:**  
[gleichstellungscharta@mannheim.de](mailto:gleichstellungscharta@mannheim.de)



## WF 3.8: Job Dating mit LinkedIn

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. Dies führt dazu, dass viele Geisteswissenschaftler:innen kein studienadäquates Tätigkeitsfeld finden. Bei Frauen mit Migrationshintergrund kommen – aufgrund von Stereotypen und der damit verbundenen Mehrfachdiskriminierung – weitere Vermittlungshemmnisse hinzu.

Das Pilotprojekt startet mit 20 arbeitssuchenden Geisteswissenschaftlerinnen mit deutschem Hochschulabschluss und Migrationsgeschichte. Die Teilnehmerinnen erstellen State-of-the-Art Bewerbungsunterlagen und erhalten am Ende ein Job-Date-Angebot. Sie bilden untereinander ein Netzwerk, um sich gegenseitig zu unterstützen und um erste Erfahrungen mit dem für die eigene Berufslaufbahn wertvollen Netzwerken zu sammeln.



**Projektleitung:**

noch offen

**Ansprechperson:**

[gleichstellungscharta@mannheim.de](mailto:gleichstellungscharta@mannheim.de)

## WF 3.9:

# Die Gewinnung von Fachkräften braucht einen intersektionalen Ansatz

Branchenüberreifend haben Unternehmen derzeit große Schwierigkeiten, qualifizierte Mitarbeiter:innen zu finden. Während der Fokus der Bundesregierung und der Wirtschaft stark auf der Gewinnung neuer Fachkräfte aus aller Welt liegt, wird der Mobilisierung von einheimischen Fachkräften mit Migrationshintergrund vergleichsweise wenig Wert beigemessen. Hier spielen die mit den intersektionalen Faktoren einhergehenden, breitgefächerten Vorurteile gegen „Fremde“ eine zentrale Rolle.

Das Projekt hat das Ziel, in Kooperation mit den wichtigsten Playern auf dem Arbeitsmarkt in der Region Rhein-Neckar eine Denkfabrik für einen feministischen Fachdiskurs zu schaffen. Zwei digitale Veranstaltungen sind für 2023 geplant. Sie sollen klären:

1. Warum emigrieren hochqualifizierte Frauen mit Migrationsgeschichte aus Deutschland?
2. Welche gendersensiblen, transkulturellen Beratungskonzepte brauchen wir?

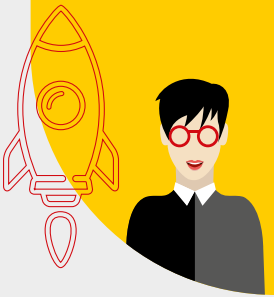
### Projektleitung:

Zahra Deilami, Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Mannheim

### Ansprechperson:

Zahra.Deilami@mannheim.de





## Wirkungsfeld 4: Förderung der Existenzgründungs- optionen und Startups für Frauen

Die übergroße Mehrheit der innovativen Startups wird von männlichen Teams aufgebaut. Insbesondere im zukunftssträchtigen Tech-Bereich, in der Softwareentwicklung und -anwendung gibt es kaum von Frauen geführte Unternehmen.

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) Netzwerkern in der Wirtschaft und im Investmentbereich. Viele Startup-Gründerinnen treffen bei den Geldgebern auf Vorbehalte. Nicht selten eingebunden in Familienpflichten, fehlt es ihnen an Ressourcen, diese Barrieren zu überwinden. Doch die Stärkung von Startup-Gründerinnen könnte die dringend nötige Diversität ins Startup-Ökosystem bringen. Denn gründende Frauen treiben sowohl die Green-Economy als auch Social Entrepreneurship entscheidend voran.

## WF 4.10:

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

Oftmals fehlt es jungen Frauen an Wissen, 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.

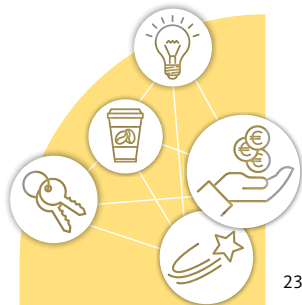
Das Projekt startet mit einem Bildungsangebot für junge Frauen aus berufsbildenden Schulen, Bildungsakademien und Hochschulen. Sie sollen für Unternehmensgründungen begeistert werden und mit attraktiven Formaten an das Startup-Ökosystem herangeführt werden. Es sollen Formate wie Role Model Nights, Business-Model-Canvas-Workshops, Workshops mit Design Thinking für erste Geschäftsideen, Kontakte und die Hinführung sowie Wissensvermittlung rund um das Thema Selbstständigkeit und Startups angeboten werden. Hiermit werden Ideen konkretisiert und Anlaufstellen nahbarer gemacht.

**Projektleitung:**

noch offen

**Ansprechperson:**

[gleichstellungscharta@mannheim.de](mailto:gleichstellungscharta@mannheim.de)

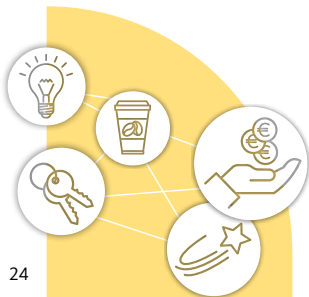


## WF 4.11:

# MA-Gründerinnen-Programm, Teilprojekt 2: MA-Gründerinnen-Bündnis – Netzwerk

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

Ein Netzwerk zum Thema „Frauen und Gründung in 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. Es trägt zum „Nahbarer machen“ und „Bestehendes verzahnen“ bei. Geplant ist 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, kombiniert mit öffentlicher Veranstaltung. Ergänzend sollen alle Informationen zum Themenfeld „Frau und Gründung“ auf einer digitalen Plattform zusammengeführt werden.



**Projektleitung:**

noch offen

**Ansprechperson:**

[gleichstellungscharta@mannheim.de](mailto:gleichstellungscharta@mannheim.de)



## WF 4.12:

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

Gründungswillige Frauen stehen bei der Umsetzung ihrer Unternehmensideen vor besonderen Herausforderungen. Insbesondere die finanzielle Absicherung ihrer Gründungsideen stellt eine große Hürde dar.

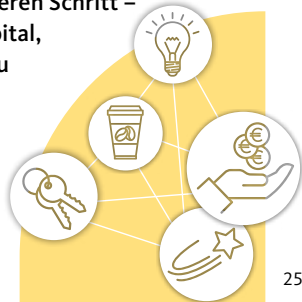
Das Projekt zielt darauf, die Finanzierungsgegebenheiten für Gründerinnen zu verbessern. Ein regionales Netzwerk soll aufgebaut werden, bestehend aus verschiedenen Kooperationspartner:innen (Investor:innen, gründungsrelevante Akteur:innen). Die Mitglieder sollen für das Investieren in Existenzgründungen durch Frauen sensibilisiert werden bzw. sensibilisieren. Finanzierungsmöglichkeiten sollen geschaffen und potenzielle Investitionspartner:innen gewonnen werden. Ein vorgeschaltetes MA-Women-Absicherungsmodell dient der Unterstützung von Gründerinnen durch Mikrofinanzierung. Die Gründung der MA-Women-Business Angels (auch männliche Personen) – in einem weiteren Schritt – zielt darauf, Gründerinnen durch Kapital, aber auch Know-how und Kontakte zu unterstützen.

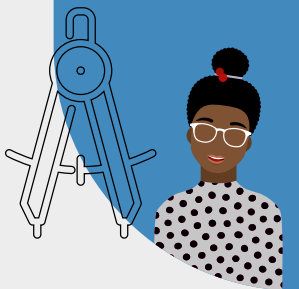
**Projektleitung:**

noch offen

**Ansprechperson:**

[gleichstellungscharta@mannheim.de](mailto:gleichstellungscharta@mannheim.de)





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

Mädchen und Jungen haben heute endlich die gleichen Ausbildungschancen. Trotzdem werden Mädchen nach wie vor durch Familie, Schule und Gesellschaft so sozialisiert, dass sie Berufe auswählen, die mit unterdurchschnittlichen Verdienstmöglichkeiten und ungesicherten Aufstiegswegen einhergehen. Deshalb lässt sich sogar für die Studienfächerwahl eine geschlechtsspezifische Verteilung belegen. Frauen studieren überdurchschnittlich häufig Geisteswissenschaften, Medizin und Kunst/Kunstwissenschaften. In den naturwissenschaftlichen Fächern (vor allem den Ingenieurwissenschaften) sind sie unterrepräsentiert. Jede sechste Frau in beruflicher Ausbildung wählt einen Beruf im Gesundheits-, Erziehungs- oder Sozialwesen.

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 löst und bei beiden Geschlechtern Neugier auf zukunftssträchtige Berufe fördert. Mädchen brauchen eine besondere Ermutigung, um eine selbstbewusste Berufswahl treffen zu können.

## WF 5.13:

### Gemeinsam Stärken entwickeln

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

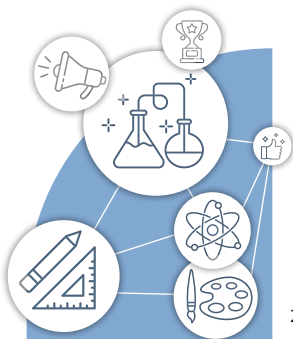
**Im Rahmen des Projekts sollen Mädchen in einem Workshop und anschließenden Einzelcoachings ihre beruflichen Vorstellungen reflektieren. Durch das Wahrnehmen eigener Stärken und Talente wird die Fähigkeit zur selbstbewussten Berufswahl gestärkt. Die Teilnehmerinnen lernen, ihre Berufswünsche selbstbewusst im Familien- und Freundeskreis zu vertreten. Das Projekt wird bereits umgesetzt.**

#### **Projektleitung:**

Interkulturelles Bildungszentrum  
Mannheim gGmbH in Kooperation  
mit Förderband e.V. und Coaching-  
Motivation Mannheim

#### **Ansprechperson:**

Christiane Eck,  
christiane.eck@ikubiz.de

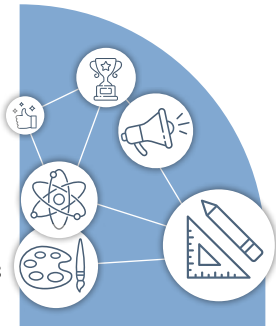


## WF 5.14:

# Wartetüten – Give-Away zur selbstbewussten Berufswahl

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.

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. Sie 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 eines Malbuchs und weiterer Materialien, die diese Sensibilisierung unterstützen. Mit Hilfe von QR-Codes im Malbuch kann auf weitere Informationen verwiesen werden.



**Projektleitung:**

noch offen

**Ansprechperson:**

[gleichstellungscharta@mannheim.de](mailto:gleichstellungscharta@mannheim.de)

## WF 5.15:

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

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

Im Rahmen des Kurzfilmfestivals „GIRLS GO MOVIE“ (Nov. 2021) und weiteren Veranstaltungen im Jahr 2022 erhalten Teilnehmerinnen der Filmprojekte, aber auch weitere Mädchen die Möglichkeit, sich über Ausbildungen und Berufe, Werdegänge und Betätigungsfelder im Bereich Film zu informieren. In Zweiergesprächen mit Fachfrauen aus den Bereichen Film, Mediengestaltung Bild und Ton, Redakteurinnen und Journalistinnen, können sie alle berufsbezogenen Fragen stellen, die sie interessieren. Das Projekt wird bereits durchgeführt.

### Projektträgerschaft:

Stadtjugendring Mannheim e.V.

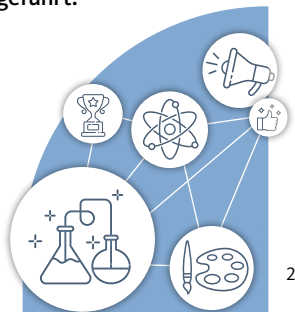
### Ansprechpersonen:

Lena Berkler,

Berkler@girlsgomovie.de;

Dr. Kathrin Lämmle,

laemmler@girlsgomovie.de





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

Durch die Corona-Pandemie hat die Digitalisierung der Arbeitswelt in Deutschland einen Schub erfahren. Ihm ist zu verdanken, dass Arbeiten von zu Hause aus vielfach überhaupt erst möglich wurde. In Zukunft werden digitale Skills in vielen Berufsfeldern notwendig sein.

Doch es gibt einen Digital Gender Gap. Männer geben zu 62 % an, dass sie von der Digitalisierung profitieren, bei den Frauen sind es 50 %. Umgekehrt setzt sich die Gruppe der digital engagierten Pionier:innen, die selbst Inhalte in soziale Netze einstellt, digital Wissen vermittelt oder gar programmieren kann, überwiegend aus Männern zusammen.

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

## WF 6.16:

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

Digitale Skills in allen Bevölkerungsgruppen sind für die Arbeitswelt von morgen wichtig. 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.

Mädchen und junge Frauen sollen in diesem Projekt 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. Das Projekt wird bereits durchgeführt.

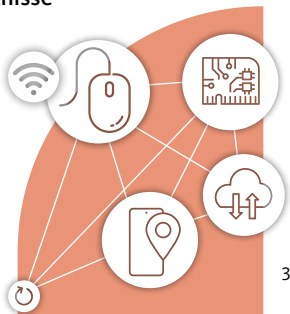
**Projektleitung:**

Förderband e.V.

**Ansprechperson:**

Barbara Stanger,

[barbara.stanger@foerderband-ma.de](mailto:barbara.stanger@foerderband-ma.de)



## WF 6.17: Was ist Tech?

Oft fehlen Menschen beim Start ins Berufsleben konkrete Berührungspunkte, Vorbilder und Perspektiven für die Berufswahl. Frauen haben nicht selten mehr Berührungspunkte als Männer, wenn es um den Umgang mit Digitalisierung und der „Tech-Welt“ geht.

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 die Sichtbarkeit von Vorbildern bieten. 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.



**Projektleitung:**

noch offen

**Ansprechperson:**

[gleichstellungscharta@mannheim.de](mailto:gleichstellungscharta@mannheim.de)



## WF 6.18: Wikigirls

Wikipedia ist die meistgenutzte Online-Enzyklopädie der Welt, die Wissen vermittelt bzw. pflegt. Wikipedia wird jedoch zu über 90 % von Männern geschrieben. Ebenso wird in Wikipedia wenig über Frauen direkt bzw. über Ihre Rolle in gesamtgesellschaftlichen Prozessen publiziert. 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.

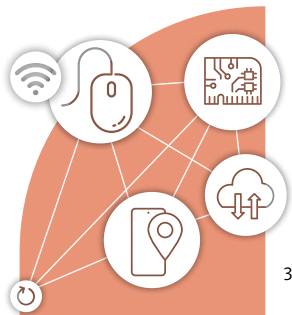
Das Projekt zielt darauf ab, beide Vorhaben zu verbinden. Wikipedia-Einträge sollen „weiblich“ werden und digitale Skills sollen von Mädchen erworben werden. Im Rahmen von Projektwochen werden Mädchen eingeladen, Wikipedia-Einträge über bekannte Frauen aus der Geschichte Mannheims zu erstellen und diese in Wikipedia einzustellen. In diesem Rahmen erwerben sie digitale Skills sowie Kenntnisse über Konzeptentwicklung, Recherche und Schreiben.

### **Projektleitung:**

Frauen&Geschichte  
Baden-Württemberg e.V.

### **Ansprechperson:**

Sylvia Schraut,  
schraut.sylvia@outlook.de





## Wirkungsfeld 7: Förderung des Zugangs der Frauen aus prekären Arbeitsverhältnissen in den regulären Arbeits- markt

Als prekär gelten Beschäftigungen, wenn sie die Standards des Normalarbeitsverhältnisses (unbefristeter Arbeitsvertrag, Vollzeitbeschäftigung, Sozialversicherungspflicht) unterschreiten. Nicht selten liegt das Jahreseinkommen von Frauen unterhalb des Existenzminimums. Das Risiko, arbeitslos zu werden, ist für Frauen erheblich höher. Prekäre Arbeitsverhältnisse sind vor allem ein Frauenproblem. Lange berufliche Unterbrechungszeiten, bedingt durch Care-Arbeit, das Fehlen qualifizierter Berufsabschlüsse oder mangelnde Kenntnis des Arbeitsrechts erschweren den Eintritt in Normalarbeitsverhältnisse.

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 aus prekären Lebens- und Arbeitsverhältnissen über ihre (arbeits-)rechtlichen Möglichkeiten zu informieren und sie zu ermutigen, ihren Eintritt in den regulären Arbeitsmarkt anzugehen.

## WF 7.19: MeinLeben!

Von häuslicher Gewalt betroffene Frauen, die in ein Frauenhaus flüchten müssen, 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. Die Zielgruppe ist geprägt durch eine prekäre Einkommenssituation, geringe Berufschancen, durch eine unterbrochene Berufsbiografie, fehlende Qualifikationen und eine wirtschaftliche Abhängigkeit von SGB II-Leistungen und/oder dem Partner.

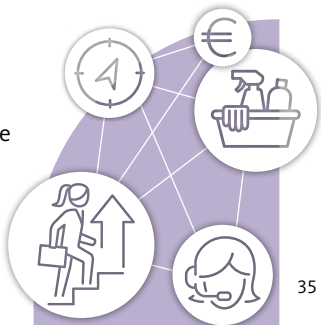
**Für Mannheimerinnen, die diese gewaltgeprägte Situation überwinden wollen, soll ein individuelles Beratungs- und Begleitangebot entwickelt werden, mit dem der erfolgreiche Ausstieg aus der Abhängigkeit und der damit einhergehenden Gewaltspirale im sozialen Nahraum unterstützt wird. Ein Beirat soll das Projekt beratend begleiten. Das Projekt wird bereits durchgeführt.**

### **Projektleitung:**

BIOTOPIA Arbeitsförderungsbetriebe  
Mannheim gGmbH

### **Ansprechperson:**

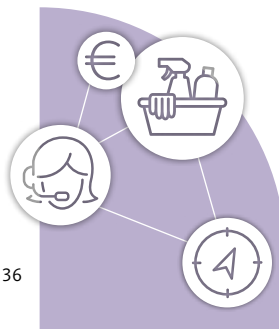
Martina Lusch,  
martina.lusch@biotopia.de



## WF 7.20: Empowerment

In Mannheim stammt mehr als jede:r zehnte Ausländer:in oder Einwohner:in mit Migrationshintergrund aus Bulgarien oder Rumänien. Es sind vor allem die Frauen mit Herkunft aus Südosteuropa, die ungesicherte Jobs mit niedrigen Löhnen übernehmen. Mangelnde Sprachkenntnisse und geringes Wissen über das deutsche Arbeitsrecht kennzeichnen diese Einwohnerinnengruppe.

Frauen aus Südosteuropa sollen in diesem Projekt 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 Beratung, Begleitung zu Behörden, ein passgenaues Profiling und ein darauf aufbauendes Fortbildungsangebot. 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 stellen dabei theaterpädagogische Workshops dar.



**Projektleitung:**

noch offen

**Ansprechperson:**

[gleichstellungscharta@mannheim.de](mailto:gleichstellungscharta@mannheim.de)

## WF 7.21: Stadtteil-Lotsinnen (STALOS)

Zu den Besonderheiten in den Mannheimer Stadtteilen Neckarstadt West (NW) und Jungbusch (JB) gehört, dass die soziale Hygienekultur und das Verständnis für Sauberkeit im öffentlichen Raum sehr schwach ausgeprägt sind. Dazu kommt, dass das Selbstwirksamkeitsgefühl der Mehrheit der Bewohner:innen als eher gering einzuschätzen ist. Um mehr Identifikation und das soziale Gewissen zu fördern, muss verstärkt in eine identitätsstiftende Politik investiert werden.

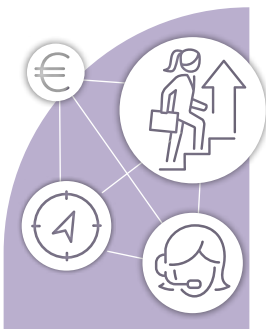
Das Projekt verbindet stadtteilbezogene Entwicklungsideen mit der Förderung des Zugangs von Frauen aus prekären Arbeitsverhältnissen in den regulären Arbeitsmarkt. Eine Schlüsselfunktion kommt dabei der Schulung von Frauen zu, die die Rolle von Stadtteil-Lotsinnen (STALOS) übernehmen können. Sie sollen 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.

**Projektleitung:**

noch offen

**Ansprechperson:**

[gleichstellungscharta@mannheim.de](mailto:gleichstellungscharta@mannheim.de)



## WF 7.22:

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

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.

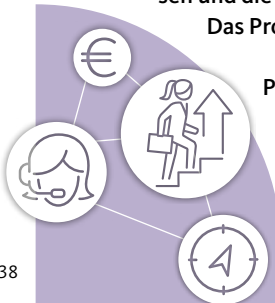
In einem Pilotprojekt werden aus der Prostitution ausstiegsorientierte Frauen nach einer Stabilisierungs- und Coachingphase möglichst praxis- und lebensnah an Aufgaben, Methoden und Zielgruppen der Berufsfelder Pflege und Hauswirtschaft (sowie Küche) herangeführt. Die praktischen Möglichkeiten, Bedingungen und konkreten Chancen für eine berufliche Alternative sollen dargestellt und rechtzeitig erlebbar gemacht, arbeits- und sozialrechtliche Fragen geklärt, Wohnalternativen erschlossen und die Kinderbetreuung organisiert werden. Das Projekt wird bereits durchgeführt.

### Projektleitung:

Arbeiterwohlfahrt Kreisverband  
Mannheim e.V.

### Ansprechperson:

Stefanie Reutter,  
take.care@awo-mannheim.de





**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

Weitere Informationen:

**Gleichstellungsaktionsplan der  
Stadt Mannheim 2019 – 2023**  
[www.mannheim.de/gleichstellungsaktionsplan](http://www.mannheim.de/gleichstellungsaktionsplan)

**Rahmenchancengleichheitsplan  
Mannheim 2019 – 2024**  
[www.mannheim.de/rahmenchancengleichheitsplan](http://www.mannheim.de/rahmenchancengleichheitsplan)

