

# GLEICHSTELLUNGS- AKTIONSPLAN DER STADT **MANNHEIM**<sup>2</sup> 2024 – 2027

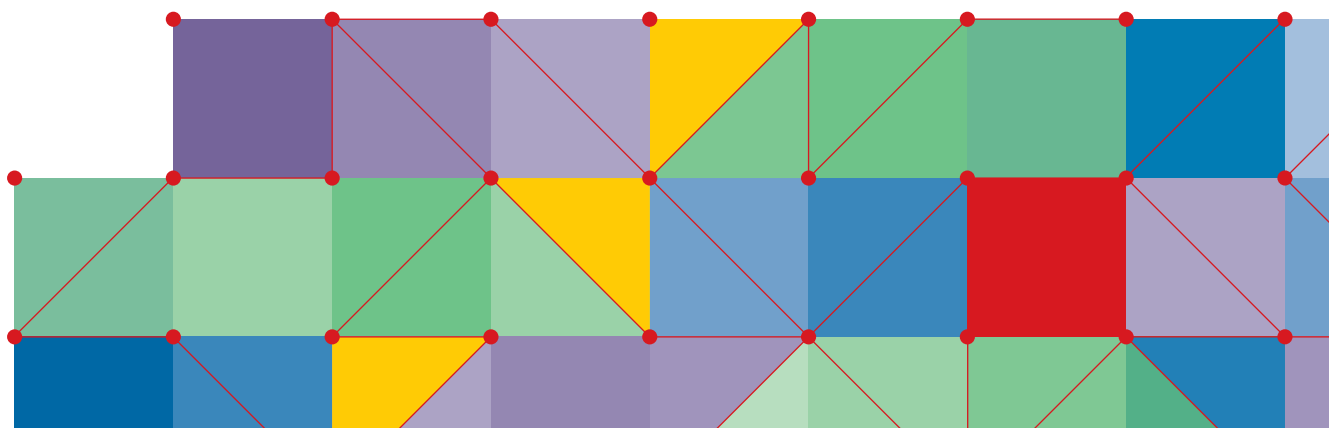
Fachkräftesicherung  
DURCH Gleichstellung





# DER ZWEITE GLEICHSTELLUNGSAKTIONSPLAN IN MANNHEIM 2024 – 2027

„FACHKRÄFTESICHERUNG  
**DURCH** GLEICHSTELLUNG“



## Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Mannheimerinnen und Mannheimer,

Gleichstellung ist ein Schlüssel zur Fachkräftesicherung. Die Sicherung von Fachkräften ist eine der größten Herausforderungen für unsere Wirtschaft und Gesellschaft. Angesichts des demografischen Wandels und des zunehmenden Fachkräftemangels wird die Mobilisierung aller Potenziale und Talente immer wichtiger. Frauen stellen dabei das größte aktivierbare Beschäftigungspotenzial. Sie sind besser ausgebildet als je zuvor. Doch es bestehen weitere Hemmnisse, die ihre gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsmarkt erschweren. Dazu zählen beispielsweise eine unzureichende Vereinbarkeit von Familie, Sorgearbeit und Erwerbstätigkeit oder geschlechtsspezifische Lohnlücken.

Der Abbau von Hürden für Frauen am Arbeitsmarkt – von der Bezahlung über Arbeitszeiten bis hin zu Karrierebrüchen – muss konsequent vorangetrieben werden. Nur so kann das volle Potenzial von Frauen aktiviert und der Fachkräftemangel nachhaltig bekämpft werden. Wir alle – Politik, Unternehmen und Gesellschaft – sind gleichermaßen gefordert, gemeinsam die Rahmenbedingungen für eine gleichberechtigte Teilhabe zu schaffen und umzusetzen.

Die stärkere Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt ist daher nicht nur eine Frage der Gerechtigkeit, sondern auch der ökonomischen Vernunft. Ohne Frauen geht es nicht: Sie sind ein unverzichtbarer Bestandteil für Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit. Die Gleichstellung trägt dazu bei, den Fachkräftebedarf zu decken, die Produktivität zu steigern und Unternehmen zukunftsfähig zu machen. Zudem ermöglicht sie Frauen wirtschaftliche Unabhängigkeit und gesellschaftliche Teilhabe auf Augenhöhe.

Im Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus setzen wir daher den Hebel an mehreren Stellen an: Wir fördern mit unseren Initiativen und Maßnahmen konsequent die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie, unterstützen bei der vollzeitnahen Beschäftigung, fördern Spitzenfrauen auf ihrem Weg, aktivieren mit der Initiative und dem Bündnis Frauen in MINT-Berufen junge Mädchen und Frauen für die zukunfts-sicheren MINT-Berufe und unterstützen Frauen mit unserem Landesprogramm „Kontaktstellen Frau und Beruf“ beim Einstieg, Umstieg, Aufstieg und Wiedereinstieg in den Beruf.

Ein besonders wichtiges, aber oft vernachlässigtes Potenzial zur Fachkräfte-sicherung liegt in der Aktivierung des Potenzials von hochqualifizierten weiblichen Fach- und Führungskräften mit Migrationsgeschichte und ihrer besseren Integration in den Arbeitsmarkt. Denn: Sie bringen wertvolle Kompetenzen, interkulturelle Erfahrungen und Sprachkenntnisse mit, die in einer zunehmend globalisierten Wirtschaft von großem Vorteil sind. Dennoch sind viele dieser Fach- und Führungskräfte bei uns unterrepräsentiert oder arbeiten unter ihren Qualifikationen.

Mit unserem Mentorinnenprogramm für Migrantinnen leistet das Land einen wichtigen Beitrag, um die Chancengleichheit und Integration des Talent Pools von Frauen mit Migrationsgeschichte zu fördern. Die „Kontaktstellen Frau und Beruf“ – wie hier in Mannheim Ihre gleichnamige sehr engagierte Beratungsstelle – setzen es erfolgreich um.

Ich beglückwünsche die Stadt Mannheim zu ihrem zweiten Gleichstellungs-Aktionsplan. Er ist für mich der Schulterschluss von der Landes- zur kommunalen Ebene. Es freut mich sehr, dass Sie Ihr Engagement damit in den Dienst der Gleichstellung und Fachkräftesicherung vor Ort stellen.



**Dr. Nicole Hoffmeister-Kraut MdL**

*Ministerin für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus  
des Landes Baden-Württemberg*

## Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Mannheimerinnen und Mannheimer,

bereits im Jahr 2011 hat die Stadt Mannheim sich freiwillig dazu verpflichtet, die Europäische Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern zu unterzeichnen, um aktiv die Förderung von Geschlechtergerechtigkeit auf kommunaler Ebene voranzutreiben. Diese Charta stellt ein bedeutendes Instrument für lokale und regionale Gebietskörperschaften dar, die sich für die Gleichstellung der Geschlechter einsetzen. Sie bietet einen klaren Rahmen, um Gleichstellungspolitik auf kommunaler Ebene zu gestalten, da sie an konkrete Maßnahmen gebunden ist, die zu einer gerechteren und nachhaltig erfolgreichen Gesellschaft beitragen können.

Im Jahr 2022 wurde die Charta durch den europäischen Dachverband des Rats der Gemeinden und Regionen Europas (CEMR) und seine Mitgliedsverbände aktualisiert. Sie trägt damit den veränderten gesellschaftlichen Realitäten Rechnung und sichert ihre Relevanz für Europas Städte und Regionen, da die Gesellschaften vielfältiger, dynamischer und komplexer geworden sind.

Hierzu wurden neun neue Artikel eingeführt, die den aktuellen Herausforderungen und gesellschaftlichen Veränderungen entsprechen. Sie erweitern den Rahmen der Charta und ermöglichen es Städten und Regionen, noch gezielter auf die Bedürfnisse ihrer Bürgerinnen und Bürger einzugehen. Im April 2024 hat sich die Stadt Mannheim ebenfalls zur überarbeiteten und ergänzten Fassung der Charta bekannt und dadurch ihr Bekenntnis bekräftigt, die Gleichstellungsarbeit aktiv umzusetzen.

Der zweite Gleichstellungsaktionsplan in Mannheim ist ein wichtiger Schritt auf diesem Weg und setzt den Fokus auf das zentrale Thema „Fachkräftesicherung durch Gleichstellung“. Diese Ausrichtung folgt der strategischen Entscheidung für eine starke, zukunftsfähige Gesellschaft, denn die Erwerbstätigkeit ist eine unverzichtbare Säule für selbstbestimmtes Handeln. Dabei ist es essenziell, dass wir alle gesellschaftlichen Kräfte – Verwaltung, Politik, Wirtschaft, Vereine, Initiativen und Bürgerschaft – in diesen Prozess einbinden. Er zeigt auf, wie wir gemeinsam konkrete Lösungen erarbeiten können, um bestehende Barrieren abzubauen und die Chancengleichheit zu verbessern. Frauen als Entscheidungsträgerinnen und agile Playerinnen in Wirtschaft, Wissenschaft, Verwaltung und Gesellschaft sind unentbehrlich, um Innovationen voranzutreiben und nachhaltige Entwicklungen zu sichern.

Nur wenn alle Geschlechter gleichwertig an den Strukturen und Möglichkeiten partizipieren, kann Mannheim seine Potenziale voll entfalten. Die Durchsetzung von Gleichberechtigung erfordert das Engagement und die Mitwirkung aller.

Als Oberbürgermeister ist es mir ein besonderes Anliegen, die Bedeutung einer gleichgestellten Gesellschaft immer wieder hervorzuheben. Denn nur wenn wir die Gleichstellung von Frauen aktiv fördern, schaffen wir die Voraussetzungen für eine starke, gerechte und lebendige Stadt Mannheim. Ich bin überzeugt, dass wir gemeinsam viel bewegen können, um die Vision einer gleichberechtigten Gesellschaft Wirklichkeit werden zu lassen. Dabei spielt das hohe bürgerschaftliche Engagement eine entscheidende Rolle als Gelingens-Faktor, denn nur durch das Engagement und die Mitwirkung unserer Bürgerschaft können wir nachhaltige Veränderungen bewirken.

Die Charta bildet seit Jahren die Grundlage für ein vielfältiges Engagement in der Stadt und zeigt das Ziel Mannheims, eine offene, vielfältige und gerechte Stadt zu sein, in der alle Menschen gleiche Chancen haben. Ich danke allen, die sich bereits engagieren, und lade Sie herzlich ein, diesen Weg mit uns weiterzugehen. Lassen Sie uns gemeinsam daran arbeiten, Mannheim zu einer Stadt zu machen, in der Gleichstellung nicht nur ein Ziel, sondern gelebte Realität ist.



**Christian Specht**

*Oberbürgermeister Stadt Mannheim*



## Sehr geehrte Damen, Herren und nicht binäre Menschen, liebe Mannheimer\*innen,

der zweite Gleichstellungsaktionsplan der Stadt Mannheim (GAPinMA) liegt vor Ihnen. Dieser wichtige Projektkatalog ist das Ergebnis eines kontinuierlichen Engagements für die Gleichstellung der Geschlechter und basiert auf der Umsetzung der Europäischen Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene. Er ist ein weiterer Meilenstein auf unserem Weg, eine gerechtere Gesellschaft zu gestalten. Da hauptsächlich Frauen vom Gender Gap betroffen sind, gilt ihrer Förderung der Gleichstellungsaktionsplan der Stadt Mannheim. Der Mannheimer Weg – Gleichstellungsaktionspläne in Form von Projektkatalogen zu entwickeln – hat sich als äußerst erfolgreich erwiesen.

Der Schwerpunkt des zweiten Mannheimer Gleichstellungsaktionsplans (2024–2027) nimmt einerseits Bezug auf eine der derzeit dringlichsten Herausforderungen der Arbeitgeberwelt, nämlich die Bekämpfung des Fachkräftemangels. Andererseits liegt sein Fokus auf der Verbesserung der Erwerbsituation von Frauen, denn die wirtschaftliche Unabhängigkeit ist für jeden Menschen eine zentrale Voraussetzung für ein selbstbestimmtes Leben in Würde und Freiheit, für Gleichberechtigung und für gesellschaftliche Teilhabe.

In enger Abstimmung mit dem Charta-Beirat der Stadt Mannheim wurden sieben Wirkungsfelder definiert, die unterschiedliche Zielgruppen und Themenbereiche umfassen: Frauen 50plus, Frauen im Arbeitsbereich Klimaschutz, Frauen aus Handwerk und Gewerbe, alleinerziehende Frauen, bildungsbenachteiligte Mädchen und junge Frauen, queere Frauen sowie hochqualifizierte Frauen mit Migrationsbiografie, die alle Voraussetzungen für den Einstieg in den ersten Arbeitsmarkt erfüllen. Diese Vielfalt ist Ausdruck der Komplexität der Herausforderungen, vor denen Frauen mit unterschiedlichen intersektionalen Merkmalen stehen, und zeigt unseren Anspruch, möglichst viele Lebensrealitäten zu berücksichtigen.

Um die Entwicklung der Projektskizzen möglichst breit abzustimmen, haben wir auch diesmal Beteiligungsformate angeboten. Damit konnten Vertreter\*innen aus Verwaltung, Politik sowie der Zivil- und Stadtgesellschaft frühzeitig eingebunden werden. Für die konkrete Erarbeitung der Projekte haben wiederum sieben berufene Expert\*innenteams ihr Know-how und Engagement eingebracht.

Die Expertenteams hatten die Aufgabe, je ein strukturell nachhaltiges Projekt zu entwickeln. Dabei war das Ziel die Etablierung von strukturellen und nachhaltigen Veränderungen, die die jeweiligen Zielgruppen direkt stärken und gleichzeitig die Perspektive der Arbeitgeberschaft einbinden, um eine erfolgreiche Umsetzung in der Praxis zu sichern.

Für den zweiten GAPinMA 2024–2027 wurden unter diesen Prämissen zehn Projektskizzen entwickelt. An diesem Prozess waren rund 80 Personen aus mehr als 50 Organisationen beteiligt – ein beeindruckendes Zeichen für das hohe Engagement und die breite Unterstützung für die Gleichstellung in Mannheim. Dieses Engagement zeigt, wie wertvoll und notwendig unser „Mannheimer Weg“ ist, um sich den Herausforderungen unserer Gesellschaft zu stellen.

Die Qualität der erarbeiteten Projektskizzen und die Vielfalt der Beteiligten sind ein Beweis dafür, dass wir auf dem richtigen Weg sind. Unser gemeinsames Ziel ist es, nachhaltige Veränderungen zu bewirken, um dem Fachkräftemangel in der Metropolregion Rhein-Neckar entgegenzuwirken und parallel die Lebenssituation der Frauen zu verbessern und die gesellschaftliche Teilhabe zu stärken. Dabei sind die Verbündeten, die wir im Laufe der Jahre gewonnen haben – unsere „Allies“ – von unschätzbarem Wert. Ihr Einsatz, ihre Ideen und ihr Engagement sind die Grundlage für den Erfolg unserer Arbeit.

In einer Zeit, in der gesellschaftliche Entwicklungen in Deutschland und weltweit zunehmend eine massive Rückentwicklung von Frauenrechten erkennen lassen, befeuert durch weltpolitische Tendenzen, die die Notwendigkeit von Gleichberechtigung und Teilhabe in Abrede stellen, ist es umso wichtiger, klare und nachhaltige Strategien zu verfolgen und dauerhaft Strukturen zu schaffen bzw. aufrecht zu erhalten.

Deshalb möchte ich allen danken, die sich in vielfältiger Weise an diesem Prozess beteiligt haben und sich für die Gleichstellung einsetzen. Gemeinsam werden wir auch in den kommenden Jahren an dieser Vision arbeiten.



**Zahra Deilami**

*Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Mannheim*

## Sehr geehrte Damen, Herren und nicht binäre Menschen, liebe Mannheimer\*innen,

mit Stolz kann die Abteilung für Gleichstellung der Stadt Mannheim mit dieser Publikation den zweiten Gleichstellungsaktionsplan in Mannheim 2024-2027 präsentieren. Dem ersten Gleichstellungsaktionsplan der Stadt Mannheim 2019-2023 war großer Erfolg beschieden. Der jetzt erscheinende zweite Plan kann auf den Erfahrungen der ersten Projektphase aufbauen. Viele damals geplante Projekte konnten erfolgreich und mit vielfältigen Träger\*innen und Kooperationspartner\*innen verwirklicht werden. In einer durch ein renommiertes wissenschaftliches Institut durchgeführten Evaluation wurde die große Zustimmung sichtbar, die die Konzeption und Erarbeitung der Projekte bei den beteiligten Expert\*innen und Projektverantwortlichen erfuhr.

Der zweite Gleichstellungsaktionsplan erweitert die Lernerfahrungen der ersten Phase. Er baut auf den Themenverbreiterungen auf, die 2022 in die „Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“ eingearbeitet wurden.

Ergänzend zu den im Jahr 2006 verabschiedeten dreißig Artikeln der Charta wird nun auch die Beschäftigung mit aktuellen Herausforderungen zu folgenden Themen angeregt: Nachhaltigkeit, Cyber-Gewalt und Gewalt gegen weibliche Abgeordnete, Intersektionalität, Vielfalt und Flexibilität am Arbeitsplatz sowie digitale Teilhabe, Rechte auf sexuelle und reproduktive Gesundheit, Klimawandel, Krisenmanagement und Zivilschutz.

Die Auswahl der Wirkungsfelder des zweiten Gleichstellungsaktionsplans der Stadt Mannheim zeugt davon, wie intensiv sich die Mitglieder des Charta-Beirats, die Konzeptionist\*innen und die Expert\*innen mit den neuen Themenstellungen der Charta auseinandergesetzt haben.

Die Projektskizzen greifen zudem eine Überlegung auf, die in der Evaluation des ersten Gleichstellungsaktionsplans benannt wurde: **Eine regelmäßige und kontinuierliche Vernetzung aller Beteiligten trägt wesentlich zum Gelingen von Projektkonzepten, ihrer Planung und Durchführung bei.**

Soziale Netzwerktheorien haben aktuell Konjunktur, ihre Definitionen sind vielfältig und breit. Gemeinsam ist ihnen die Vorstellung, dass soziale Netzwerke ihren Mitgliedern nicht nur Informations- und Erfahrungsaustausch bieten, sondern auch das persönliche Kennenlernen vieler Engagierter und die Ermutigung, am gemeinsamen Ziel festzuhalten und weiterzuarbeiten.

Diese Erkenntnisse wurden bewusst in den Prozess der Projektentwicklungen eingebracht, sodass auf Synergieeffekte zwischen Projekten und Projektträgerschaften geachtet worden ist, um zu einem lebendigen und nachhaltigen Austausch aller Akteur\*innen in sozialen Netzwerken auf verschiedene Weise beizutragen.

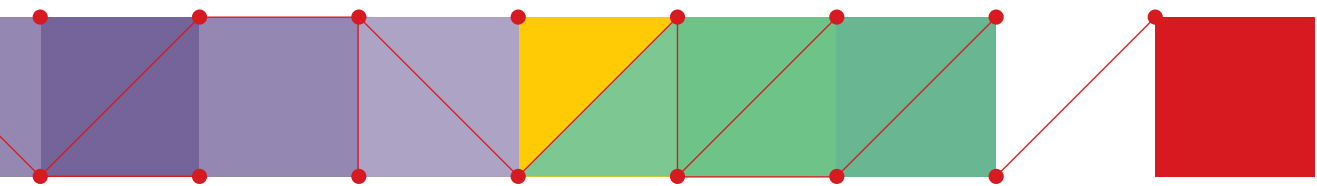
Angesichts des aktuellen politischen Klimas in Deutschland, in dem viele scheinbar dauerhaft errungene Erfolge der Gleichstellungspolitik in Frage gestellt werden, erscheint die strukturelle Bildung von Netzwerken in konkreten Projekten und für konkrete Projekte, aber auch insgesamt für die Umsetzung der „Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“ unabdingbar.

Der zweite Gleichstellungsaktionsplan der Stadt Mannheim bietet viele Möglichkeiten, sich in Gleichstellungsprojekte und -ideen, aber auch in Gleichstellungsnetzwerke einzubringen.



**Prof. Dr. Sylvia Schraut**

*Vorsitzende des Charta-Beirats*





## **I. GRUNDLAGE DES GLEICHSTELLUNGSAKTIONSPLANS..... 11**

### **I.1 Die Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene ..... 12**

### **I.2 Die Umsetzung der Europäischen Charta in Mannheim ..... 13**

#### **I.2.1 Mannheimer Weg: Gleichstellungsaktionsplan als Projektkatalog..... 13**

#### **I.2.2 Instanzen zur Umsetzung der Charta in Mannheim ..... 13**

### **I.3 Review zum 1. Gleichstellungsaktionsplan in Mannheim 2019 – 2023.....16**

#### **I.3.1 Schwerpunkt und Wirkungsfelder .....16**

#### **I.3.2 Umsetzung und Evaluation .....16**

## **II. DER ZWEITE GLEICHSTELLUNGS- AKTIONSPLAN IN MANNHEIM 2024 – 2027 „FACHKRÄFTESICHERUNG DURCH GLEICHSTELLUNG“ .....19**

### **II.1 Schwerpunkte und Wirkungsfelder ..... 20**

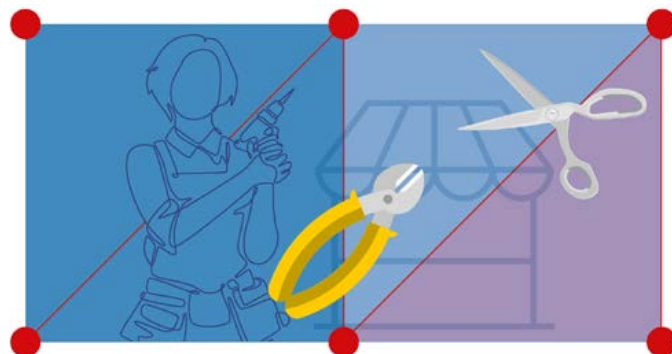
### **II.2 Beteiligungsformate ..... 20**

### **II.3 Die Expert\*innenteams .....21**

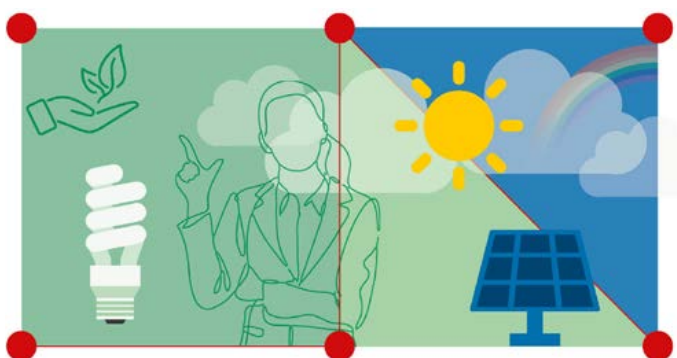
### III. PROJEKTKONZEPTE DER AUSGEWÄHLTEN WIRKUNGSFELDER..... 23



<b>III.1 Wirkungsfeld 1:</b>	
<b>Förderung von Frauen 50plus .....</b>	<b>24</b>
III.1.1 Relevanz des Wirkungsfeldes .....	24
III.1.2 Arbeit des Expertinnenteams und der Mitglieder ....	26
III.1.3 Projektskizze WF1, Projekt 1 .....	28
<i>Fachkräfte Frauen 50plus for Future</i>	



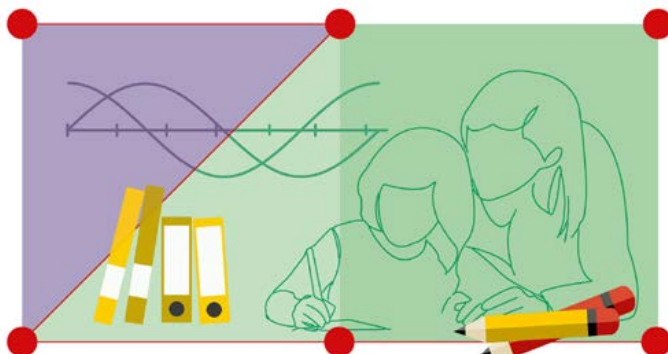
<b>III.3 Wirkungsfeld 3:</b>	
<b>Förderung von Frauen im Handwerk und Gewerbe .....</b>	<b>46</b>
III.3.1 Relevanz des Wirkungsfeldes .....	46
III.3.2 Arbeit des Expertinnenteams und der Mitglieder ....	49
III.3.3 Projektskizze WF3, Projekt 4 .....	50
<i>Netzwerk „Frauen bauen Zukunft“</i>	



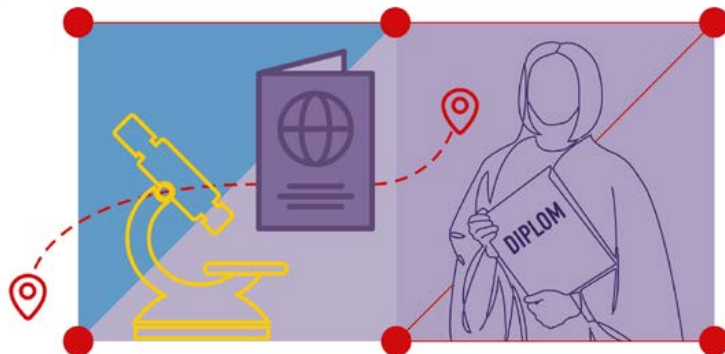
<b>III.2 Wirkungsfeld 2:</b>	
<b>Förderung von Frauen im Arbeitsbereich Klimaschutz.....</b>	<b>32</b>
III.2.1 Relevanz des Wirkungsfeldes .....	32
III.2.2 Arbeit des Expertinnenteams und der Mitglieder ....	34
III.2.3 Projektskizze WF2, Projekt 2 .....	36
<i>ESG Mentoring</i>	
III.2.4 Projektskizze WF2, Projekt 3 .....	40
<i>Ideathon</i>	



<b>III.4 Wirkungsfeld 4:</b>	
<b>Alleinerziehende Frauen .....</b>	<b>54</b>
III.4.1 Relevanz des Wirkungsfeldes .....	54
III.4.2 Arbeit des Expertinnenteams und der Mitglieder ....	56
III.4.3 Projektskizze WF4, Projekt 5 .....	58
<i>Netzwerk Mannheim – Zukunft für Alleinerziehende (ZufA)</i>	
III.4.4 Projektskizze WF4, Projekt 6 .....	64
<i>Wohnprojekt mit Alleinerziehenden</i>	



<b>III.5</b>	<b>Wirkungsfeld 5: Förderung bildungsbenachteiligter Mädchen und junger Frauen.....</b>	<b>68</b>
III.5.1	Relevanz des Wirkungsfeldes .....	68
III.5.2	Arbeit des Expertinnenteams und der Mitglieder ...	70
III.5.3	Projektskizze WF5, Projekt 7 .....	72
	<i>FutureGirls*</i>	

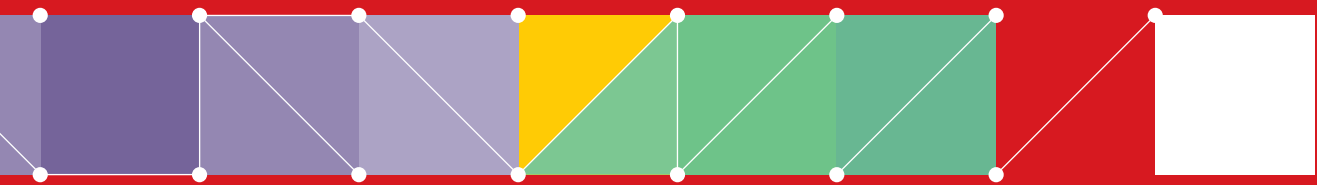


<b>III.7</b>	<b>Wirkungsfeld 7: Förderung von hochqualifizierten Frauen mit Migrationsbiografie.....</b>	<b>88</b>
III.7.1	Relevanz des Wirkungsfeldes .....	88
III.7.2	Arbeit des Expert*innenteam und Mitglieder .....	90
III.7.3	Projektskizze WF7, Projekt 10 .....	92
	<i>Forum ZUKUNFT</i>	



<b>III.6</b>	<b>Wirkungsfeld 6: Förderung von queeren Frauen.....</b>	<b>76</b>
III.6.1	Relevanz des Wirkungsfeldes .....	76
III.6.2	Arbeit des Expertinnenteams und der Mitglieder ...	77
III.6.3	Projektskizze WF6, Projekt 8 .....	78
	<i>Queere Frauen in Führungspositionen</i>	
III.6.4	Projektskizze WF6, Projekt 9 .....	84
	<i>Coming-out stärkt queere Frauen im Arbeitsleben</i>	

<b>IV.</b>	<b>ZUSAMMENFASSUNG UND AUSBLICK.....</b>	<b>101</b>
IV.1	Projekt-Übersicht .....	104
	Porträt-Fotocredits .....	106
	Impressum.....	107



# I. GRUNDLAGE DES GLEICHSTELLUNGS- AKTIONSPLANS



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

Die Gleichstellung von Frauen und Männern stellt ein Grundrecht aller Menschen und einen Grundwert jeder Demokratie dar. Um dieses Recht Wirklichkeit werden zu lassen, muss Gleichstellung nicht nur vor dem Gesetz anerkannt sein, sondern wirksam in allen Bereichen des Lebens ausgeübt werden: Politik, Wirtschaft, Gesellschaft und Kultur.

Im Mai 2006 wurde die „Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“<sup>1</sup> (im Folgenden „Charta“ genannt) vom Rat der Gemeinden und Regionen Europas (RGRE) verabschiedet und bis heute von über 2.000 Gebietskörperschaften in 36 europäischen Ländern freiwillig unterzeichnet. In Deutschland haben sich 64 Kommunen und Landkreise bis August 2024 für eine Unterzeichnung der Charta entschieden.

Kommunen und Landkreise, die die Charta unterschreiben, gehen damit verschiedene Verpflichtungen ein: Sie müssen regelmäßig Gleichstellungsaktionspläne erstellen und in diesen konkrete Schwerpunkte, Ziele, Prioritäten und Maßnahmen festlegen. Bei der Entwicklung müssen Meinungen aus der Stadtgesellschaft eingeholt werden und eine breite Bürgerbeteiligung gewährleistet sein. Die Umsetzung und Wirkung der jeweiligen Gleichstellungsaktionspläne muss durch die Festlegung von Indikatoren und eine Evaluation regelmäßig ausgewertet werden. Darüber hinaus verpflichten sich die Unterzeichnenden, dem RGRE kontinuierlich über die Umsetzung und fortlaufenden Entwicklung der Gleichstellungsaktionspläne zu berichten.

Im Jahr 2022 hat das Council of European Municipalities and Regions (CEMR), der Europäische Dachverband des RGRE, die Charta auf Wunsch seiner Mitglieder aktualisiert. Ziel war es, Nutzen und Relevanz der Charta für Europas Städte und Regionen zu optimieren. Die Charta wurde um neun neue Artikel erweitert und der Text wurde sprachlich überarbeitet, sodass die Inhalte der Charta an die aktuellen Gegebenheiten und Themenspektren angepasst wurden.

Am 6. Dezember 2022 wurde die überarbeitete Charta vom Hauptausschuss des europäischen Dachverbandes verabschiedet und sie wurde im Oktober 2023 auch in der deutschen Fassung veröffentlicht. Im Dezember 2023 hat der Gemeinderat der Stadt Mannheim der Aktualisierung und Erweiterung der Charta zugestimmt, sodass Mannheim die erste Kommune war, die sich im April 2024 auch gegenüber dem RGRE/CEMR zur neuen Fassung der Charta bekannt hat.



Abbildung 1: Plakat zur Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene mit entsprechender Symbolik © CEMR



Abbildung 2: Urkunde der Stadt Mannheim zur Unterzeichnung der aktualisierten Charta im April 2024 © Stadt Mannheim

<sup>1</sup> <https://www.rgre.de/interessenvertretung/europaeische-charta-fuer-die-gleichstellung>



## I.2 Die Umsetzung der Europäischen Charta in Mannheim

Am 7. Juni 2011 hat der Gemeinderat der Stadt Mannheim freiwillig und einstimmig die Unterzeichnung der Charta beschlossen. Die Stadt Mannheim ist mit dieser Unterzeichnung die Verpflichtung eingegangen, auf die Gleichberechtigung und Chancengleichheit von Frauen und Männern verwaltungsintern sowie gesamtgesellschaftlich hinzuwirken. 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 liefert Ansatzpunkte und formuliert Grundgedanken, die im Gleichstellungsaktionsplan der Stadt Mannheim auf die spezifische Situation Mannheims zugeschnitten werden.

Mit diesem Bekenntnis verpflichtet sich die Stadt Mannheim darüber hinaus, im Rahmen der Gleichstellungsaktionspläne in Zusammenarbeit mit ihren Kooperationspartnerschaften und stadtgesellschaftlichen Akteur\*innen kontinuierlich und gezielt Maßnahmen in allen gesellschaftlichen Bereichen zu entwickeln. Die Federführung für die Entwicklung, Umsetzung, Evaluierung und kontinuierliche Fortschreibung von Gleichstellungsaktionsplänen in Zusammenarbeit mit Politik, Wirtschaft, Wissenschaft, Stadtgesellschaft und Verwaltung obliegt der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten, Frau Zahra Deilami.

### I.2.1 Mannheimer Weg: Gleichstellungsaktionsplan als Projektkatalog

Der Erfolg von Gleichstellungsaktionsplänen mit gesamtgesellschaftlicher Auswirkung steht in direkter Abhängigkeit von deren Umsetzbarkeitsvermögen. Hier müssen die notwendigen kreativen und visionären Prozesse mit einem hohen Maß an Konkretisierungs- und Realisierungsmöglichkeiten einhergehen, um eine Umsetzung sicherzustellen.

Die Stadt Mannheim hat sich daher für Gleichstellungsaktionspläne in Form von konkreten Projektkatalogen entschieden. Die Umsetzung der Charta in dieser Weise hat 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 eine Plattform vielfältiger Best Practice Lösungen und innovativer Ideen zustande kommt.

- **Das Umsetzungspotenzial steigt enorm:** Durch die frühzeitige Einbindung der Frage nach potenziellen Projektträger\*innen und Kooperationspartner\*innen steigt die Umsetzungswahrscheinlichkeit der Projekte erheblich.
- **Erhöhte Finanzierungsmöglichkeiten:** Durch den Projektcharakter der Gleichstellungsaktionspläne ergeben sich frühzeitig Möglichkeiten zur Gewinnung von potenziellen Finanzierungsquellen bzw. zum Einwerben von Fördermitteln für die jeweiligen Projekte.

### I.2.2 Instanzen zur Umsetzung der Charta in Mannheim

Für die Umsetzung der Charta und der damit einhergehenden Erarbeitung und Umsetzung der jeweiligen Gleichstellungsaktionspläne wurden in Mannheim vier Instanzen implementiert: der Steuerungskreis, die Koordinierungsstelle, der Charta-Beirat und die Expert\*innenteams zu den jeweils ausgewählten Wirkungsfeldern. Den betreffenden Instanzen wurden genaue Rollen und Aufgaben zugeordnet.

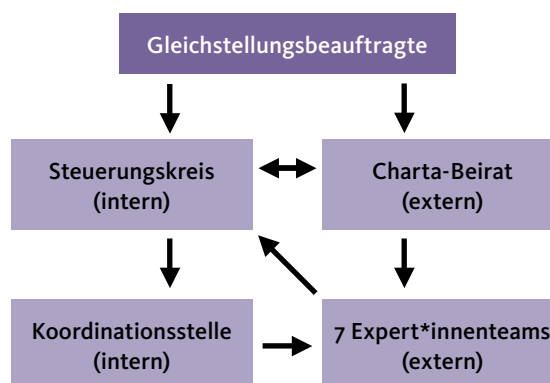


Abbildung 3: Instanzen des Gleichstellungsaktionsplans

#### I.2.2.1 Der Steuerungskreis und die Koordinierungsstelle

Der kommunale Steuerungskreis hat die Geschäftsführung zur Umsetzung der Charta inne und setzt sich aus der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten und der Koordinierungsstelle sowie der (externen) Leitung des Charta-Beirats zusammen. Er besetzt alle Gremien der Charta, begleitet sie organisatorisch sowie inhaltlich und übernimmt die Qualitätssicherung. Der Steuerungskreis ist unter anderem für die konzeptionelle Erstellung der Gleichstellungsaktionspläne sowie für Planung und Durchführung der Beteiligungsformate verantwortlich.

Die Koordinierungsstelle ist überdies für die Koordination der gesamten Aktivitäten, Formate und Veranstaltungen zuständig und vertritt die Stadt Mannheim in regionalen, nationalen und internationalen Charta-Netzwerken. Sie verantwortet die Herausgabe der Gleichstellungsaktionspläne, die Berichterstattungen und das Monitoring; ebenso organisiert und bündelt sie die Vernetzung aller Prozessbeteiligten.

I.2.2.2 Der Charta-Beirat

Extern wird die Entwicklung der Gleichstellungsaktionspläne in Mannheim durch einen Charta-Beirat unterstützt, der sich aus Mitgliedern des Steuerungskreises, ausgewählten Fachbereichsleitungen und Beauftragungen der Stadtverwaltung sowie extern aus Vertreter\*innen aus Politik, Wirtschaft, Wissenschaft, Bildungs- und Beratungsorganisationen und anderen relevanten Playern der Stadtgesellschaft zusammensetzt, die sich hier auf freiwilliger Basis einbringen.

Dieses Gremium fungiert als Denk- und Ideenfabrik und begleitet die gesamte Umsetzung der Charta sowie den Prozess der Entwicklung und Fortsetzung der jeweiligen Gleichstellungsaktionspläne. In jedem Wirkungsfeld ist darüber hinaus mindestens ein Mitglied des Charta-Beirats vertreten. Dieses gibt unter anderem Impulse für die personelle und konzeptionelle Gestaltung der Expert\*innenteams und betreibt Lobbyarbeit für die Realisierung der Gleichstellungsaktionspläne. Turnusgemäß tagt der Charta-Beirat jährlich viermal.

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.“, hat auf Bitte der Stadt Mannheim bereits seit 2019 die ehrenamtliche Leitung des Charta-Beirats inne.

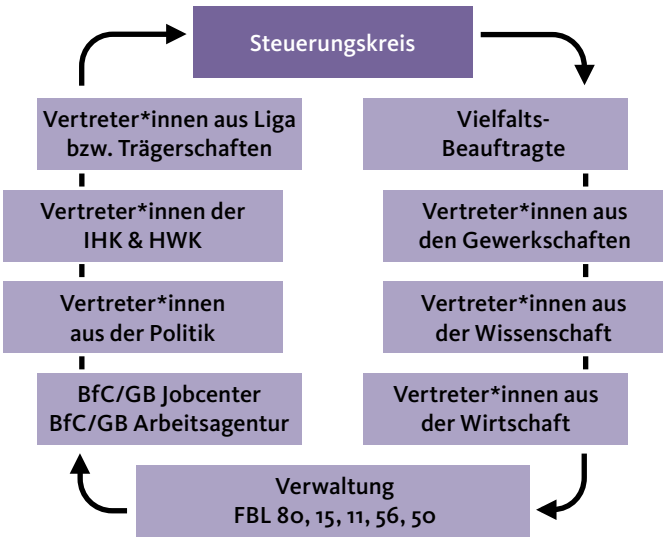


Abbildung 4: Die Zusammensetzung des Charta-Beirats

Der Charta-Beirat konstituierte sich erstmalig im November 2019. Naturgemäß unterliegen aktive Gremien immer wieder auch personellen Veränderungen. Umso dankbarer sind wir für die hohe Beständigkeit der Zahl unserer Beiratsmitglieder und wir bedanken uns bei allen aktiven Beiratsmitgliedern für deren herausragendes Engagement sehr herzlich.

Vorname	Name	Funktion	Organisation
Deniz	Abele	Gleichstellungsbeauftragte	Jobcenter Mannheim
Verena	Amann	Mitglied des Vorstands	MVV Energie AG
Petra	Bechtel	Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt und Migration	Jobcenter Mannheim
Dagmar	Brunzel	Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt	Agentur für Arbeit Mannheim
Zahra	Deilami	Gleichstellungsbeauftragte	Stadt Mannheim
Anna Barbara	Dell	Bezirksfrauenrätin	ver.di Rhein-Neckar
Susanne	Deß	Geschäftsführerin	Mannheimer Abendakademie und Volkshochschule GmbH
Nalan	Erol	Fraktionsvorsitzende Gemeinderätin, Frauenpolitische Sprecherin	Fraktion LTK, Stadt Mannheim
Isabella	Fambach	Fachreferentin Europäische Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern	Stadt Mannheim
Ursula	Frenz	Beauftragte für die Belange von Menschen mit Behinderungen	Stadt Mannheim
Judith	Geiser	Geschäftsstellenleitung Local Green Deal	Stadt Mannheim
Margret	Göth	LSBTI-Beauftragung	Stadt Mannheim
Raphaela	Haring	Stabsabteilungsleitung Vielfalt und Prävention	MVV Energie AG
Prof. Dr. Astrid	Hedtke-Becker	Rektorin a. D.	Technische Hochschule Mannheim
Karin	Heinelt	Geschäftsführerin	Stadtjugendring Mannheim e. V.
Martina	Herrdegen	Gemeinderätin, Frauenpolitische Sprecherin	Fraktion CDU, Stadt Mannheim
Christian	Hübel	Fachbereichsleitung Demokratie und Strategie	Stadt Mannheim
Johannah	Illgner	Geschäftsführerin	Plan-W Kommunikationsagentur
Nazan	Kapan †	Gemeinderätin, Frauenpolitische Sprecherin	Fraktion SPD, Stadt Mannheim

Silke	Koch	Gemeinderätin, Frauenpolitische Sprecherin	Fraktion AfD, Stadt Mannheim
Prof. Kathrin	Kölbl	Gemeinderätin, Frauenpolitische Sprecherin	Fraktion FDP/MfM, Stadt Mannheim
Stefanie	Reutter	Fachbereichsleitung Ambulante Angebote: Hilfen zur Erziehung, KiTa, Arbeit & Migration	AWO Kreisverband Mannheim e.V.
Claus	Preißler	Beauftragter für Integration und Migration	Stadt Mannheim
Christiane	Ram	Fachbereichsleitung Wirtschafts- und Strukturförderung	Stadt Mannheim
Lena	Rübelmann	Head of Female Entrepreneurship	GIG7 Kompetenzzentrum FeMale Business / NEXT MANNHEIM
Anja	Russow-Hötting	Vorsitzende Gesamtpersonalrat	Stadt Mannheim
Susann	Schmidt	HR Recruitment Expert	SAP SE
Dr. Liane	Schmitt	Fachbereichsleitung Personal und Organisation	Stadt Mannheim
Dr. Claudia	Schöning-Kalender	Vorstandsmitglied	Paritätischer Kreisverband Mannheim e.V.
Prof. Dr. Sylvia	Schraut	Ehrenamtliche Vorsitzende des Charta-Beirats	Stadt Mannheim
Corinna	Schneider	Co-Leitung und Beratung	Kontaktstelle Frau und Beruf Mannheim – Rhein-Neckar – Odenwald
Dr. Gwendolin Julia	Schneider	Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte	Stadt Mannheim
Alice	Scoter, van	Gemeinderätin, Frauenpolitische Sprecherin	Fraktion Die GRÜNEN/Die Partei Stadt Mannheim
Elena	Seipel	Beauftragte für die Koordination der Mädchen*arbeit	Stadt Mannheim
Dr. Caroline	Smout	Fachbereichsleitung Teilhabegerechtigkeit am Arbeitsmarkt	Amt für Chancengleichheit, Stadt Heidelberg
Friedhilde	Stein	Gleichstellungsbeauftragte	Agentur für Arbeit Mannheim
Christiane	Zieher	Stv. Bereichsleitung Wirtschaftsförderung und Unternehmensberatung	Handwerkskammer Mannheim Rhein-Neckar-Odenwald

### 1.2.2.3 Die Expert\*innenteams

Jeder Gleichstellungsaktionsplan in Mannheim hat einen Schwerpunkt. Unter dem ausgewählten Motto legt der Steuerungskreis mit dem Charta-Beirat fest, in welchen Bereichen bzw. Feldern der aktuelle Plan wirken soll. Für die jeweiligen Wirkungsfelder wird ein Expert\*innenteam berufen. Die Zusammensetzung der jeweiligen Expert\*innenteams orientiert sich am Inhalt des jeweiligen Wirkungsfeldes. Die Aufgabe der Expert\*innenteams ist es, mit ihrem Fachwissen als Denk- und Ideenschmiede konkrete Projektideen zu ihrem jeweiligen Themenbereich zu entwickeln, sie auf ihre Machbarkeit in Mannheim zu überprüfen und die Ergebnisse in einer Projektskizze darzustellen.

Das Netzwerk der Charta und der damit einhergehenden Gleichstellungsaktionspläne zeichnet sich durch eine hohe Kontinuität und ein großes Engagement vieler Kooperationspartner\*innen und Interessenvertreter\*innen aus. Ohne diese Expert\*innen wäre die Umsetzung der Gleichstellungsaktionspläne in Mannheim in Form eines Projektkatalogs nicht möglich. Unser Dank gilt daher allen ehrenamtlich mitwirkenden Personen in den jeweiligen Wirkungsfeldern. Die namentliche Nennung dieser Personen findet sich bei den jeweiligen Wirkungsfeldern, in denen diese mitgewirkt haben.<sup>2</sup>

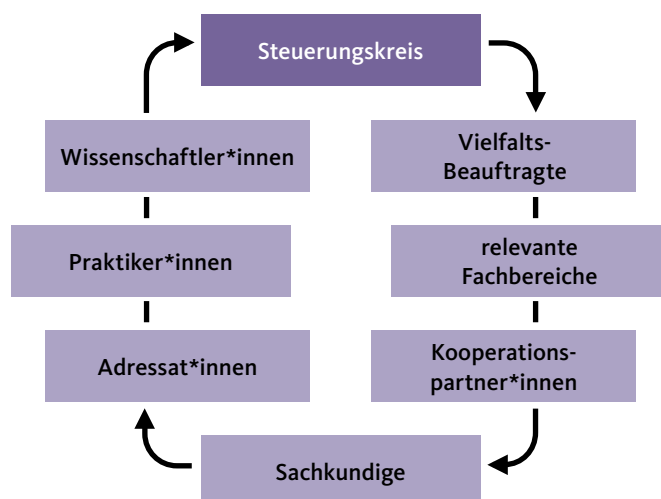


Abbildung 5: Die Zusammensetzung der Expert\*innenteams

I.3      **Review zum 1. Gleichstellungsaktionsplan in Mannheim 2019 – 2023**

Für den ersten Gleichstellungsaktionsplan der Stadt Mannheim (GAPinMA) wurde das Motto „Erwerbstätigkeit und Gleichstellung“ ausgewählt und in Form eines Projektkatalogs mit 22 konkreten Projektskizzen in sieben Handlungsfeldern zusammengestellt.<sup>3</sup>

In den Zeitraum der Entwicklung des GAPinMA fiel im Frühjahr 2020 der Beginn der Corona-Pandemie. Diese hatte vielfachen Einfluss auf das ehrenamtliche Engagement der beteiligten Akteur\*innen bei der Erstellung des Gleichstellungsaktionsplans. Hierdurch ergab sich die Notwendigkeit zur Anpassung des Zeitplans bei der Entwicklung und Umsetzung des GAPinMA. Der Zeitraum für die Erstellung von Projektskizzen wurde auf Ende April 2021 verschoben und die Umsetzung des Plans um ein Jahr bis Ende 2023 verlängert. Diese Verschiebung wurde von allen Beteiligten sehr positiv aufgenommen.

Durch eine aktive Moderation bei der Entwicklung des Aktionsplans wurde eine (neue) Kooperationslandschaft innerhalb der Stadtgesellschaft geschaffen. Dies zeigt sich unter anderen auch in der großen Zahl der beteiligten Aktiven.

Am Gleichstellungsaktionsplan haben mehr als 150 Expert\*innen mitgewirkt, die aus 55 in Mannheim ansässigen Unternehmen, Hochschulen, Dachverbänden, Gewerkschaften, sozialen Organisationen und Initiativen, Vereinen, Schulen, weiteren Bildungseinrichtungen und verschiedenen Fachbereichen der Verwaltung stammen.



Abbildung 6: Cover des ersten Gleichstellungsaktionsplans der Stadt Mannheim © Stadt Mannheim

I.3.1    **Schwerpunkt und Wirkungsfelder**

Frauen sind in der Erwerbsarbeit immer noch in vielfacher Hinsicht signifikant benachteiligt. Dabei ist eine unabhängige finanzielle Absicherung die wichtigste Voraussetzung für ein selbstbestimmtes Leben. Da ein zentrales Anliegen der kommunalen 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 acht Wirkungsfelder identifiziert, in denen Maßnahmen entwickelt und durchgeführt werden sollten.

**Wirkungsfelder des I. 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 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 7: Die Wirkungsfelder des I. Gleichstellungsaktionsplans

Sieben dieser Wirkungsfelder wurden 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.

Die 22 Projektskizzen des 1. GAPinMA sind unter <http://www.mannheim.de/gleichstellungsaktionsplan> einzusehen. Ein Überblick über den jeweiligen Umsetzungsstand findet sich im Tätigkeitsbericht der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten 2021–2023 unter [https://www.mannheim.de/taetigkeitsbericht\\_2021-2023.pdf](https://www.mannheim.de/taetigkeitsbericht_2021-2023.pdf).

I.3.2    **Umsetzung und Evaluation**

Die 22 Projekte des ersten GAPinMA hätten für die Umsetzung ein Gesamtvolumen von über zwei Millionen Euro gebraucht. Während der Entwicklungsphase des ersten GAPinMA konnten

3    <http://www.mannheim.de/gleichstellungsaktionsplan>

bereits rund 20 % der Projekte realisiert werden. Bis Dezember 2023 wurde eine Projektumsetzung von über 60 % (14 Projekte) erreicht. Bis zum 2. Quartal 2024 wurden noch zwei weitere Projekte abgeschlossen, sodass die Umsetzungsquote bei knapp 73 % liegt. Das gesamte finanzielle Volumen über die realisierten Projekte ist hierbei mit über 700.000 Euro zu beziffern. Diese erfolgreiche Umsetzungsquote spricht für den von der Stadt Mannheim eingeschlagenen Weg und verdeutlicht, dass die frühe Einbindung von Wissensrepertoire und potenziellen Playern bei der Entwicklung von gesamtgesellschaftlichen Plänen essenziell ist. Die Realisierung der nicht umgesetzten Projekte scheiterte vorrangig an der Finanzierung. So konnte z. B. das Projekt 21 „STALOS“ (in der Weiterentwicklung „Umweltlotsinnen“ benannt) mit einem Finanzierungsbedarf von ca. 750.000 Euro bisher (noch) nicht umgesetzt werden.

Mit der Evaluation des ersten GAPinMA wurde das Tübinger Institut für geschlechter- und diversitätsbewusste Sozialforschung und Praxis e. V. (fortfolgend „tifs“ benannt) beauftragt.

Die Evaluation wurde im Zeitraum von Oktober 2023 bis August 2024 durchgeführt und bezog sich sowohl auf den gesamten Entwicklungsprozess des ersten GAPinMA als auch auf die Projekte, die im Rahmen der Wirkungsfelder realisiert wurden.

Für die Evaluation wurden zwei unterschiedliche, anonymisierte Online-Fragebögen versandt:

(1) Der Fragebogen zur Prozessevaluation (allgemeiner Fragebogen) richtete sich an Akteur\*innen, die während der Laufzeit in unterschiedlichen Funktionen für den GAPinMA tätig waren, wie z. B. die Mitglieder des Steuerungskreises, des Charta-Beirats, die Mitglieder der sieben Expert\*innen-Teams, die zentralen Projekt-Akteur\*innen und Projektverantwortlichen. Der Fokus dieser Evaluation lag auf den Einschätzungen zu den Beteiligungsmöglichkeiten und auf deren Feedback zum Gesamtprozess. Außerdem wurden demographische Daten der teilnehmenden Akteur\*innen erhoben.

(2) In der Projektevaluation wurden in einem Zusatzfragebogen ausschließlich die Projektverantwortlichen (Gesamtzahl 22) befragt. Im Zentrum standen: Angaben zum Wirkungsfeld und Umsetzungsstand, förderliche und hinderliche Strukturen, Zielgruppen, Zielerreichung, Umgang mit Indikatoren und Feedbackstrukturen. Hier standen die Bewertung der Rahmenbedingungen und die Rückmeldungen zum Gesamtprojekt bzw. Aktionsplan im Vordergrund.

Im Abschlussbericht wurden auch Gelingensfaktoren und Hindernisse in der Umsetzung der Vorhaben sowie Veränderungspotenziale benannt.

Die Evaluation durch tifs ergab folgende Erkenntnisse:

- Das Engagement der Akteur\*innen im Rahmen des GAPinMA ist hoch, viele davon sind über einen längeren Zeitraum aktiv.
- Insgesamt bewerten die Befragten die Rahmenbedingungen des GAPinMA positiv bis sehr positiv. Die Gremien werden anerkannt und gut bewertet.
- Der GAPinMA wird als komplexe Organisationsstruktur wahrgenommen, dennoch wird das Beteiligungskonzept insgesamt als ein wirksames gleichstellungspolitisches Instrument begrüßt.
- Die Umsetzung der Projekte in den verschiedenen Wirkungsfeldern ist den Verantwortlichen größtenteils gelungen.
- Es entsteht ein kommunales Programm, das Einfluss auf die regionale Entwicklung im Sinne der Geschlechtergerechtigkeit nimmt.
- Für eine nachhaltige und erfolgreiche Umsetzung sind langfristige Strategien, rechtzeitige Fördermittelakquise und die Einbindung regionaler Akteur\*innen notwendig.
- Einige Projektverantwortliche wünschen sich zudem mehr Unterstützung durch lokale Stakeholder, um weitere Gleichstellungsprojekte zu initiieren und erfolgreich umzusetzen.

Die Evaluation zeigt, dass die befragten Akteur\*innen großes Interesse daran haben, den GAPinMA auch in Zukunft aktiv mitzugestalten. Dies spiegelt sich in der hohen Zufriedenheit mit der Umsetzung der Projekte und Maßnahmen wider. Basierend auf den Erfahrungen des ersten GAPinMA wurden erste Impulse für die Weiterentwicklung gegeben. Die Empfehlungen für die Fortführung des Programms 2024–2027 umfassen:

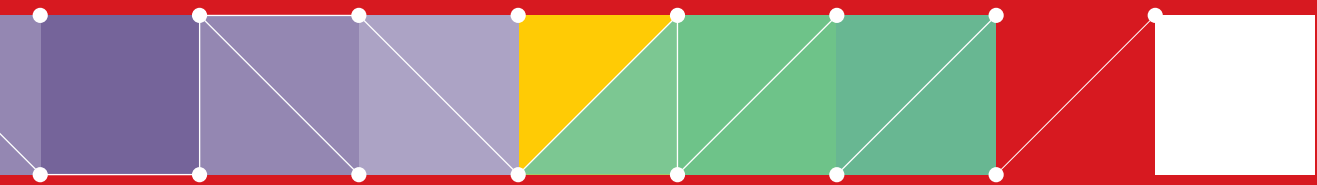
- eine Vereinfachung der Organisationsstruktur,
- die Erschließung neuer Wirkungsfelder,
- verbindlichere Mitarbeit in den Gremien,
- eine fokussierte Öffentlichkeitsarbeit sowie
- eine bessere interne Kommunikation zwischen den Wirkungsfeldern und Projekten.

Zudem wird

- eine diversere Zusammensetzung der Gremien,
- mehr Transparenz bei Entscheidungsprozessen,
- Unterstützung bei der Drittmittelakquise und
- eine stärkere Beteiligung von mehrfach positionierten Zielgruppen

vorgeschlagen.

Die genannten Erkenntnisse und Empfehlungen aus der Evaluation werden bei der Konzipierung des zweiten Gleichstellungsaktionsplans nach Möglichkeit berücksichtigt.





## II. DER ZWEITE GLEICH- STELLUNGSAKTIONSPLAN IN MANNHEIM 2024 – 2027

„FACHKRÄFTESICHERUNG  
**DURCH** GLEICHSTELLUNG“



II.1    **Schwerpunkte und Wirkungsfelder**

Der zweite Gleichstellungsaktionsplan der Stadt Mannheim 2024-2027 mit dem Titel „Fachkräftegewinnung DURCH Gleichstellung“ setzt die erfolgreiche Arbeit des ersten GAPinMA fort und widmet sich erneut dem zentralen Thema „Frauen und Erwerbstätigkeit“. Ziel ist es, die Gleichstellung von Frauen im Arbeitsleben weiter zu fördern und die Chancengleichheit auf lokaler Ebene nachhaltig zu stärken. Gleichzeitig trägt der Plan den aktuellen Debatten um die Gewinnung von Fachkräften für den Arbeitsmarkt Rechnung. Mit dem zweiten Gleichstellungsaktionsplan werden zudem Aspekte der Erweiterung der Europäischen Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene aktiv aufgegriffen. Hierdurch sollen aktuelle, gesamtgesellschaftliche (Fehl-)Entwicklungen bearbeitet und die Entwicklung einer geschlechtergerechten Stadtentwicklung vorangetrieben werden.

Die Schwerpunktsetzung des aktuellen GAPinMA mit „Fachkräftesicherung DURCH Gleichstellung“ wurde gewählt, um die Verbindung zwischen der Förderung der Geschlechtergerechtigkeit und der Sicherung des Fachkräftepotenzials in der Metropolregion Rhein-Neckar zu verdeutlichen. Dabei orientieren wir uns sowohl an der aktuellen Bundesstrategie zur Fachkräftesicherung<sup>4</sup>, die die Förderung von Frauen in ihrer Erwerbstätigkeit als prioritäres Handlungsfeld definiert, als auch an den neuen Artikeln der überarbeiteten Europäischen Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern<sup>5</sup>. Diese strategische Ausrichtung soll sicherstellen, dass die Maßnahmen im Einklang mit nationalen und europäischen Entwicklungsprozessen stehen und eine nachhaltige Wirkung entfalten.

Den Gleichstellungsaktionsplänen in Mannheim liegt die Überzeugung zugrunde, dass eine selbstbestimmte Erwerbstätigkeit von Frauen die zentrale Voraussetzung für ein selbstbestimmtes Leben ist. Sie ermöglicht Frauen, finanziell selbstbestimmt und unabhängig zu sein, eigene Entscheidungen zu treffen und ihre Lebensgestaltung aktiv zu beeinflussen. Durch die Teilhabe am Arbeitsleben können Frauen ihre Fähigkeiten und Talente entfalten, ihre beruflichen und persönlichen Ziele verfolgen und somit mehr Kontrolle über ihre Zukunft gewinnen. Zudem trägt eine gleichberechtigte Erwerbstätigkeit dazu bei, gesellschaftliche Barrieren abzubauen und die Gleichstellung der Geschlechter zu fördern. Insgesamt ist die selbstbestimmte Erwerbstätigkeit eine wichtige Grundlage für individuelle Freiheit, gesellschaftliche Teilhabe und eine gerechte, inklusive Gesellschaft.

Die Schwerpunktsetzung „Fachkräftesicherung DURCH Gleichstellung“ wurde im Vorfeld in enger Abstimmung mit dem Charta-Beirat der Stadt Mannheim erarbeitet. Dabei flossen auch die Erkenntnisse und Anregungen aus der Evaluierung des ersten Gleichstellungsaktionsplans mit ein. Zudem wurden die neuen Artikel der überarbeiteten Europäischen Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene berücksichtigt. In einem gemeinsamen Workshop im April 2024 wurden anschließend sieben Wirkungsfelder identifiziert, priorisiert und festgelegt.

Für den zweiten Gleichstellungsaktionsplan wurden folgende Wirkungsfelder gemeinsam festgelegt:

**Wirkungsfelder des II. Gleichstellungsaktionsplans**

WF 1	Förderung von Frauen 50plus
WF 2	Förderung von Frauen im Arbeitsbereich Klimaschutz
WF 3	Förderung von Frauen im Handwerk und Gewerbe
WF 4	Förderung alleinerziehender Frauen
WF 5	Förderung bildungsbenachteiligter Mädchen und junger Frauen
WF 6	Förderung von queeren Frauen
WF 7	Förderung von hochqualifizierten Frauen mit Migrationsbiografie

Abbildung 8: Die Wirkungsfelder des II. Gleichstellungsaktionsplans

II.2    **Beteiligungsformate**

Die Europäische Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene fordert, dass Kommunen bei der Erstellung von Gleichstellungsaktionsplänen eine breite Beteiligung verschiedener Akteur\*innen mitberücksichtigen sollen. Dabei geht es um die Einbindung der lokalen Verwaltung, der Politik sowie der Stadtgesellschaft, um eine möglichst hohe Akzeptanz innerhalb der Gemeinschaft zu erreichen. Diesem Ansatz folgend, haben wir im September 2024 zwei Beteiligungsformate im Workshop-Format angeboten. Am 17.09.2025 wurden Vertreter\*innen aus Verwaltung und Kommunalpolitik und am 20.09.2025 Vertretungen aus der Stadt- und Zivilgesellschaft sowie Wirtschaft und Wissenschaft eingeladen.

Bei den Beteiligungsformaten wurden den Teilnehmenden die Schwerpunktsetzung „Fachkräftesicherung DURCH Gleichstellung“ des neuen Gleichstellungsaktionsplans sowie die sieben festgelegten Wirkungsfelder vorgestellt. Bereits im Anmeldeprozess konnten die Interessierten angeben, zu welchem Wirkungsfeld sie ihre Expertise einbringen möchten. Zu

4 <https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Broschueren/fachkraeftestrategie-der-bundesregierung.html>  
5 [https://www.rgre.de/fileadmin/user\\_upload/pdf/charta\\_gleichstellung/2023\\_Erkl%C3%A4rungen\\_zur\\_neuen\\_Charta.pdf](https://www.rgre.de/fileadmin/user_upload/pdf/charta_gleichstellung/2023_Erkl%C3%A4rungen_zur_neuen_Charta.pdf)

Beginn der Veranstaltung erhielten alle Teilnehmenden einen Überblick über den konzeptionellen Ansatz des zweiten GAPinMA. Im weiteren Verlauf wurden innerhalb der jeweiligen Wirkungsfelder zentrale Fragen diskutiert: „Welche Relevanz und welches Potenzial hat dieses Wirkungsfeld für Mannheim?“ Anschließend fand eine zweite Diskussionsrunde statt, in der konkrete Ideen und mögliche Maßnahmen zu den jeweiligen Wirkungsfeldern überlegt und festgehalten wurden. Bei beiden Beteiligungsformaten ergaben sich intensive und engagierte Diskussionen. Die erarbeiteten Antworten und Ideen zu den jeweiligen Fragestellungen wurden im Anschluss an die Veranstaltungen sorgfältig zusammengefasst, um zur weiteren Berücksichtigung und Nutzung bei der Ausgestaltung von Projektideen verwendet werden zu können. Mit knapp 80 Teilnehmenden aus 50 verschiedenen Einrichtungen und Organisationen stellen die Ergebnisse aus beiden Beteiligungsformaten eine erste valide Grundlage bei der Erarbeitung von Projektideen für den zweiten GAPinMA dar. Darüber hinaus wurde bei den Teilnehmenden ihr Interesse und ihre Bereitschaft zur ehrenamtlichen Mitwirkung in einem der Expert\*innenteams abgefragt. Über die Hälfte der Teilnehmenden hat sich dazu bereit erklärt, auch in den Expert\*innenteams ihre Expertise mit einzubringen. Diese hohe Beteiligungsquote hat uns überaus gefreut und ist ein Indiz für das große Engagement und die hohe Identifikation mit unserem Netzwerk, gleichstellungsrelevante Themen für Mannheim aktiv mitzugestalten.



### II.3 Die Expert\*innenteams

Bei der Konzeption des zweiten GAPinMA haben sich der Steuerungskreis und der Charta-Beirat auf eine wichtige Vorgehensweise verständigt: In der Besetzung der sieben Expert\*innenteams sollte nach Möglichkeit immer ein Mitglied des Charta-Beirats die Leitungsfunktion übernehmen. Dank des großen Engagements unseres Charta-Beirats konnte diese Idee erfolgreich umgesetzt werden.

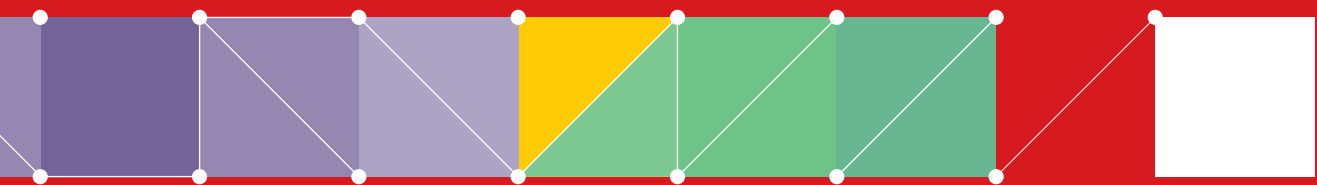
Die Konstituierung der Expert\*innenteams erfolgte im Anschluss an die beiden Beteiligungsformate, die im September 2024 stattfanden. Dabei wurden die Personen eingebunden, die dort ihr Interesse an einer Mitwirkung in einem Expert\*innenteam signalisiert hatten. Zusätzlich wurden nach Bedarf weitere Expert\*innen eingeladen, um die Teams zu verstärken. Bereits Mitte Oktober 2024 haben die ersten Expert\*innenteams ihre Arbeit aufgenommen.

Als Grundlagen für die Erarbeitung von Projektideen und die Entwicklung konkreter Projektskizzen dienten die im Rahmen der Konzeption des zweiten GAPinMA definierten Charakteristika der Wirkungsfelder und Projekte. Diese orientierten sich an folgenden Kriterien:

- Für jedes Wirkungsfeld soll mindestens ein umsetzbares, strukturell nachhaltiges Projekt entwickelt werden.
- Ein Perspektivwechsel zur Lösungsorientierung soll mitgedacht werden: Beachtung der Perspektive der Zielgruppen und der Arbeitgeber\*innen-Seite.
- Bei jedem Projekt soll die Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Beruf mitgedacht werden.

Darüber hinaus dienten die Ergebnisse der Beteiligungsformate als gute Basis und Diskussionsgrundlage für die Findung möglicher Projektideen.

Im folgenden Teil III, „Der Projektkatalog“, wird neben der Relevanz des jeweiligen Wirkungsfeldes auch auf die Arbeit der jeweiligen Expert\*innenteams und der mitwirkenden Personen eingegangen. Dabei wird erläutert, wie die Teams ihre Projekte entwickelt und welche Schritte zur Entstehung der Projektskizzen geführt haben. Dieser Abschnitt bietet somit einen umfassenden Einblick in den Entstehungsprozess der Projekte.



### III. PROJEKTKONZEPTE DER AUSGEWÄHLTEN WIRKUNGSFELDER



## III.1 Wirkungsfeld 1: Förderung von Frauen 50plus

### III.1.1 Relevanz des Wirkungsfeldes

#### Wie lassen sich Frauen 50plus für den Arbeitsmarkt gewinnen?

Der Arbeitskräftemangel beschäftigt Wirtschaft, Gesellschaft und Medien seit einigen Jahren in hohem Maße. Diskutiert wird unter anderem, wie Teilzeitkräfte – das sind vor allem Frauen – dazu bewogen werden können, in vollzeitnaher Beschäftigung zu arbeiten. Debattiert werden Modelle, die Lebensarbeitszeit zu erhöhen. Vor allem dem Arbeitskräftemangel in MINT-Berufen oder in den Pflegeberufen soll damit abgeholfen werden.

In diesem Zuge schaltete die Bundesagentur für Arbeit 2019 im Internet eine Werbekampagne für die Einstellung von Arbeitskräften 50plus. Dort ist zu lesen:

„Auch wenn so mancher ab 50 in Richtung Rente schießt: Eine Frührente können sich nur die wenigsten leisten, und außerdem wird ihre Tatkraft gebraucht. Doch dort, wo sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse einbringen könnten, da will sie niemand haben: am Arbeitsplatz. „Zwei von fünf Betrieben beschäftigen gar keinen Mitarbeiter mehr, der mehr als 50 Jahre auf dem Buckel hat. Jedes siebte Unternehmen hierzulande gibt in Umfragen offen zu, grundsätzlich keine Älteren einzustellen“, schreibt der „Bundesverband mittelständische Wirtschaft“ (BVMW) auf seiner Homepage. Neben der Qualifikation, der Branche und dem Geschlecht sei häufig das Alter an sich Grund für die Absage.“<sup>6</sup>

Auch die Bundesagentur für Arbeit kommt 2024 zum Ergebnis: „Ältere haben im Durchschnitt ein geringeres Risiko arbeitslos zu werden. Wenn sie aber einmal arbeitslos werden, gestaltet sich der (Wieder-) Einstieg ins Arbeitsleben [...] schwieriger als über alle Altersgruppen hinweg. Ältere Arbeitslose sind vergleichsweise häufig langzeitarbeitslos.“<sup>7</sup> Es herrschen große Vorurteile: Angeblich sind bei ihnen Leistungsfähigkeit und Gesundheit vermindert, ihre Kenntnisse veraltet und Frauen 50 plus verursachen vermeintlich sogar höhere Personalkosten im Vergleich zu jüngeren Arbeitnehmerinnen. Doch die Wissenschaft hat nachgewiesen, dass es keine Unterschiede in Leistungsfähigkeit, Einsatzbereitschaft und Kreativität zwischen Älteren und Jüngeren gibt. Ältere Arbeitnehmerinnen weisen sogar zusätzlich eine durchschnittlich höhere Ausdauer, breitere Berufs- und Lebenserfahrung sowie Flexibilität auf. Kann sich die Wirtschaft noch leisten, auf die qualifizierte und kompetente Arbeitskraft von Frauen 50plus, insbesondere der stillen Arbeitsmarktreserve der Frauen zu verzichten?

#### Wissen über Frauen 50plus auf dem Arbeitsmarkt – ein Dunkelfeld

Was wissen wir überhaupt über ältere Frauen, die ihren Job verloren haben oder nach einer längeren Familienphase und Care-Arbeit wieder berufstätig werden wollen?

Die Suche nach statistischen Informationen erbringt nur wenig detaillierte Informationen. Die veröffentlichten Statistiken der Bundesagentur für Arbeit weisen nur begrenzt Unterschiede in der Arbeitssuche von Männern und Frauen aus. Unter älteren Arbeitnehmer\*innen wird zumeist die Altersgruppe 55–63 statistisch erfasst, nicht selten ohne Differenzierung nach Geschlecht.

<sup>6</sup> <https://www.arbeitsagentur.de/faktor-a/mitarbeiter-finden/arbeitnehmer-ab-50-im-besten-alter-auch-fuer-eine-bewerbung>.

<sup>7</sup> Blickpunkt Arbeitsmarkt, November 2024, Situation Älterer am Arbeitsmarkt, S. 4, [https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Demografie/Generische-Publikationen/Aeltere-amArbeitsmarkt.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=9](https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Demografie/Generische-Publikationen/Aeltere-amArbeitsmarkt.pdf?__blob=publicationFile&v=9).



Was wir gesichert wissen:

In Baden-Württemberg hat sich in den letzten Jahrzehnten die Zahl der kernerwerbstätigen<sup>8</sup> Frauen deutlich erhöht. 1972 waren zwei von drei Frauen nicht kernerwerbstätig, 2022 nur noch eine von zwei Frauen. Die Erwerbstätigenquote der Frauen 2023 lag bei 75,5 %, die der Männer bei 83,3 %. Es gibt also noch Luft nach oben. Gliche sich die Beteiligung der Baden-Württembergerinnen an die der männlichen Erwerbstätigen an, gäbe es rund 275.000 Erwerbstätige mehr. Die Statistiker\*innen gehen von einer „stillen Reserve“ von Arbeitsfähigen aus, die aus verschiedensten Gründen dem Arbeitsmarkt freiwillig oder unfreiwillig nicht zur Verfügung stehen. In Baden-Württemberg wird ihre Zahl auf etwa 300.000 Personen geschätzt, davon sind mehr als die Hälfte Frauen. Sie könnten für den Arbeitsmarkt gewonnen werden. Wie viele von ihnen gehören wohl der Personengruppe der Frauen 50plus in Baden-Württemberg an? Wir wissen es nicht. In Mannheim waren im November 2024 immerhin 22.569 Frauen in einem Alter zwischen 50 und 65 als Arbeitssuchende gemeldet. Dass sie es, häufig auch nach langer Familien- und Care-Phase, schwer auf dem Arbeitsmarkt haben, ist plausibel. Es lohnt sich also, Projekte aufzulegen, die sie beim neuerlichen Berufseintritt unterstützen. Ein solches Programm stellt beispielsweise die „Kontaktstelle Frau und Beruf“ in Mannheim dar.

Das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus in Baden-Württemberg fördert seit 1994 das Landesprogramm „Kontaktstellen Frau und Beruf“. Zu den aktuell neun Kontaktstellen mit 15 regionalen Standorten gehört auch die „Kontaktstelle Frau und Beruf“ in Mannheim. Die Kontaktstellen beraten landesweit jährlich rund 6.000 Frauen kostenfrei in Berufsorientierungsphasen und sie erreichen pro Jahr in ihren Veranstaltungen rund 10.000 Frauen und 3.000 Unternehmen. Bislang gibt es im Landesprogramm keinen spezifischen Schwerpunkt Frauen 50plus, aber das kann sich ändern.

### **Die Arbeitsmarktsituation von Frauen 50plus aus Sicht der Stadtverwaltung Mannheim und der Bürgerschaft im September 2024**

Im Rahmen der Umsetzung der „Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“ hat die Abteilung Gleichstellung der Stadt Mannheim in Beteiligungsprozessen Repräsentant\*innen der Verwaltung und Politik der Stadt Mannheim sowie der Stadtgesellschaft dazu befragt, was sich in der Stadt und den Betrieben der Region ändern muss, damit es Frauen 50plus erleichtert wird, im Berufsleben Fuß zu fassen. Die Teilnehmer\*innen sahen Handlungsbedarf in folgenden Punkten:

- Es müssen Modelle entwickelt werden, die Familien- und Care-Arbeit mit Berufstätigkeit vereinbar machen.
- Es sollen Wege gefunden werden, durch Weiterbildung lange Zeiten der Berufs„abwesenheit“ zu überbrücken und ältere Qualifikationsabschlüsse, die heute nicht mehr bekannt sind, kompatibel zu neueren einzustufen.
- Maßnahmen sind zu entwickeln, um Vorurteile gegen ältere Arbeitnehmerinnen zu entkräften. Die besonderen Potenziale älterer Arbeitnehmerinnen – Verantwortungsgefühl, Belastbarkeit und Organisationsfähigkeit – können herausgestellt werden.
- Über finanzielle Anreize, Frauen 50plus anzustellen, könnte nachgedacht werden.
- Informationen über bestehende Beratungsangebote und Unterstützungsmöglichkeiten sollen publik gemacht werden.
- Ein Netzwerk kann initiiert werden, in dem Frauen 50plus sich zum Erfahrungsaustausch und zur Ermutigung treffen und Strategien für den Arbeitsmarkt entwickeln.
- Mentorinnenprogramme wie zum Beispiel: „Jung“ hilft „Alt“ und „Alt“ hilft „Jung“, um gegenseitig voneinander zu lernen, sollten entwickelt werden.

Manche der gewünschten Programme erfordern gesetzliche Regelungen, die auf kommunaler Ebene nicht erlassen werden können. Andere zielen auf Werbekampagnen und kommunikative Aufklärungsarbeit, auch seitens der Kommune. Weitere Ideen wollen ebenfalls die Hilfe zur Selbsthilfe unterstützen. Es gibt viele mögliche Ansätze.

<sup>8</sup> Kernerwerbstätig sind Erwerbstätige in einem Alter von 15 bis unter 65, ohne Personen in Bildung oder Ausbildung.

III.1.2 Arbeit des Expertinnenteams  
und der Mitglieder

Zur Arbeit des Expertinnenteams

Das Projektteam traf sich zwischen Herbst 2024 und Frühjahr 2025 mehrmals online und in Präsenz. In den ersten Diskussionen wurde herausgearbeitet, dass es häufig Frauen der Altersgruppe 50plus an Selbstbewusstsein fehlt. Obwohl sie häufig gut ausgebildet seien, schlugen ihre Bewerbungen oft fehl. Dabei seien sie aufgrund ihrer Biografie, die in der Regel Brüche im Erwerbsverlauf aufweist, hungrig auf verantwortliche Berufstätigkeit. Sie haben aber kaum eine Chance, passende Jobs zu finden.

Das Expertinnenteam präzierte die Zielgruppe, die in einem Projekt angesprochen werden sollte und definierte als Anzusprechende gleichermaßen arbeitssuchende Frauen 50plus wie mögliche Unternehmen, die als Arbeitgeber angesprochen werden könnten. Erste Projektideen variierten von der Suche nach Unternehmen, die offen für Bewerberinnen 50plus sein könnten, dem Start einer Öffentlichkeitswerbekampagne mithilfe von Erfolgsgeschichten und Überlegungen zu einer Projektidee „Jobsharing Jung/Alt“. In den folgenden Treffen zeigte sich, dass es gar nicht so einfach war, verlässliche Daten für die Zielgruppe Frauen 50plus in Mannheim zu erheben. Die Zielgruppen auf Arbeitgeber\*innen- und Arbeitnehmerin-nenseite wurden wie folgt präziert:

Zielgruppe	Projektidee	Projektziele
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Qualifizierte Frauen 50plus, die nach einer Kündigung eine neue Arbeit suchen</li><li>▪ Empfängerinnen ALG 1</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Arbeitnehmerinnentag für Arbeitssuchende 50plus</li><li>▪ Jobs for Future 50plus-Messe mit Unternehmen und Weiterbildungsträgern für die Zielgruppe 50plus</li></ul>	Arbeitslose weibliche Fachkräfte 50plus mit Arbeitgebern zusammenbringen, die Arbeit anbieten
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Unternehmen, die Frauen 50plus eingestellt haben und</li><li>▪ Unternehmen, die offen für qualifizierte Frauen 50plus sind und offene Stellen haben</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Sichtbarkeitskampagne von/für Unternehmen, die Frauen 50plus eingestellt haben, möglichst im Branchenmix, die Stadt Mannheim stellt Beispiele vor (Storytelling)</li></ul>	Akzeptanz für ältere qualifizierte Arbeitnehmerinnen schaffen

Schließlich wurde ein Konzept für ein Projekt Jobmesse entwickelt, das arbeitssuchende Frauen und interessierte Unternehmen zusammenbringen soll.

### Die Mitglieder des Expertinnenteams

Name	Funktion	Organisation
Anne Becker-Roskowetz	Onboarding / Recruiting	Stadt Mannheim
Karin Brückner	Leitung	Regionalbüro für berufliche Fortbildung HD, MA, Neckar-Odenwald-Kreis und Sinsheim
Korina Dielschneider	Inhaberin	Coaching – Beratung – Begleitung
Beate Reichelstein	Co-Leitung und Beratung	Kontaktstelle Frau und Beruf Mannheim – Rhein-Neckar – Odenwald
Dr. Claudia Schöning-Kalender	Vorstandsmitglied	Paritätischer Kreisverband Mannheim e. V.
Corinna Schneider	Co-Leitung und Beratung	Kontaktstelle Frau und Beruf Mannheim – Rhein-Neckar – Odenwald



### III.1.3 Projektskizze WF1, Projekt 1

## Fachkräfte Frauen 50plus for Future

#### PROJEKTDATEN

##### **(Potenziell) durchführende Institutionen und Projektleitung**

Regionalbüro für berufliche Fortbildung Heidelberg, Mannheim, Neckar-Odenwald-Kreis und Sinsheim, Netzwerk Fortbildung, Regionalbüroleitung Karin Brückner

##### **(Potenzielle) Kooperationspartner\*innen**

- Kontaktstelle Frau und Beruf Mannheim – Rhein-Neckar – Odenwald
- Agentur für Arbeit Mannheim, Rhein-Neckar und Heidelberg (Arbeitgeberservice)
- MAG Mannheimer Ausstellungs-GmbH

##### **Geplante Durchführung und örtliche Verankerung**

Mannheim und Umgebung (RNK, NOK, Heidelberg)

##### **Zielgruppen**

Frauen 50plus, die qualifiziert sind und nach einer Kündigung eine neue Arbeit suchen (u. a. Empfängerinnen ALG 1)  
Frauen 50plus, die nach einer (längeren) Pause einen beruflichen Wiedereinstieg suchen  
Unternehmen, die Frauen 50+ eine Chance geben (Best Practice)

##### **Durchführungszeitraum**

Juni 2025 – Dezember 2027 (30 Monate)

## PROJEKTKONZEPT

### Ausgangssituation

Über 50-Jährige sind die Problemgruppe auf dem Arbeitsmarkt. Wer in diesem Alter seinen Job verliert, hat es besonders schwer, einen neuen zu finden. Sachliche Gründe dafür gibt es kaum. Noch nie gab es so viele 50-bis 60-Jährige wie heute. Wichtiger als neue Förderungen oder Gesetze wäre der Abbau diverser Barrieren im Kopf. Frauen sind besonders von Altersdiskriminierung betroffen und vielen Vorurteilen ausgesetzt, wie zum Beispiel: Sie seien teurer, öfter krank, weniger flexibel, nicht offen für Neues und weniger belastbar.

In Wirklichkeit haben ältere Arbeitnehmerinnen viele Stärken und Vorteile, die sie zu wertvollen Mitarbeiterinnen machen. Sie können auf viel Erfahrung, Wissen und Kompetenz zurückgreifen, die sie in ihre Arbeitsstelle einbringen, wenn sie die Chance dazu erhalten. Gerade wenn es um die Umsetzung von neuen Ideen, Projekten und Veränderungen geht, können ältere Arbeitnehmerinnen auf praktische Erfahrung zurückgreifen. Das ermöglicht, Hindernisse und Probleme frühzeitig zu erkennen und gegenzusteuern.

Nach einer Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) haben weibliche Babyboomer ein großes Potenzial, den Fachkräftemangel in Deutschland zu mildern. Im Jahr 2023 waren rund 4,5 Millionen Frauen im Alter von 55 bis 64 Jahren in Deutschland erwerbstätig. Dies entspricht einer Erwerbstätigenquote von 62 %. Das Potenzial, wenn diese Frauen motiviert werden können, bis zum Renteneintrittsalter in der Arbeitswelt zu verbleiben, ist groß und damit eine wichtige Chance.

In Mannheim waren laut Statistik der Bundesagentur für Arbeit 1.952 Frauen über 50 Jahre im Jahr 2023 arbeitslos; damit lag ihr Anteil an allen arbeitslosen Frauen im Jahr 2023 (6.215) bei über 30 %.

### Projektdarstellung

Mit ca. einem Drittel aller arbeitslosen Frauen ist der Anteil der über 50-jährigen hoch und sie sind deshalb eine nicht zu vernachlässigende Gruppe, wenn es um die Schließung der Fachkräftelücke in Deutschland geht. Die Idee ist, einen Schwerpunkt „Fachkräfte Frauen 50plus“ auf beruflichen Messen zu etablieren. Damit soll die Zielgruppe der Frauen 50plus, die qualifiziert und auf der Suche nach einer neuen Herausforderung sind, sei es, weil sie arbeitslos geworden sind oder einen Arbeitswechsel anstreben, ins Blickfeld von Unternehmen rücken, damit diese sich für ältere Arbeitnehmerinnen öffnen. Berufliche Messen vereinen die klassischen Präsentationsstände von Unternehmen, Weiterbildungsträgern und Beratungsstellen sowie Vorträgen.

Die in Mannheim seit 2001 etablierte dreitägige Messe „Jobs for Future“ soll als erste Messe im Februar 2026 samstags den Schwerpunkt „Fachkräfte Frauen 50plus“ aufnehmen und die Ausstellenden im Vorfeld motivieren, samstags an ihren Ständen den Schwerpunkt aufzugreifen sowie in Vorträgen zu präsentieren.

Ausgehend von dem Beispiel „Jobs for Future“ mit dem Samstags-Special „Fachkräfte Frauen 50plus“ soll dieser Schwerpunkt den Weg zu anderen beruflichen Messen finden, wie z. B. die Infotage „Frau und Beruf“ und die „Fit für Fortbildung“. Ziel ist es, den Schwerpunkt „Fachkräfte Frauen 50plus“ langfristig als festen Bestandteil der beruflichen Messen in der Region zu etablieren.

Flankierend soll eine Sichtbarkeitskampagne im Mannheimer Morgen erfolgen, die gelungene Beispiele von Frauen 50 plus, die neu in Unternehmen angefangen haben, in Porträts vorstellt.

Hintergrundinformation:

Zitat von Website <https://www.jobsforfuture-mannheim.de/allgemeine-infos/was-ist-die-messe-jobs-for-future>

Die Jobs for Future ist eine jährliche Messe rund um die Themen Arbeitsplätze, Aus- und Weiterbildung, Studium. Sie wird in Mannheim seit dem Jahr 2001 und in Villingen-Schwenningen seit dem Jahr 2003 von der MAG Mannheimer Ausstellungs-GmbH veranstaltet.

Die Messe führt die ganze Vielfalt von Angebot und Nachfrage im Bereich Bildung und Beruf unter einem Dach zusammen: Ausbildungs- und Arbeitsplätze, Studienrichtungen, Praktikumsangebote, Karrieremöglichkeiten, Existenzgründung, Weiterbildungs-Bausteine und Zusatzqualifikationen.

Zu den Ausstellern der Jobs for Future Mannheim zählen z. B. Unternehmen, Berufsbildungswerke, Kammern und Verbände, Schulen, Universitäten, Hochschulen, Weiterbildungsinstitute, Akademien, Existenzgründungs-Plattformen, Personaldienstleister, Coaching-Spezialisten und viele mehr. Starke Partner der Messe sind die Handwerkskammer Mannheim Rhein-Neckar-Odenwald, die Agentur für Arbeit Mannheim und das Regionalbüro für berufliche Fortbildung.

Messebesucher treffen auf kurzen Wegen die richtigen Ansprechpartner in Sachen Job und Karriere. Ob Studien- oder Berufsorientierung, Ausbildungs- oder Arbeitsplatzsuche, Praktikum oder Karriereplanung – drei volle Tage präsentieren die Personalbetreuer, Ausbilder und Arbeitsmarktexperten ihre Angebote, stehen den Interessenten Rede und Antwort und beraten ganz persönlich. Eine Voranmeldung ist nicht erforder-

lich: Jeder kann einfach kommen, sich informieren und seine Fragen stellen. Der Messe-Eintritt ist kostenlos!

Mitmach-Aktionen und Workshops laden ein, Berufe live zu erleben. Hier kann man sich wertvolle Tipps für Bewerbungen und Einstellungsgespräche holen, bei den „alten Hasen“ und den „Kollegen Azubis“ über Arbeitsalltag und Anforderungen

informieren oder den ersten Kontakt zu seinem möglichen neuen Arbeitgeber herstellen.

Im begleitenden Info-Forum gibt es Vorträge und Workshops zu Themen wie Berufs- und Studienwahl, Stellensuche, Bewerbungstraining, Coaching, Netzwerke und persönliche Weiterentwicklung.

ZIELE UND ANVISIERTE ERGEBNISSE DES PROJEKTES

Hauptziel	anvisiertes Ergebnis
Weibliche Fachkräfte 50plus für den Arbeitsmarkt erschließen, Arbeitslosenquote verringern	Etablierung des Schwerpunkts „Fachkräfte Frauen 50plus“ auf beruflichen Messen, um auf dieses Fachkräftepotenzial aufmerksam zu machen
(ggf. Teilziele)	anvisierte Ergebnisse der Teilziele
Sichtbarkeit für arbeitssuchende Frauen 50plus und ihre Herausforderungen	Schwerpunkt „Fachkräfte Frauen 50plus“ auf der Messe „Jobs for Future“ am Samstag im Februar 2026 mit Infos am Stand des Netzwerks Fortbildung und an möglichst vielen Infoständen der Ausstellenden sowie in verschiedenen Vorträgen
Abbau von Vorurteilen in Unternehmen gegenüber der Leistungsfähigkeit von Arbeitnehmerinnen 50plus	Unternehmen in der Region identifizieren, die offen für Frauen 50plus als Arbeitnehmerinnen sind
	Best Practice Beispiele für Vorträge auf der „Jobs for Future“ recherchieren
	Serie mit biografischen Erfolgsgeschichten aus der Region im Mannheimer Morgen gestartet
	Sensibilisierung aller Ausstellenden auf der „Jobs for Future“ (Weiterbildungsträger und Unternehmen) für die Zielgruppe Frauen 50plus
	Den Schwerpunkt „Fachkräfte Frauen 50plus“ auf weiteren Messen etablieren

BAUSTEINE UND ZEITPLAN DES PROJEKTES (AUS SICHT DES EXPERTINNENTEAMS)

Bausteine	2025				2026			
	1. Q.	2. Q.	3. Q.	4. Q.	1. Q.	2. Q.	3. Q.	4. Q.
Baustein 1 Die MAG ins Boot holen	●							
Baustein 2 Planung des Schwerpunkttages		●						
Baustein 3 Info-Material erarbeiten für die Ausstellenden			●					
Baustein 4 Best Practice Beispiele finden für die Vorträge und die Sichtbarkeitskampagne		●	●					
Baustein 5 Sichtbarkeitskampagne planen, den Mannheimer Morgen ins Boot holen			●	●				
Baustein 6 Durchführung					●			

### EMPFEHLUNG VON DREI INDIKATOREN ZUR MESSBARKEIT DES ERFOLGS DES PROJEKTES

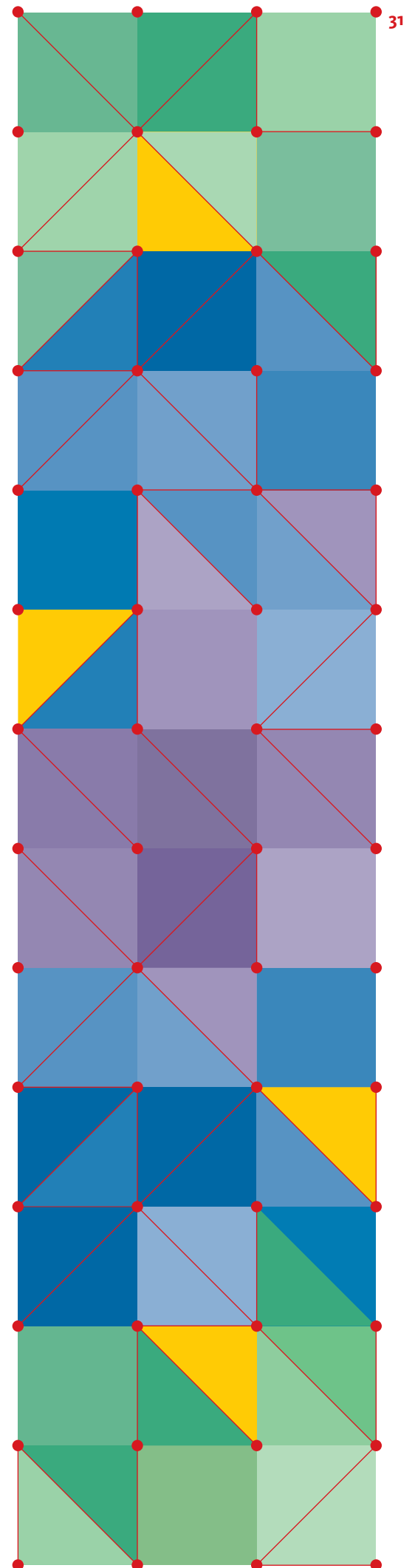
- Indikator 1** Die „Jobs for Future“ hat samstags mit dem Schwerpunkt „Fachkräfte Frauen 50plus“ stattgefunden.
- Indikator 2** „Best Practice“-Akteure konnten für die Vorträge identifiziert und gewonnen werden.
- Indikator 3** Anzahl Teilnehmende an Jobmesse
- Indikator 4** Ausstellende, die sich am Schwerpunktthema beteiligt haben
- Indikator 5** Teilnehmerinnen an den Vorträgen

### ERWARTETE NOTWENDIGE MITTEL (BUDGET)

	Erläuterung	Summe
<b>Personal</b>	Referentinnen (für 2 Jahre)	10.000 – 15.000 €
<b>Sachmittel, inkl. Honorartätigkeiten</b>	Messekosten, Werbung Evtl. Umfrage	10.000 €
<b>Summe gesamt</b>	Ausstellende, die sich am Schwerpunktthema beteiligt haben	20.000 – 25.000 €

### STATUS DES PROJEKTES

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





## III.2 Wirkungsfeld 2: Förderung von Frauen im Arbeitsbereich Klimaschutz

### III.2.1 Relevanz des Wirkungsfeldes

#### Klimaschutz geht alle an – gibt es dennoch einen Gendergap?

Klimaveränderungen treffen alle Menschen, unabhängig von ihren intersektionalen Merkmalen. Aber wirkt sich der Klimawandel auf die Geschlechter in gleicher Weise aus? Wie verändern sich beispielsweise die mehrheitlich von Frauen besetzten Arbeitsbereiche im Care- und Dienstleistungsbereich, die Aufgaben der familiären Reproduktion angesichts der Klimaprobleme? Sind Frauen und Männer an den anstehenden politischen und wirtschaftlichen Entscheidungen in Bezug auf den Klimawandel und dessen direkte und indirekte Wirkungen auf die Arbeitswelt im gleichen Maße beteiligt?

Erschien das Bundesumweltministerium der letzten Legislaturperiode auch in der Führungsetage paritätisch besetzt, so traf das auf die anderen Bundesministerien, die sektoral mit Klimaschutz befasst sind, z. B. in den Bereichen Bauen, Wohnen, Wirtschaft, Energie, Industrie, Verkehr etc nicht zu. Im europäischen Vergleich rangiert Deutschland beim Anteil von weiblichen Führungskräften in der Energiewirtschaft auf den letzten Plätzen. Auch die NGOs im Klimaschutzbereich werden in den Führungsetagen mehrheitlich männlich geführt.

Andererseits lässt sich zeigen, dass Frauen die besseren Klimapionierinnen sind. Ihr Anteil an den Start-Up-Gründungen im Klimabereich ist höher als ihr Anteil in den sonstigen Gründungsbereichen. Dabei erfahren sie als Inhaberinnen zumeist kleiner Unternehmen durchschnittlich weniger Klima-Beratung als männlich geführte große Firmen. Unternehmen mit einer verbesserten Geschlechter-Diversität in den Aufsichtsräten scheinen eine deutlich höhere Wahrscheinlichkeit zu haben, nachhaltig zu arbeiten, d. h. unter anderem weniger Energieverbrauch für die gleiche Produktionsmenge zu benötigen. Es spricht folglich Vieles dafür, den Frauenanteil in den Entscheidungsetagen in Sachen Klimaschutz zu erhöhen. Aber nicht nur dort sind Frauen unterrepräsentiert, sondern auch als Arbeitskräfte über alle Hierarchieebenen hinweg. Bei den sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer\*innen in den wichtigsten Berufssparten der Energiewirtschaft liegt der Anteil von Frauen zumeist unter 10 %.

#### Klimaschutz als gegenderter Arbeitsmarkt

2021 verabschiedete die Bundesregierung das „Erneuerbare-Energien-Gesetz“ (EEG 2021). Es will eine nachhaltige Entwicklung der Energieversorgung sicherstellen und die Weiterentwicklung der Stromerzeugung aus erneuerbaren Quellen fördern. Bis zum Jahr 2030 soll der Anteil des Stroms, der aus erneuerbaren Energien erzeugt wird, auf 65 % steigen. Wirtschaftszweige, die sich mit Klimaschutz und dem Ausbau der Wind- und Solarenergie beschäftigen, gelten als zukunftsweisende Wachstumsbranchen.

Aber:

**„Um die Ziele des Erneuerbare-Energien-Gesetzes (EEG) in Wind- und Solarenergie bis zum Jahr 2030 zu erreichen, müssen die jährlichen Ausbauraten in Richtung einer klimaneutralen Energieversorgung in den kommenden Jahren um ein Vielfaches gesteigert werden. Um diese Leistungssteigerungen zu ermöglichen, muss die Zahl der eingesetzten Fachkräfte in den verschiedenen Tätigkeitsfeldern der Solar- und Windenergie entsprechend stark steigen.“<sup>9</sup>**

Es fehlt an Arbeitskräften in allen Bereichen, die mit Klimaschutz befasst sind. Gesucht werden Fachleute in der Bauelektrik, in der Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik, in der Bauplanung und Elektrotechnik, aber auch im Holz-, Möbel- und Innenausbau, in der Lagerwirtschaft und der Softwareentwicklung, in der Buchhaltung, in der kaufmännischen und technischen Betriebswirtschaft. Auf der Suche nach Auszubildenden und zukünftigen Fachkräften, nach Quereinsteigenden und zu Qualifizierenden geraten zunehmend Frauen in den Blick. „Frauen bieten noch ungenutzte Potenziale für die Energiewende“, ist in einer Studie des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz 2022 zu lesen.<sup>10</sup>

**„Frauen sind daher stärker in den Blick zu nehmen, um mehr Fachkräfte für die Energiewende zu gewinnen. Unternehmen und Politik sollten deshalb in die klischeefreie berufliche Orientierung und Förderung von Frauen zur Gestaltung der Energiewende investieren.“<sup>11</sup>**

9 KOFA, Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz (Hg.): Studie 3/2022. Energie aus Wind und Sonne, S. 4.

10 Ebd., S. 6.

11 Ebd.

An die Unternehmen gerichtet, forderte das Ministerium: Frauen müssen als Arbeitnehmerinnen-Zielgruppe stärker adressiert werden. „Informieren Sie sich über die Bedürfnisse von Arbeitnehmerinnen und adressieren Sie Frauen gezielt in Ihren Stellenanzeigen. Darüber hinaus können Sie mit zielgruppenspezifischen Formaten die Aufmerksamkeit von Frauen für diese Berufe steigern, zum Beispiel durch Workshops, Informations- und Netzwerkveranstaltungen. Idealerweise gestalten Frauen diese Formate zum Kennenlernen von Energieberufen und dienen gleichzeitig als Vorbild.“<sup>12</sup> In der Studie des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz 2022 sind eine ganze Reihe von Ideen genannt, wie die Energiewirtschaft weibliche Arbeitskräfte gewinnen könnte.

Baden-Württemberg engagiert sich in besonderer Weise für den Klimaschutz. Das Bundesland will Klimaschutzland Nr. 1 in Deutschland werden. Es gibt rund 20 Anlaufstellen und weitere Beratungsstellen, in denen sich Firmen und Bürger\*innen in Fragen des Klimaschutzes informieren können. Auch in diesen Einrichtungen sind Sachverständige beschäftigt, die ihr Klimawissen in wirtschaftliche und private Vorhaben einbringen. Wie viele der in den Beratungsstellen Beschäftigten sind Frauen? Kann sich in der Klimaschutzberatung ein Berufsfeld für Frauen öffnen? Das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus Baden-Württemberg engagiert sich für die Gewinnung von weiblichen Arbeitskräften für die Energiewende und sucht mit Mentoring-Programmen insbesondere Migrantinnen für MINT-Berufe auch im Klimasektor zu begeistern und beim Einstieg zu unterstützen.

Die Stadt Mannheim hat die Klimaschutzstrategie „Mannheim auf Klimakurs“ aufgelegt und engagiert sich für die stadtweite Koordinierung und Realisierung von Klimaschutzprojekten. In der Klimaschutz-Allianz will sie Industrieunternehmen, kleine und mittlere Unternehmen sowie die städtischen Eigenbetriebe für einen starken Klima- und Umweltschutz gewinnen. Ließen sich in der Klimaschutz-Allianz auch Maßnahmen planen, wie Mädchen und Frauen für Klimaschutzberufe gewonnen werden könnten?

Denn alle gestarteten oder geplanten Maßnahmen zur Gewinnung von Arbeitskräften für den Klimaschutz haben ein Problem noch nicht lösen können: Das Interesse von Mädchen und Frauen für die Klima-Schutz-Berufsfelder wächst nur langsam und gerade in den (bau-)technischen Bereichen treffen weibliche Arbeitskräfte immer noch auf Vorbehalte unter den männlichen Kollegen. Befürchtet wird ein männlich geprägtes Arbeitsklima, aber auch Arbeitsbedingungen, die viele Klimaschutz-Berufe wenig attraktiv für Frauen erscheinen lassen.

### **Klimaschutz und weibliche Arbeitskräfte aus Sicht der Stadtverwaltung, Mannheim und der Bürgerschaft im September 2024**

Die Befragungen von Verwaltungsangehörigen und Bürgerschaft im Rahmen der Umsetzung der „Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“ befassten sich auch mit der Frage der Gewinnung von weiblichen Arbeitskräften für den Klimaschutz-Arbeitsmarkt. Welche Handlungsfelder nahmen die Befragten in den Blick?

- Der Arbeitsbereich ist im Aufbau. Informationen müssen gesammelt und der Öffentlichkeit zur Verfügung gestellt werden.
- Qualifizierungswege und Berufsbilder sollten besser aufgezeigt werden.
- Role Models im Klimaschutzbereich könnten entwickelt und präsentiert werden.
- Weiterbildungsmöglichkeiten insbesondere für kaufmännische Kräfte müssen entwickelt werden.
- Berufsfelder, wie z.B. das der Klimaschutzmanagerin, müssen der Öffentlichkeit und insbesondere jungen Frauen in der Berufsorientierungsphase vorgestellt werden.
- Am Girls' Day könnten Berufe im Klimaschutzbereich präsentiert werden.
- Der Gefahr der Diversifizierung von gut bezahlten, männlich konnotierten Technikberufen und schlecht bezahlten, weiblich konnotierten kaufmännischen und sozialen Berufsfeldern im Klimaschutzbereich muss begegnet werden.
- Studiengänge (universitär und dual) im Bereich Klimaschutz sind zu entwickeln.
- Jobmesse-Stand für Klimaschutz-Jobs sollte entwickelt und Unternehmen angeboten werden.

Viele der Vorschläge erfordern eine enge Zusammenarbeit der staatlichen und kommunalen Behörden mit den Vertretungen von Industrie, Handel und Gewerbe. Vernetzungen und gemeinsame gendersensible Werbemaßnahmen sind denkbar.

<sup>12</sup> Ebd., S. 24.

III.2.2 Arbeit des Expertinnenteams  
und der Mitglieder

Zur Arbeit des Expertinnenteams

Die Mitglieder des Teams trafen sich digital und in Präsenz mehrere Male zwischen Herbst 2024 und Frühjahr 2025 und sammelten Projektideen. Dabei brachten die Expertinnen Erfahrungen von Frauen ein, die bereits im Berufsbereich Klimaschutz tätig sind. Es zeigte sich, dass es in der Praxis vor allem an Berufsprofilen fehlt, die es Frauen ermöglichen, in Leitungsfunktionen aufzurücken. Weiterbildungsmöglichkeiten und die Entwicklung von qualifizierten Berufsbildern wurden diskutiert. Das Team präziserte seine Vorstellungen über Zielgruppen, vorhandene oder gewünschte Angebote und mögliche Träger.

Entwickelt wurden Ideen zum Aufbau eines Netzwerkes für Frauen, die bereits in Unternehmen tätig sind und für das eigene Unternehmen die Weiterqualifikation in Richtung Klimaschutz und Nachhaltigkeit wählen. Ihre Qualifikation für Führungsaufgaben soll vorangetrieben werden. Frauen in Studium und Ausbildung wurden in den Blick genommen und mögliche Informations-, Beratungs- und Rekrutierungswege besprochen. Das Expertinnenteam einigte sich darauf, zwei Projektideen weiterzuentwickeln.

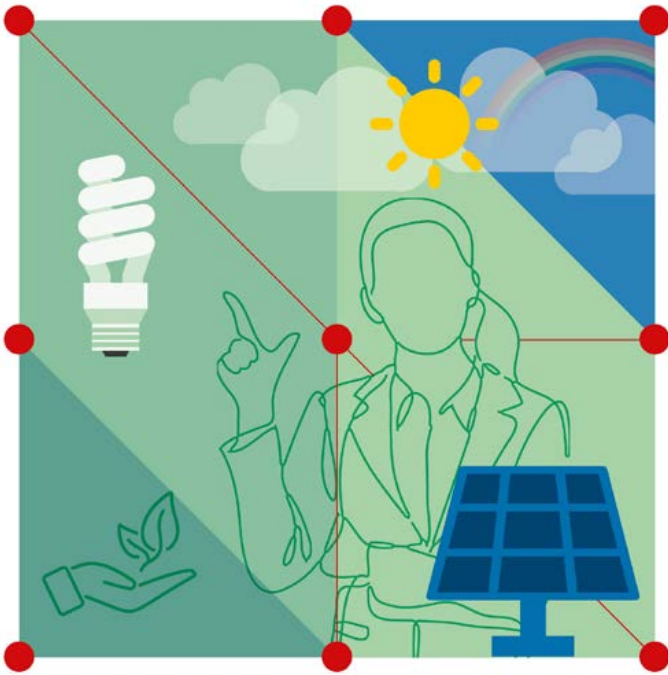
Projektideen:

Zielgruppe	Projektidee	Projektziele
<ul style="list-style-type: none"><li>Frauen in Spitzenpositionen</li><li>Frauen in Nachhaltigkeitsberufen</li></ul>	„Mentoring“	<ul style="list-style-type: none"><li>Frauen in Spitzenpositionen (Mentorinnen) mit Frauen in Nachhaltigkeitsberufen (Mentees) zusammenbringen</li><li>Wege, aufzeigen, wie man auf eine Führungsposition im Bereich Nachhaltigkeit gelangt</li><li>Weiterentwicklung der nötigen Kompetenzen</li></ul>
Frauen in Ausbildung	„Ideathon“ (ein- oder zweitägiger Workshop)	Entwicklung kreativer Lösungen für Klimaschutz Qualifizierungs- und Karrierewege werden aufgezeigt. Werbung zukünftiger Fachkräfte Rekrutierungsmöglichkeiten

Für beide Ideen entwickelte das Expertinnenteam im Januar 2025 Projektskizzen.

### Die Mitglieder des Expertinnenteams

Name	Funktion	Organisation
Fabienne Djadi	Inhaberin	Futura Experts
Judith Geiser	Geschäftsstellenleitung Local Green Deal	Stadt Mannheim
Raphaela Haring	Stabsabteilungsleitung Vielfalt und Prävention	MVV Energie AG
Kim Hirsch	Associate to the CEO	osapiens
Johanna Kunzendorff	Local Green Deal	Stadt Mannheim
Christiane Ram	Leitung Wirtschafts- und Strukturförderung	Stadt Mannheim
Lena Rübelmann	Head of Female Entrepreneurship	GIG7 Kompetenzzentrum FeMale Business / NEXT MANNHEIM
Dr. Lara Track	Senior Projektmanagerin	Netzwerk Energiewende Jetzt e. V.



### III.2.3 Projektskizze WF2, Projekt 2

## ESG Mentoring

#### PROJEKTDATEN

**Durchführende Institutionen und Projektleitung** osapiens und MVV Energie AG

**Kooperationspartner\*innen** ESG Peers (<https://esgpeers.org/de/>)  
 Futura Experts (<https://futuraexperts.de>)  
 Kontaktstelle Frau und Beruf Mannheim (<https://www.frauundberuf-bw.de/kontaktstelle-frau-und-beruf-mannheim>)  
 Spitzenfrauen (<https://www.spitzenfrauen-bw.de>)  
 Women in Sustainable Business (<https://www.linkedin.com/company/women-in-sustainable-business/posts/?feedView=all>)

**Geplante Durchführung und örtliche Verankerung** Mannheim und Metropolregion Rhein-Neckar

**Zielgruppen** **Zielgruppe 1:** Frauen, die für Unternehmen im Arbeitsbereich Nachhaltigkeit tätig sind und eine führende Position im Unternehmen anstreben. (Die Frauen stammen aus dem Raum Mannheim und der Metropolregion Rhein-Neckar.)  
**Zielgruppe 2:** Frauen, die in Führungspositionen auf erster und zweiter Ebene in Unternehmen tätig sind und ihren Kompetenzbereich um das Thema Nachhaltigkeit ausbauen wollen. (Die Frauen nehmen ohne räumliche Eingrenzung teil.)

**Durchführungszeitraum** 2025–2026

## PROJEKTKONZEPT

### Ausgangssituation

Das Tätigkeitsfeld Nachhaltigkeit erlangt zunehmend an Bedeutung für Unternehmen in Deutschland. Als „Local Green Deal City“ und mit dem Leitbild 2023 spielt das Thema Nachhaltigkeit am Wirtschaftsstandort Mannheim eine entscheidende Rolle. In vielen Mannheimer Unternehmen arbeiten Frauen in diesem Geschäftsbereich: Umweltmanagement, Berichterstattung, Umwelt- und Menschenrechtsschutz in der Liefer- und Wertschöpfungskette, Kommunikation, Klimaschutz, betriebliches Energiemanagement usw.

Damit sind sie Treiberinnen von zukunftsentscheidenden betrieblichen Nachhaltigkeitsthemen und unserem gesamtgesellschaftlichen Transformationsprozesses, befinden sich hingegen häufig nicht in einer entsprechenden verantwortlichen Rolle innerhalb ihres Unternehmens.

Mit der Steigerung der Relevanz des Tätigkeitsfeldes „Nachhaltigkeit in den Unternehmen“ ist der aktuelle Zeitpunkt dafür geeignet, Frauen mit dem Thema Nachhaltigkeit in führenden Rollen zu positionieren.

In der Zukunft bietet dieses Tätigkeitsfeld zahlreiche Chancen. Das Potenzial für Frauen liegt in der Aufwertung bestehender Rollen, besserer Bezahlung, höherer Sichtbarkeit und der Möglichkeit, eine Führungsrolle und verantwortungsvolle Position im Unternehmen zu übernehmen.

Mit der Entwicklung von Konzepten für mehr Frauen in Führungspositionen in Kopplung an das Thema Nachhaltigkeit, entstehen neue Tätigkeitsfelder für Frauen, die nicht den üblichen „weiblichen“ Berufen entsprechen. Durch diese Veränderung im Image trägt das Projekt dazu bei, die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern langfristig zu fördern.

Die teilnehmenden Frauen auf der ersten und zweiten Ebene ohne direkten Bezug zu dem Thema Klimaschutz und Nachhaltigkeit erfahren durch das Mentoring eine Stärkung der eigenen Position im Unternehmen durch Wissenszuwachs.

### Projektdarstellung

Es wird ein Mentoring-Programm für die Zielgruppen des Projektes umgesetzt, um die Karrierechancen von Frauen im Tätigkeitsfeld Nachhaltigkeit zu steigern.

**Mentees:** Frauen der Zielgruppe 1

**Mentorinnen:** Frauen der Zielgruppe 2

**Projektstart:** 2. Quartal 2025

### Ablauf:

Mentorinnen und Mentees werden aus den oben genannten Netzwerken und durch Präsenz des Projekts über Social Media gewonnen.

Ein Einstieg in das Mentoring-Programm ist während der Projektlaufzeit jederzeit möglich.

Die aktive Beziehung zwischen Mentorinnen und Mentees startet mit einem Matching der Teilnehmerinnen, d.h. sie werden aufgrund passender Übereinstimmung ausgewählt, und einem Kick-Off.

Das Matching der Teams wird aufgrund definierter Kriterien, Cross-Company und bedarfsorientiert aufeinander abgestimmt. Die Ausgangssituation und Bedarfe werden mittels eines Fragebogens eruiert.

Der Mentoring-Prozess wird durch begleitende Handreichungen und Hilfestellungen zur Orientierung unterstützt.

Während der Mentoring-Phase werden die Tandems durch die projektleitende Institution mithilfe regelmäßiger Rückkopplung aktiv begleitet.

Während der Mentoring-Phase werden themenrelevante und programmspezifische Veranstaltungen für die Teilnehmerinnen des Programms angeboten.

Mit dem Projektabschluss werden die Zufriedenheit und der Kenntniserwerb der teilnehmenden Mentees mittels Fragebogen evaluiert.

**Projekt Ende:** 4. Quartal 2026

Das Projekt ist einfach skalierbar und bietet das Potenzial, sowohl national als auch international ausgeweitet zu werden. Daher ist eine Weiterführung und Ausweitung denkbar und wünschenswert.

### Benefits für die Mentees:

- Persönliche und berufliche Weiterbildung
- Aufbau eines Netzwerks
- Unterstützung bei der Karriereplanung
- Einblicke in Best Practice
- Vermittlung von Fähigkeiten und Strategien, um effektiv mit der C-Level-Ebene zu kommunizieren und sich als Führungskraft zu positionieren
- Entwicklung von Führungsqualitäten, um das Thema Nachhaltigkeit strategisch im Unternehmen zu leiten

**Benefits für die Mentorinnen:**

- Direkter Zugang zum unternehmensrelevanten Thema betrieblicher Nachhaltigkeit durch den Austausch mit erfahrenen Mentees aus dem Tätigkeitsfeld
- Stärkung der eigenen Position im Unternehmen durch Kompetenzzuwachs
- Erweiterung des eigenen Netzwerkes und Kollaborationsgewinn
- Möglichkeit, eigenes Wissen und eigene Erfahrungen weiterzugeben und somit zur Förderung der nächsten Generation von weiblichen Führungskräften im Bereich Nachhaltigkeit beizutragen
- Social Proof als Investition in die gesellschaftliche Herausforderung beim Thema Gleichstellung.

**ZIELE UND ANVISIERTE ERGEBNISSE DES PROJEKTES****Hauptziel**

Das Projekt zielt darauf ab, Chancengleichheit und Gerechtigkeit in der Arbeitswelt im Bereich der Gleichstellung über das Tätigkeitsfeld Nachhaltigkeit herzustellen.  
Das Tätigkeitsfeld Nachhaltigkeit wird zur Aufstiegschance.  
Der Anteil von Frauen in Entscheidungsgremien von Wirtschaft und Gesellschaft wird erhöht.

**anvisiertes Ergebnis**

Frauen erwerben Kompetenzen und profitieren von Best Practices ihrer Role Models. Außerdem wird die unternehmerische Relevanz von Nachhaltigkeit auf Führungsebene durch Kompetenzerwerb gestärkt.

- Kurzfristig: 10 Mentoring-Paare werden „gematcht“.
- Mittelfristig: Eine aktive Beziehung zwischen Mentorinnen und Mentees in der beruflichen Entwicklung ist hergestellt.
- Langfristig: Mehr Frauen sind in Führungspositionen im Tätigkeitsfeld Nachhaltigkeit tätig.

**(ggf. Teilziele)**

Das Thema Nachhaltigkeit wird zum Führungsthema im Unternehmen.

**anvisierte Ergebnisse der Teilziele**

- Mentees wissen, wie sie ihr Tätigkeitsfeld zum Führungsthema entwickeln.
- Mentees wissen, wie sie das Thema in ihrer Organisation strategisch leiten und damit Führungsverantwortung übernehmen können.
- Mentees haben Orientierung beim Aufbau von Netzwerken, wissen über Best Practices und „Lessons Learned“ (gewonnene Erkenntnisse) ihrer Mentorinnen Bescheid, um als Frau die eigenen Karrierechancen zu verbessern.
- Mentorinnen erlangen interdisziplinären Kompetenzzuwachs durch die fachliche Expertise der Mentees im Thema Nachhaltigkeit und Klimaschutz.

Durch den beidseitigen Kompetenzgewinn entsteht eine Win-win-Situation für beide Seiten.

**MASSNAHMEN UND ZEITPLAN DES PROJEKTES (IN ABSTIMMUNG MIT DER PROJEKTRÄGERSCHAFT)**

	2025				2026			
	1. Q.	2. Q.	3. Q.	4. Q.	1. Q.	2. Q.	3. Q.	4. Q.
<b>Projektkonzipierung und Kommunikationsplan</b>		●						
<b>Projektpartner gewinnen und Finanzierung sicherstellen</b>			●					
<b>Formate entwickeln und Durchführung planen</b>				●	●	●	●	
<b>Evaluation des Projektes</b>								●



## EVALUATION DES PROJEKTES AUF BASIS DER ANVISIERTEN ERGEBNISSE (IN ABSTIMMUNG MIT PROJEKTRÄGERSCHAFT)

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

**Zeitpunkt** am Ende der Projektlaufzeit

**Indikatoren**

- Anzahl Mentoring-Paare
- Anzahl Veranstaltungen
- Anzahl Rückmeldebögen
- Zufriedenheit mit dem Format

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

## NOTWENDIGE MITTEL (BUDGET)

	Erläuterung	Summe
<b>Personal</b>	ca. 100 Stunden Arbeitsaufwand	20.000 €
<b>Sachmittel inkl. Honorartätigkeiten</b>		10.000 €
<b>Summe gesamt</b>		30.000 €

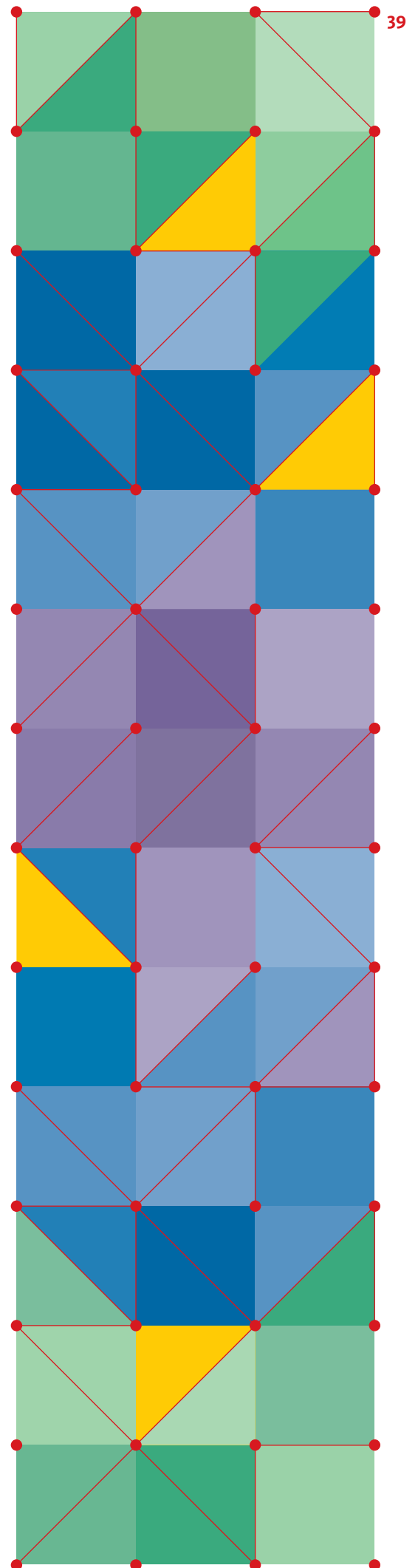
## STATUS DES PROJEKTES

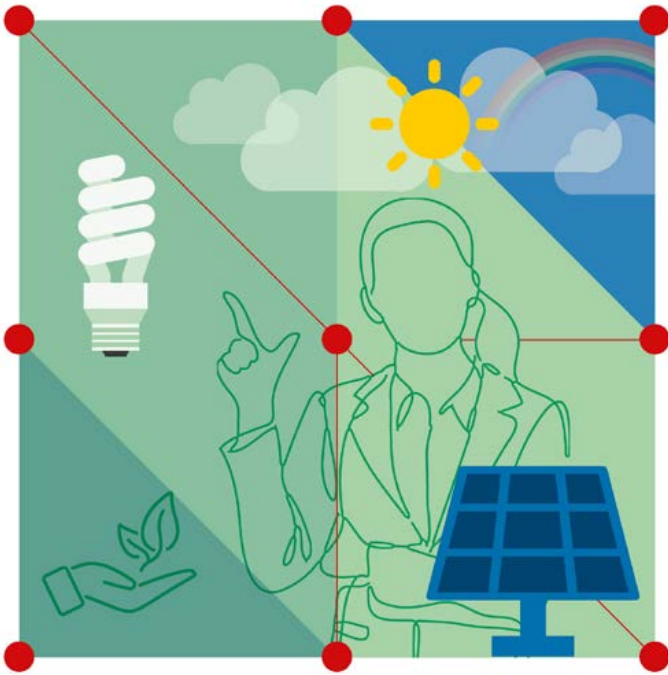
**Antragstellung** entfällt

**Status der Finanzierung** geklärt

**Umsetzung** begonnen

**(Mögliche) Einbindung in Förderprogramm** entfällt





### III.2.4 Projektskizze WF2, Projekt 3

## Ideathon

#### PROJEKTDATEN

##### **(Potenziell) durchführende Institutionen und Projektleitung**

Wirtschaftsförderung Mannheim mit Green Industry Cluster, GIG7, Next Mannheim, Local Green Deal  
Projektleitung: Local Green Deal

##### **(Potenzielle) Kooperationspartner\*innen**

Unternehmen mit Technologiebezug in Mannheim, Hochschulen in Mannheim und der Metropolregion (Wirtschaftsuniversitäten, Tech-Studiengänge, Hochschulen, z. B. SRH, Duale Studienrichtungen), Green Industry Cluster, Local Green Deal-Verbundpartner\*innen

##### **Geplante Durchführung und örtliche Verankerung**

Mannheim, MAFINEX Technologiepark

##### **Zielgruppen**

Weibliche Studierende aus verschiedenen Studienrichtungen, die  
a) am Bereich Klimaschutz Interesse haben  
b) am Bereich Entrepreneurship Interesse haben und  
c) sich am Ende ihres Studiums (Bachelor- oder Master-Studium) oder vor der Spezialisierung im Master befinden

##### **Durchführungszeitraum**

Juli 2025 bis Ende 2026  
Die Weiterführung der Ideathons 2–4 x pro Jahr in 2027 ff. ist möglich und anvisiert.

## PROJEKTKONZEPT

### Ausgangssituation

Klimaschutz und Nachhaltigkeit sind zentrale Herausforderungen unserer Zeit, die innovative Lösungen und engagierte Fachkräfte erfordern. Trotz der wachsenden Bedeutung dieser Themen sind Berufe und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten im Bereich Klimaschutz und Nachhaltigkeit oft noch wenig bekannt, insbesondere unter Frauen. Dies führt dazu, dass viele talentierte Frauen diese Karriereoptionen während ihrer Studienzeit und kurz vor dem Berufseinstieg nicht in Betracht ziehen. Dasselbe gilt auch hinsichtlich Unternehmertums bei Studienabgängerinnen.

Andererseits sind die Themen soziale und ökologische Nachhaltigkeit sowie der Wunsch nach selbstbestimmtem, werte-basiertem Arbeiten in der Zielgruppe stark vertreten.

Dies gilt es zu nutzen.

Der Zeitpunkt der Studienphase ist bestes dafür geeignet, um Frauen frühzeitig für den Arbeitsbereich Klimaschutz zu interessieren und ihnen Berufe sowie Chancen mit guten Verdienstmöglichkeiten in diesem Bereich aufzuzeigen. Dies ist der ideale Zeitpunkt, um sie auf die vielfältigen beruflichen Möglichkeiten aufmerksam zu machen, die dieser Bereich bietet, und sie gleichzeitig auf ihren bevorstehenden Berufseinstieg oder eine potenzielle Unternehmensgründung in diesem Bereich vorzubereiten.

Ausgangssituation ist zudem, dass sich viele Unternehmen und Startups qualifizierte und diverse Teams wünschen, aber mit einem akuten Fachkräftemangel und mit der Situation konfrontiert sind, dass nur von wenigen Frauen Bewerbungen eingehen.

Es besteht weiter die realistische Gefahr, dass weibliches Engagement und die berufliche Professionalisierung im Bereich Klimaschutz und Nachhaltigkeit als Sozialmaßnahme wahrgenommen wird, die über Sinnstiftung und nicht über Einkommen honoriert wird. Frauen sollen die Möglichkeit erkennen, in diesem Bereich nicht nur wirksam zu handeln und einen positiven Beitrag zur Gesellschaft und zu den Klimazielen zu leisten, sondern auch beruflich erfolgreich zu sein, indem sie relevante Positionen in Unternehmen einnehmen, die Innovationskraft dieser Unternehmen voranbringen oder selbst Unternehmen mit Zukunftspotenzial gründen.

### Projektdarstellung

Ideathons:

Der Ideathon ist ein ein- bis zweitägiges Workshop- und Eventformat, ähnlich einem Hackathon. (Ein Hackathon ist eine intensive, zeitlich begrenzte Veranstaltung, bei der interdisziplinäre Teams an innovativen Lösungen für spezifische Probleme oder Challenges, d.h. Herausforderungen, arbeiten.) Bei den Ideathons kommen dazu Teilnehmerinnen aus unterschiedlichen Hochschulen und Studiengängen aus der Region im MA-FINEX (oder einer anderen Örtlichkeit) in Teams zusammen, um innovative Lösungen für Klimaschutzprobleme zu entwickeln. Ideathons finden zwei bis vier Mal im Jahr statt. Es werden reale Challenges aus dem Bereich Nachhaltigkeit formuliert, die im Rahmen des Ideathons bearbeitet werden. Der Prozess der Erarbeitung wird durch eine/n Moderator\*in begleitet und durch technologische Tools bis zu einem Prototyp begleitet. Das Ende eines jeden Ideathons stellen die Abschluss-Pitches, d.h. Kurzpräsentationen einer Geschäftsidee, dar, in denen die erarbeiteten Lösungsideen vorgestellt und vor einer Jury gepitcht werden.

#### Anreize für die Teilnahme:

Teilnehmerinnen erhalten ECTS-Punkte für ihr Studium und/oder finanzielle Prämien für die besten Ideen als Preis. Darüber hinaus können sie einen „female Innovationsraum“ erleben, der in der Vergangenheit als sehr bestärkend und prägend wahrgenommen wurde. Dies stellt sicher, dass die Teilnehmerinnen einen direkten akademischen und persönlichkeitsprägenden sowie möglicherweise finanziellen Nutzen aus ihrer Teilnahme ziehen. Sie erfahren einen Empowerment- und Qualifizierungsmoment in ihrer Ausbildung. Auch ihr berufliches Netzwerk wird durch die Teilnahme erweitert.

Unternehmen können diese Events sponsoren und reale Herausforderungen als Fragestellungen in das Format einbringen, um zusätzlich engagierten weiblichen Nachwuchs mit Motivation für den Bereich Klimaschutz zu erreichen und sich als Unternehmen und Arbeitgeber\*in zu positionieren. Darüber hinaus erhalten die Unternehmen innovative Lösungsideen für konkrete Problemstellungen.

#### Netzwerk- und Rekrutierungsmöglichkeiten:

Während des Ideathons haben die Teilnehmerinnen die Gelegenheit, mit Vertreterinnen und Vertretern von Unternehmen und Jurymitgliedern zu interagieren. Dies fördert die Bekanntmachung der Unternehmen und bietet den Teilnehmerinnen wertvolle Netzwerk- und den Unternehmen wertvolle Rekrutierungsmöglichkeiten. Es entsteht zudem der Austausch mit anderen Studiengängen und Disziplinen.

#### Folgeaktivitäten:

Der Ideathon soll langfristige Auswirkungen haben. Die Teilnehmerinnen werden ermutigt, ihre im Ideathon entwickelten Ideen weiterzuverfolgen, z. B. im Rahmen von Abschlussarbeiten. Unternehmen gewinnen neue Ideenlösungen und haben die Möglichkeit, talentierte Nachwuchskräfte zu rekrutieren und die Lösungsideen z. B. inhouse zu verfolgen. Zusätzlich können Teilnehmerinnen für regionale Startup-Gründungsförderungsprogramme gewonnen werden, indem die Lösungsansätze als Gründungsoptionen weiterverfolgt werden.

## ZIELE UND ANVISIERTE ERGEBNISSE DES PROJEKTES

### Hauptziele

- Stetigen Zuwachs von weiblichen Fachkräften für den Bereich Klimaschutz erreichen
- Affinität zu den Themen Technologie, Startup-Gründung und Innovation unter weiblichen Studierenden fördern und stärken
- Errichtung eines „Recruitment Funnels“ von hochqualifizierten weiblichen Fachkräften mit hoher Affinität zu Technologie und Klimaschutz für Mannheimer Unternehmen und bestehende Mannheimer Gründungsangebote, ggf. auch für die Stadtverwaltung und ihre Eigenbetriebe  
Ein „Recruitment Funnel“ (deutsch: „Rekrutierungstrichter“) beschreibt alle Schritte des Rekrutierungsprozesses über soziale Medien.

#### Ausmaß des Funnels:

Zwei bis vier Mal pro Jahr werden 20-50 Frauen aus verschiedenen Studienrichtungen, die sich am Ende ihres Studiums oder vor der Spezialisierung im Master befinden, durch die Ideathons frühzeitig für den Arbeitsbereich Klimaschutz gewonnen. So können jährlich 80-200 Studentinnen aus der Region für kreative Lösungen im Klimaschutz zwischen Stadtverwaltung, Unternehmen und Hochschulen sowie Berufsperspektiven im Bereich Klimaschutz und Nachhaltigkeit, und/oder für Unternehmensgründung in diesem Bereich erreicht, sensibilisiert und qualifiziert werden.

### Teilziele

- Positionierung der Hochschulen und Universitäten

- Female Empowerment

- Steigerung von Innovationskraft durch Cross-Learning in der Region

- Anbindung und Austausch zwischen Hochschulen, Stadtverwaltung und Wirtschaft sowie Unternehmer\*innentum in der Region stärken

### anvisierte Ergebnisse

#### Erwartete Ergebnisse:

**Stärkung des Interesses am Klimaschutz:** Die Teilnehmerinnen werden für die Bedeutung und die beruflichen Möglichkeiten im Bereich Klimaschutz zum Zeitpunkt ihres bevorstehenden Berufseinstiegs sensibilisiert.

**Entwicklung kreativer Lösungen, Steigerung von Innovationskraft:** Durch die Bearbeitung von realen Unternehmens-Challenges entstehen innovative Ansätze und Ideen für den Klimaschutz.

**Förderung von Karrierewegen:** Die Teilnehmerinnen erhalten wertvolle Einblicke in Karrierewege und Anforderungen im Bereich Klimaschutz und Nachhaltigkeit.

**Netzwerkbildung:** Teilnehmerinnen knüpfen Kontakte zur Stadtverwaltung, zu Unternehmen und potenziellen Arbeitgeber\*innen, was ihre beruflichen Perspektiven verbessert.

**Abbau von Hürden:** Die Teilnehmerinnen kommen ganz praktisch in Kontakt mit Technologie, Klimaschutz, Entrepreneurship und Karriereoptionen. So können Barrieren und Hürden, aber auch gegenseitige Vorurteile abgebaut werden.

**Erhöhung der Sichtbarkeit potenzieller Arbeitgeber wie Unternehmen, Stadtverwaltung, Verbände etc.:**

Unternehmen, Stadtverwaltung, Verbände und andere präsentieren sich als attraktive Arbeitgeber\*innen und gewinnen Zugang zu talentierten Nachwuchskräften.

**Kritische Masse:** Mit der Funnel-Wirkung kann eine kritische Masse an potenziellen Talenten adressiert und vernetzt werden.

### anvisierte Ergebnisse der Teilziele

Hochschulen und Universitäten können ihr extrakurrikuläres wirtschaftsnahes Angebot erweitern.  
Das Format dient auch dazu, Teamfähigkeit zu fördern.

Innerhalb des Projekts werden Studentinnen – meist erstmals – mit der Arbeitssituation in rein weiblichen Teams auf professioneller und innovationsorientierter Ebene konfrontiert. Dabei entsteht ein intensives Erleben der eigenen Fähigkeiten und einhergehend eine Selbstbewusstseinssteigerung bei den teilnehmenden Frauen. Dieser weibliche Innovationsraum wird als sehr bestärkend und prägend wahrgenommen.  
Außerdem werden gezielt weibliche Vorbilder (aus Firmen, in Case Study-Beispielen und als Jury-Mitglieder) gezeigt. Studien haben ergeben, dass dies inspirierend und antreibend für die Frauen wirkt. Sie erfahren also einen Empowerment- und Qualifizierungsmoment in ihrer Ausbildung.

Das Format forciert kreative, innovative, interdisziplinäre und wirtschaftsbezogene Lösungsfindung und qualifiziert dahingehend.

Das Format bringt die verschiedenen Instanzen zusammen und fördert damit inhärent Anbindung, Austausch und Zusammenarbeit.

**MASSNAHMEN UND ZEITPLAN DES PROJEKTES (IN ABSTIMMUNG MIT DER PROJEKTRÄGERSCHAFT)**

	2025				2026			
	1. Q.	2. Q.	3. Q.	4. Q.	1. Q.	2. Q.	3. Q.	4. Q.
Kontaktaufnahme Hochschulen			●					
Gewinnen von Kooperationspartner*innen und Aufnahme in Ausbildungskatalog			●	●	●			
Ideathon 1						●		
Weitere Ideathons							●	(●)
Evaluation des Projektes								2027 Weiterführung der Ideathons 2-4 x pro Jahr in 2027 ff. möglich

**EVALUATION DES PROJEKTES AUF BASIS DER ANVISIERTEN ERGEBNISSE  
(IN ABSTIMMUNG MIT PROJEKTRÄGERSCHAFT)**

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

**Zeitpunkt** am Ende der Projektlaufzeit

**Indikatoren**

- Anzahl teilnehmender Studentinnen
- Anzahl durchgeführter Pitches
- Anzahl und Tragfähigkeit der erarbeiteten Lösungen
- Anzahl teilnehmender Unternehmen und ggf. geglückter Vermittlungen
- Etablierung einer „ECTS-Vergütung“ war möglich: ja/nein
- Anzahl der Gründungsideen, die in bestehende Gründungsangebote in der Region aufgenommen werden

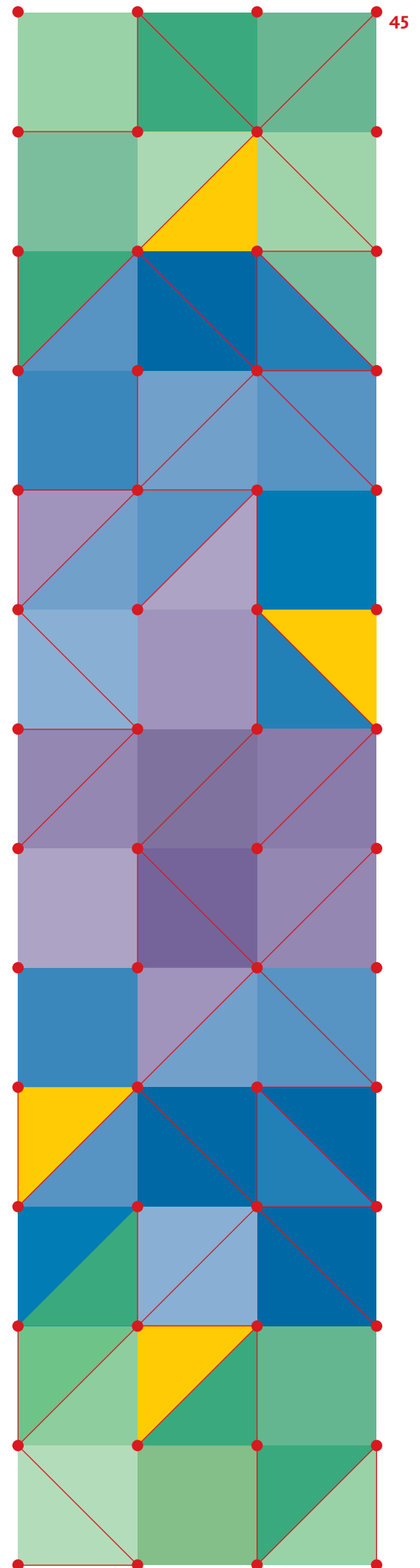
(Die Indikatoren werden vor Projektbeginn mit konkreten Kennzahlen unterlegt.)

### ERWARTETE NOTWENDIGE MITTEL (BUDGET)

	Erläuterung	Summe
<b>Personal</b>	Projektkoordinator*innen 13.000 € p.a.	19.500 €
<b>Sachmittel inkl. Honorar- tätigkeiten</b>	Pro Ideathon ca. 27.000 € inkl. Räumlichkeiten, Marketing, Verpflegung, Equipment und Moderation	54.000 €
<b>Summe gesamt</b>		73.500 €

### STATUS DES PROJEKTES

<b>Antragstellung</b>	offen
<b>Status der Finanzierung</b>	teilweise finanziert Finanzierung soll auch über Firmensponsoring eingetrieben werden.
<b>Umsetzung</b>	offen
<b>(Mögliche) Einbindung in Förderprogramm</b>	ggf. teilweise Einbindung in den Projektauftrag: „EXI-Gründungsgutscheine – Gründungsinteressierte in der Vorgründungsphase qualifizieren (2)“ als Hochschul- format über GIG7 möglich



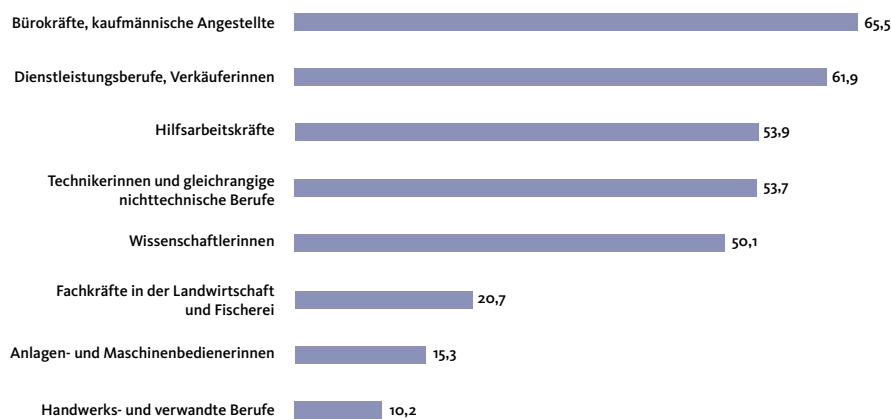


### III.3 Wirkungsfeld 3: Förderung von Frauen im Handwerk und Gewerbe

#### III.3.1 Relevanz des Wirkungsfeldes

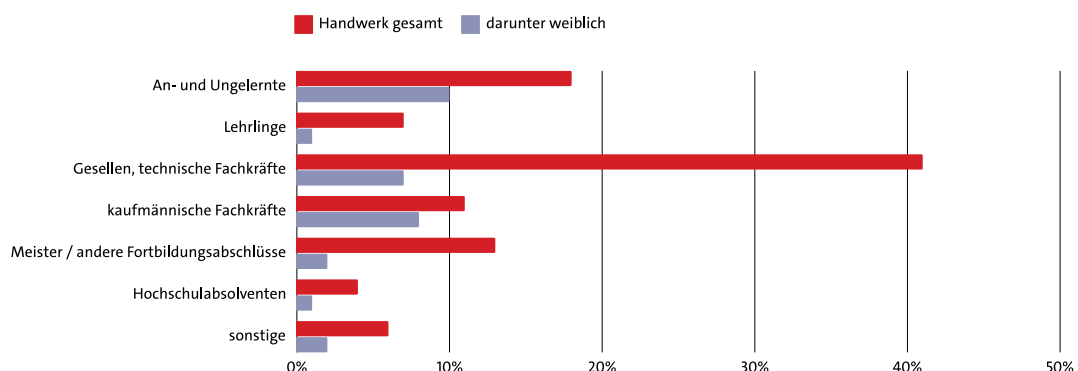
Es ist kein Geheimnis: Die Beteiligung von Männern und Frauen an den einzelnen Berufssparten ist höchst unterschiedlich. Das statistische Bundesamt vermeldet für 2023: Sechs von zehn Frauen arbeiteten in Büro- bzw. Dienstleistungsberufen, lediglich eine arbeitete im Handwerk.

#### Erwerbsbeteiligung von Frauen nach Berufen 2023 Anteil in %



Quelle: Arbeitskräfteerhebung  
©Statistisches Bundesamt (Destatis), 2025

#### Wie teilen sich die tätigen Personen im Handwerk nach der höchsten beruflichen Qualifikation auf? (Einschließlich Betriebsinhaber) Anteil der tätigen Personen in %



Quelle: Strukturumfrage im Handwerk Herbst 2021,  
Zentralverband des Deutschen Handwerks

„Unterschiede beim Frauenanteil können sowohl auf die Benachteiligung von Frauen in einzelnen Berufsgruppen als auch auf unterschiedliche Präferenzen bei der Berufswahl hinweisen. Auch wenn der Frauenanteil an den Erwerbstätigen insgesamt deutlich zugenommen hat, beschränkt sich ihre Berufswahl immer noch häufig auf ein begrenztes Spektrum an Tätigkeiten.“<sup>13</sup>

Unter den Gesellen und technischen Fachkräften im Handwerk sind Frauen deutlich unterrepräsentiert. 2023 stellten Mädchen und Frauen zudem lediglich 14,1% der Auszubildenden. In den gewerblich-technischen Berufen lag ihr Anteil noch weit darunter.

In Berufssparten wie Bau und Ausbau oder KFZ ist der Anteil weiblicher Lehrlinge nach wie vor verschwindend gering.

### Ist das ein Problem?

Die Beteiligung der berufstätigen Frauen an den einzelnen Berufsgruppen ist seit den 1990er Jahren in etwa gleichgeblieben. Nicht selten werden sogenannte frauentypische Berufe im Vergleich zu männertypischen schlechter bezahlt und die Aufstiegsmöglichkeiten sind häufig begrenzt. Es gibt also gute Gründe, die geschlechtsspezifische Berufswahl zu hinterfragen. Dazu kommt, dass in vielen männlich dominierten Berufsfeldern im Handwerk und Gewerbe Nachwuchsmangel herrscht; viele qualifizierte Stellen können nicht besetzt werden. Auch die Handwerks- sowie die Industrie- und Handelskammern nehmen mehr und mehr berufs- und arbeitssuchende Mädchen und Frauen in den Blick und suchen sie für Berufsfelder zu

interessieren, die bislang als „Männerdomänen“ galten. Was muss passieren, damit mehr Mädchen und junge Frauen für eine Berufsausbildung im Handwerk gewonnen werden können?

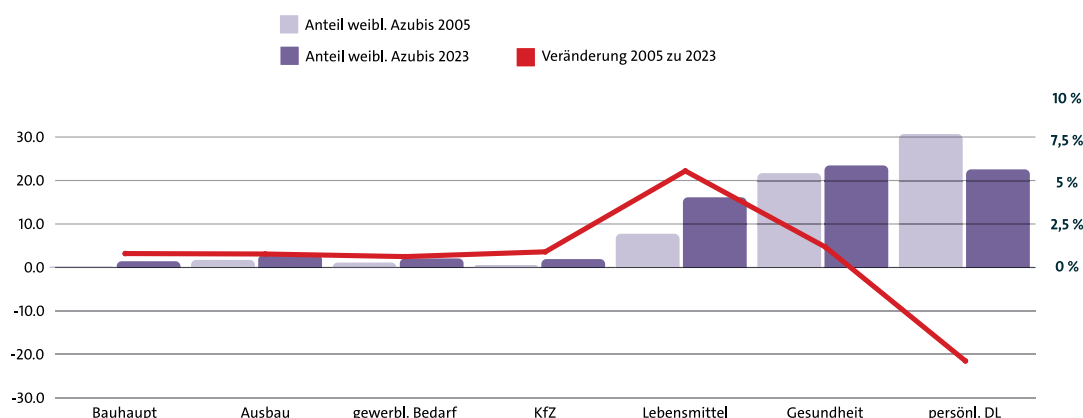
„Junge Frauen werden im Rahmen der schulischen Berufsorientierung und der Kampagne des Handwerks explizit angesprochen, die eigene Stärken und Talente jenseits von Stereotypen weiterzuentwickeln und neue Wege in der Berufswahl zu gehen. Durch die Stärkung von MINT-Fächern soll das Interesse für gewerblich-technische Berufe geweckt werden. Der ZDH beteiligt sich am Girls' Day sowie an MINT-Initiativen und setzt sich im Rahmen der „Initiative Klischeefrei“ für die Überwindung von Geschlechterklischees in der Berufsorientierung und -beratung ein.“<sup>14</sup>

Doch bislang sind die Kampagnen wenig erfolgreich. Was sind die Ursachen?

### Arbeitskräftemangel im Handwerk in Baden-Württemberg

Trotz der aktuell verhaltenen Konjunkturaussichten zeigt sich das Handwerk in Baden-Württemberg robust. Die Arbeitslosenquote im Handwerk liegt 2024 mit 1,9 % unter der allgemeinen Arbeitslosenquote (4,3 %). Ende September verzeichnete das Landeshandwerk rund 14.300 offene Stellen. Gesucht werden Kälteanlagenbauer\*innen, Mechaniker\*innen und Hörgeräteakustiker\*innen. In diesen Berufen kommt ein/e Bewerber\*in auf zwei offene Stellen. Sieben Arbeitssuchende kommen auf zehn Stellen als Installateur\*innen und Heizungsbauer\*innen, Elektriker\*innen und Mechatroniker\*innen.

### Wo das Handwerk weiblicher wird 2005 bis 2023 (Anteil der weiblichen Azubis am Lehrlingsgestand 2005 / 2023 in %)



Quelle: Zentralverband des Deutschen Handwerks

<sup>13</sup> <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-1/erwerbsbeteiligung-frauen-berufe.html>

<sup>14</sup> <https://www.zdh.de/daten-und-fakten/kennzahlen-des-handwerks/frauen-des-handwerks/>

Dazu schreibt die Interessenvertretung des Handwerks Baden-Württemberg:

**„Das Handwerk bleibt auch in Zeiten internationaler Krisen und einer schwächelnden Konjunktur ein sicherer Arbeitgeber im Land. Doch um den Bedarf an Fachkräften auch langfristig zu decken, müssen wir noch mehr tun für die berufliche Bildung, die Gewinnung neuer Fachkräfte und die sichere Übergabe unserer Betriebe. Hier ist auch die Landesregierung in der Pflicht.“<sup>15</sup>**

Wie lässt sich der Bedarf an Nachwuchskräften im Handwerk in Baden-Württemberg decken? Insgesamt unternehmen Politik und Handwerkskammern große Anstrengungen, Schulabgänger\*innen für das Handwerk zu interessieren. Längst hat auch das Handwerk in Baden-Württemberg erkannt, dass es sich lohnen könnte, Mädchen und junge Frauen für einen Handwerksberuf zu interessieren.

**„Im Handwerk sind Frauen daher eine wichtige Zielgruppe bei der Nachwuchs- und Fachkräftegewinnung. Unser Ziel ist, den Frauenanteil bei den Beschäftigten, den Meisterprüfungen und den Betriebsinhabern, der in den letzten Jahren erfreulicherweise gestiegen ist, weiter zu erhöhen. Umso wichtiger ist es, dass sich die Handwerksbetriebe als attraktiver – und das heißt eben auch als familienfreundlicher – Arbeitgeber positionieren.“<sup>16</sup>**

Doch bislang sind auch in Baden-Württemberg die Kampagnen wenig erfolgreich. Die an der Entwicklung des zweiten Gleichstellungsaktionsplans in Mannheim beteiligten Expert\*innen haben sich daher folgerichtig dafür entschieden, das Wirkungsfeld „Förderung der Frauen im Handwerk und Gewerbe“ in das Programm aufzunehmen.

### **Weibliche Arbeitskräfte in Handwerk und Gewerbe aus Sicht der Stadtverwaltung und der Mannheimer Bürgerschaft**

Die Beteiligten an den Workshops waren sich einig: Es fehlt auch in Mannheim an Nachwuchs im Handwerk und Gewerbe. Lehrstellen können oft nicht besetzt werden. Doch selbst die Erhebung von Daten und Fakten über die weibliche Beteiligung vor Ort in Handwerk und Gewerbe ist nicht einfach. Um Mädchen für Ausbildungsberufe im Handwerk über die traditionell weiblich besetzten Handwerksberufe hinaus zu interessieren, braucht es weibliche Vorbilder in Gremien und Betrieben. Doch die Frauen im Handwerk sind in der Regel in Medien und Gremien öffentlich nicht sichtbar.

Kritisiert wurde die mangelnde Repräsentanz von Frauen in den Entscheidungsinstanzen in Kammern und Verbänden (HWK, IHK). Gefordert wurde mehr Engagement der Betriebe, um Mädchen und Frauen zu gewinnen. Werbe- und Informationsmaterial, das sich speziell an Schulabgängerinnen richtet, fehlt genauso wie lokale Treffpunkte und Netzwerke im Handwerk Mannheims und der Metropolregion. Auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie stellt im Handwerk eine besondere Herausforderung dar.

Denkbar wären gemeinsame Programme von Stadt und Kammern, um gezielt Schulabgängerinnen anzusprechen. Erfolgreiche Programme wie beispielsweise das „Freiwillige Jahr fürs Handwerk“<sup>17</sup> in Lübeck könnten auch in Mannheim installiert werden.

<sup>15</sup> Handwerk BW Agenda, Oktober 2024, S. 5.

<sup>16</sup> Zentralverband des deutschen Handwerks (ZDH 2024), S. 3.

<sup>17</sup> <https://www.hwk-luebeck.de/ausbildung/wege-ins-handwerk/freiwilliges-handwerksjahr>

### III.3.2 Arbeit des Expertinnenteams und der Mitglieder

#### Und kein Expertinnenteam?

Die Problemlage ist erkannt. Wie schwierig es aber ist, Wege aus der Misere zu bahnen, zeigte die Entwicklung der Arbeit am Wirkungsfeld 3: „Förderung von Frauen im Handwerk und Gewerbe“ im Herbst 2023 und Frühjahr 2024. Obwohl der Bedarf in allen Beteiligungsveranstaltungen und im Chartabeirat bestätigt und anerkannt wurde, gelang es nicht, ein Expert\*innenteam einzurichten. Die Abteilung Gleichstellung der Stadt Mannheim übernahm es, selbständig Interessent\*innen und Kooperationspartner\*innen für ein Projekt zur Förderung von Frauen im Handwerk und Gewerbe zu gewinnen. In zahlreichen Gesprächen mit den einschlägigen Ansprechpartner\*innen

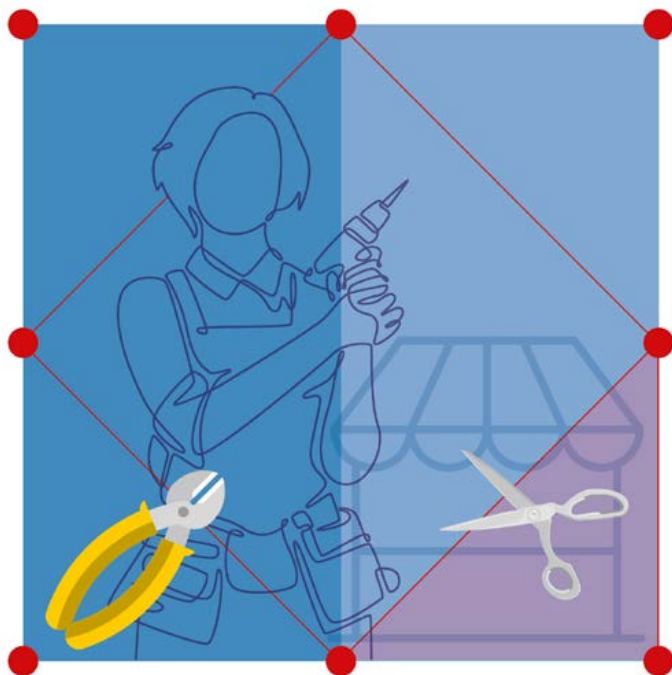
in der Stadtverwaltung und den regionalen Kammern stellte sich heraus, dass letztere hier über eigene Maßnahmen hinaus keinen eigenen Handlungsbedarf sehen, aber weitere Projekte und Ideen begrüßen.

Die Abteilung Gleichstellung wandte sich in der Folge an die Handwerkerinnen selbst. Dass doch eine Projektskizze entwickelt werden konnte, ist dem Netzwerk „Frauen bauen Zukunft“ zu verdanken. Das 2024 entstandene Netzwerk von Frauen in der Baubranche setzt sich zum Ziel, „gemeinsam neue Wege zu gehen und zu zeigen, dass der Bau keine Männerdomäne sein muss.“<sup>18</sup> Mit seinem Slogan „Vernetzen. Austausch. Erfolg.“ möchte das Netzwerk zeigen, „wie spannend und abwechslungsreich die Bauwelt ist.“ Das Netzwerk hat beschlossen, für das Wirkungsfeld 3 eine Projektskizze zu entwickeln.

#### Die Mitglieder des Expertinnenteams

Name	Organisation	Funktion
Selina Anweiler	Thomas Anweiler Sanitär, Heizung, Klima	Junior Chefin
Katharina Henkel	Henkel GmbH & Co.	Geschäftsleitung
Alessa Imhof	mi.planung GmbH	Prokuristin
Kira Jöst	PFEIFFER & MAY Mannheim GmbH + Co. KG	Key Account Managerin
Eva-Maria Knoop	MK Bad Manufaktur GmbH	Projektleiterin
Janika Kyek	Planwerk400 GmbH	Kaufmännische Leitung
Antonella Menrath	Friedrich Morsch GmbH & Co. KG	Projektleiterin SHK
Yasmin Mohammed	Jofa-Tech GmbH	Stellv. Geschäftsführerin
Saskia Quintel	Tectareal Solutions Rhein-Neckar GmbH	Fachplanerin, Chef-Zeichnerin
Nathalie Pees		

<sup>18</sup> <https://www.linkedin.com/company/frauen-bauen-zukunft/about/>



### III.3.3 Projektskizze WF3, Projekt 4

## Netzwerk „Frauen bauen Zukunft“

#### PROJEKTDATEN

**Durchführende Institutionen und Projektleitung** Netzwerk „Frauen bauen Zukunft“

**(Potenzielle) Kooperationspartner\*innen** Gleichstellungsaktionsplan Mannheim (GAPinMA)  
Handwerkskammer  
Regionale Unternehmen  
Bildungsinstitutionen  
Verbände aus dem Bau- und Handwerksbereich

**Geplante Durchführung und örtliche Verankerung** stufenweise Ausweitung  
Derzeit liegt der Fokus auf der Metropolregion Rhein-Neckar, die als Ausgangspunkt für erste Umsetzungsschritte dient. Mit Blick in die Zukunft ist jedoch eine sukzessive Ausweitung auf das gesamte Bundesgebiet vorgesehen. Ziel ist es, die gewonnenen Erfahrungen und bewährten Konzepte schrittweise auf weitere Regionen zu übertragen und so eine deutschlandweite Wirkung zu entfalten.

#### PROJEKTKONZEPT

##### Ausgangssituation

Die Baubranche befindet sich im Wandel: Digitalisierung, Nachhaltigkeit, Energieeffizienz und smarte Gebäudetechnik stellen neue Anforderungen an Planung, Bau und Betrieb. Besonders im Bereich der Technischen Gebäudeausrüstung (TGA) wächst die Bedeutung dieser Faktoren kontinuierlich – sei es im Kontext klimafreundlicher Sanitär-, Heizungs- und Lüftungssysteme, intelligenter Steuerungstechnik oder ressourcenschonender Energieversorgung. Trotz dieser dynamischen Entwicklung ist die Branche nach wie vor stark männlich dominiert und Frauen sind in der TGA und generell im Handwerk deutlich unterrepräsentiert.

Der Fachkräftemangel ist auch in Mannheim und der Metropolregion Rhein-Neckar spürbar: Es fehlt an Nachwuchs, viele Lehrstellen bleiben unbesetzt. Gleichzeitig divergieren die Erwartungen der Handwerksbetriebe an Auszubildende erheblich, was den Einstieg zusätzlich erschwert. Frauen sind in diesem Spannungsfeld doppelt benachteiligt: Neben strukturellen Herausforderungen fehlt es an gezielter Ansprache, passenden Rahmenbedingungen und klaren Perspektiven.

Ein wesentliches Problem ist die fehlende Sichtbarkeit von Frauen im Handwerk. Weibliche Vorbilder sind in den Betrieben ebenso rar wie in öffentlichen Gremien wie der Handwerkskammer (HWK), der IHK-Vollversammlung oder in Verbänden. In der öffentlichen Wahrnehmung, in den Medien

und auf Veranstaltungen kommen Frauen im Handwerk selten vor. Das verzerrte Bild trägt dazu bei, dass junge Frauen sich kaum mit diesen Berufsbildern identifizieren können. Hinzu kommt, dass es in Mannheim und der Region keine Treffpunkte, Netzwerke oder Räume speziell für Frauen im Handwerk gibt

Auch die beruflichen Facetten des Handwerks sind zu wenig bekannt. Viele junge Menschen – insbesondere junge Frauen – wissen nicht, welche Vielfalt, welche Weiterbildungs- und Karrierewege im Handwerk möglich sind. Die duale Ausbildung, die Meisterprüfung als Studienzugang, Spezialisierungen und die Selbstständigkeit bleiben häufig im Dunkeln. Berufsorientierung in Schulen oder auf Ausbildungsmessen stellt das Handwerk oft nicht differenziert genug dar. Role Models, die junge Frauen gezielt ansprechen und inspirieren könnten, fehlen fast vollständig.

In vielen Handwerksbetrieben mangelt es an grundlegender Infrastruktur für Frauen – etwa an separaten Umkleiden oder Toiletten. Auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familienplanung ist im Handwerk noch zu wenig berücksichtigt. Mutterschutz, Elternzeitregelungen und flexible Arbeitszeitmodelle sind häufig schwer umzusetzen oder gar nicht vorgesehen. Selbstständigkeit, die im Handwerk ein typischer Karriereweg ist, bedeutet für viele Frauen ein hohes finanzielles Risiko, besonders in der Gründungsphase. Diese Unsicherheiten führen dazu, dass von den Frauen, die einen Handwerksberuf ergriffen haben, viele den Beruf wieder verlassen – teils aus strukturellen Gründen, teils, weil sie keine langfristige Perspektive erkennen.

Auch der Übergang von Schule zu Betrieb ist häufig wenig ziel führend gestaltet. Praktikumswochen werden nicht strategisch genutzt, um Mädchen frühzeitig mit handwerklichen Berufen vertraut zu machen. Berufsberatung und schulische Angebote greifen zu kurz, wenn sie nicht die Vielfalt und Attraktivität des Handwerks aufzeigen und nicht auf die besonderen Bedürfnisse und Interessen junger Frauen eingehen. Zudem ist noch immer das Bild des Handwerks negativ geprägt: als körperlich schwer und männerdominiert. Akademische Laufbahnen genießen nach wie vor ein höheres Ansehen, obwohl das Handwerk vielfältige Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten bietet; insbesondere in Verbindung mit technischen und digitalen Kompetenzen.

Gleichzeitig muss es ein Anliegen der Betriebe werden, ihre Mitverantwortung für mehr Gleichstellung wahrzunehmen. Viele von ihnen haben sich bislang nicht systematisch mit der Frage beschäftigt, wie sie ein attraktives Arbeitsumfeld für Frauen schaffen können. Es fehlen Diversity-Konzepte, familienfreundliche Strukturen und Transparenz hinsichtlich beruflicher Entwicklungsmöglichkeiten. Eine gezielte Förderung von Nachfolgerinnen in Familienbetrieben bleibt ebenso eine Ausnahme wie weibliche Führungskräfte im gewerblich-technischen Bereich.

Die bestehenden handwerklichen Strukturen in der Region sind grundsätzlich tragfähig; doch sie müssen modernisiert und diverser gedacht werden.

Im Rahmen des Gleichstellungsaktionsplans in Mannheim engagiert sich auch die Stadt Mannheim für die Förderung von Frauen im Handwerk. Erklärtes Ziel ist es, dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken und zukunftsfähige Arbeitsfelder aktiv zu gestalten. Es braucht Mut zur Veränderung, gezielte Kommunikation und sichtbare Vorbilder, um das Handwerk als modernen Berufszweig zu positionieren, eben auch im Bereich der Technischen Gebäudeausrüstung.

## Projektdarstellung

Mit dem Netzwerk „Frauen bauen Zukunft“ wollen wir Frauen gezielt für die Technische Gebäudeausrüstung (TGA) begeistern, ihnen konkrete Karrierewege aufzeigen und den Zugang zu dieser zukunftsträchtigen Branche erleichtern. Unser Ziel ist es, strukturelle Barrieren abzubauen, weibliche Vorbilder sichtbar zu machen und eine Plattform zu schaffen, auf der Frauen sich vernetzen, austauschen und gegenseitig stärken können. Das Projekt richtet sich an Schülerinnen, Studentinnen, Quereinsteigerinnen sowie berufstätige Frauen, die sich weiterentwickeln oder neu orientieren möchten.

Unsere Arbeit hat drei zentrale Ziele, die sich kurz-, mittel- und langfristig umsetzen lassen:

### Aufklärung & Sichtbarkeit

- Entwicklung einer Social-Media-Kampagne mit Porträts und Videoclips von erfolgreichen Frauen in der TGA
- Öffentlichkeitsarbeit durch Vorträge, Artikel, Teilnahme an Ausbildungsmessen und Branchenevents
- Präsentation positiver Narrative, die das Handwerk als innovativ, nachhaltig, familienfreundlich und zukunftsfähig darstellen

### Mentoring und Networking

- Aufbau eines Mentorinnen-Programms: Berufserfahrene Frauen begleiten junge Talente, Studentinnen und Quereinsteigerinnen.
- Regelmäßige Netzwerktreffen: Stammtische, Meetups, digitale Foren
- Einrichtung einer Plattform zum Austausch und zur gegenseitigen Unterstützung

### Workshops und Qualifizierungsmaßnahmen

- Informationsveranstaltungen für interessierte Frauen, etwa zum Einstieg in die TGA, Bewerbungstraining, Praktikumsvermittlung
- Workshops zu Themen wie Selbstständigkeit, Führung, technische Grundlagen, Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Besuche in Betrieben, Kooperation mit „Role Models“ vor Ort

Zur erfolgreichen Umsetzung sind folgende Kooperationspartner notwendig:

- Bildungseinrichtungen: allgemeinbildende Schulen, Berufsschulen, Hochschulen (z. B. DHBW Mannheim, THS Mannheim)
- Kammern und Verbände: Handwerkskammer Rhein-Neckar-Odenwald, IHK Rhein-Neckar, TGA-Fachverbände
- Unternehmen und Betriebe: Handwerks- und Industriebetriebe im TGA-Bereich für Betriebsbesuche, Praktika, Pilotprojekte
- Stadtverwaltung und Politik: Unterstützung bei Öffentlichkeitsarbeit, Nutzung städtischer Räume, Beteiligung an Kampagnen
- Zivilgesellschaft und Medien: Fraueninitiativen, Gleichstellungsstellen, lokale Medien zur Verstärkung der Sichtbarkeit

Durch das Netzwerk „Frauen bauen Zukunft“ soll der Frauenanteil in der Technischen Gebäudeausrüstung (TGA) deutlich erhöht werden. Dies soll insbesondere durch eine gezielte

Ansprache, die Sichtbarmachung weiblicher Vorbilder und eine transparente Informationsvermittlung gelingen. Gleichzeitig wird angestrebt, das Image der TGA-Branche zu stärken – weg vom veralteten Bild des rein körperlich geprägten Männerberufs hin zu einer modernen und zukunftsorientierten Branche mit vielfältigen Entwicklungsmöglichkeiten, die sich auch mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie auseinandersetzt.

Ein zentrales Ziel ist der Aufbau nachhaltiger Netzwerke und Strukturen, die Frauen im Handwerk der Region Mannheim/Rhein-Neckar langfristig unterstützen, begleiten und stärken. Darüber hinaus soll das Projekt Betriebe und Institutionen für die Bedeutung von Diversität und Gleichstellung sensibilisieren und sie dazu anregen, eigene Strukturen kritisch zu hinterfragen und weiterzuentwickeln.

Langfristig leisten wir damit einen konkreten Beitrag zur Fachkräftesicherung, indem das Projekt weibliche Potenziale erschließt, fördert und stärker in das Berufsfeld der TGA integriert.

## ZIELE UND ANVISIERTE ERGEBNISSE DES PROJEKTES

### Hauptziele

- Mehr Frauen für Berufe in der TGA-Branche gewinnen
- Vorurteile über die Baubranche abbauen
- Frauen in der Branche stärken und vernetzen
- Karrierewege und Entwicklungsmöglichkeiten sichtbar machen
- Unternehmen sensibilisieren und sie bei der Förderung weiblicher Fachkräfte unterstützen

### anvisierte Ergebnisse

- Erhöhung der Ausbildungszahlen von Frauen in der TGA-Branche
- Mehr weibliche Fachkräfte in Führungspositionen
- Ausbau der Vernetzungsmöglichkeiten
- Erhöhung der Akzeptanz und Wertschätzung von Frauen in technischen Gewerken
- Abbau struktureller und gesellschaftlicher Barrieren

## BAUSTEINE UND ZEITPLAN DES PROJEKTES (AUS SICHT DES EXPERTINNENTEAMS)

Bausteine	2025				2026			
	1. Q.	2. Q.	3. Q.	4. Q.	1. Q.	2. Q.	3. Q.	4. Q.
Vereinsgründung		●	●	●				
Netzwerktreffen		●			●			
Workshops und Schulkooperationen, Messestände					●	●		
Kooperationen mit IHK und HWK							●	
Evaluation								●



### EMPFEHLUNG VON DREI INDIKATOREN ZUR MESSBARKEIT DES ERFOLGS DES PROJEKTES

**Indikator 1** Follower

**Indikator 2** Mitglieder

**Indikator 3** Anzahl der weiblichen Azubis gestiegen?

### ERWARTETE NOTWENDIGE MITTEL (BUDGET)

	Erläuterung	Summe
<b>Personal</b>	entfällt	entfällt
<b>Sachmittel, inklusive Honorar- tätigkeiten</b>	Werbematerialien wie Flyer, Plakate, Roll-Ups, Visitenkarten	ca. 500 €
	Online-Präsenz wie Domain, Hosting, Website-Erstellung, Social Media	ca. 5.000 €
	Vereinsgründung wie Vereins-Haftpflicht, Eintragung ins Vereinsregister usw.	ca. 1.000 €
<b>Summe gesamt</b>		ca. 6.500 €

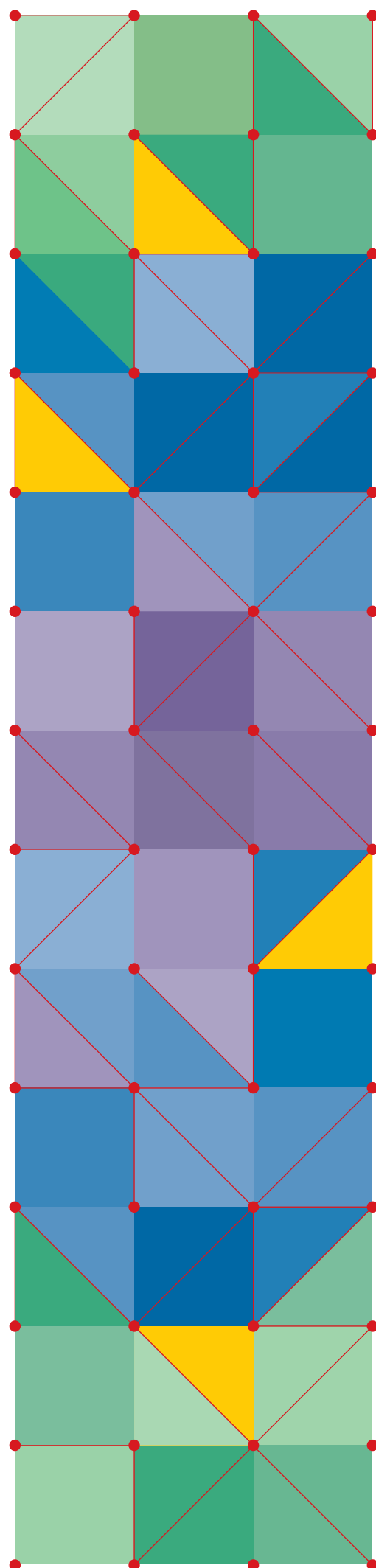
### STATUS DES PROJEKTES

**Antragstellung** offen

**Status der Finanzierung** ungeklärt; potenzielle Förder-  
möglichkeiten werden evaluiert.

**Umsetzung** geplant für 2025–2027

**(Mögliche) Einbindung  
in Förderprogramm** Landes- und Bundesförder-  
programme; wird geprüft



## III.4 Wirkungsfeld 4: Alleinerziehende Frauen

### III.4.1 Relevanz des Wirkungsfeldes

Gibt es ein Problem?

**„Alleinerziehend zu sein hat viele Ursachen. Ob geschieden, getrennt, verwitwet oder ledig – Alleinerziehende eint, dass sie die Verantwortung für ihr Kind allein tragen, dessen Erziehung allein gestalten und oft für das (finanzielle) Wohl der Familie allein sorgen müssen. Und das immer unter der Prämisse, gleichzeitig genügend Zeit für die Gestaltung des familiären Alltags und für Fürsorge aufzubringen.“<sup>19</sup>**

Dem Mikrozensus 2024 zufolge handelt es sich bei 4,2 % der deutschen Haushalte um die Haushaltungen von Alleinerziehenden. 5 % der Bevölkerung lebten in Teilfamilien mit eigenen Haushalten. Ihr Familieneinkommen betrug jährlich weniger als 32.000 Euro. Vier von zehn Alleinerziehenden zählen zu den von Armut und Ausgrenzung gefährdeten Personen.

Hinter den abstrakten summarischen Angaben, die auf den ersten Blick anscheinend nur eine Minderheit der Einwohner\*innen Deutschlands betreffen, verbergen sich konkrete, oft prekäre Situationen, vor allem von alleinerziehenden Frauen. Sie stellen keinesfalls eine Minderheit der Frauen dar. Die Bertelsmann Stiftung hat auf Grund der statistischen Daten von 2023 ermittelt:

**„In Deutschland leben 1,7 Millionen alleinerziehende Familien mit minderjährigen Kindern [...]. Das ist jede fünfte Familie. 2,5 Millionen Kinder leben mit einem Elternteil zusammen, das entspricht 17 Prozent der unter 18-Jährigen. Acht von zehn Alleinerziehenden sind Frauen. Sie leben im Durchschnitt mit mehr und mit jüngeren Kindern zusammen als alleinerziehende Väter.“<sup>20</sup>**

Nach wie vor tragen 4 von 5 der alleinerziehenden Mütter die Hauptverantwortung für ihre Kinder und damit allein die Belastung, Beruf und Familienarbeit zu vereinbaren.

3 von 4 der alleinerziehenden Mütter sind erwerbstätig. Sie sind deutlich häufiger in Vollzeit berufstätig als Mütter in Paarfamilien.

Also bedarf es keiner Projekte, alleinerziehende Frauen auf dem Arbeitsmarkt zu unterstützen? Der Schein trügt. Alleinerziehende Mütter und Väter sind diejenigen, welche die am stärksten von Armut betroffene Familienform bilden.

37,2 % von ihnen beziehen SGB II-Leistungen. Knapp die Hälfte der Kinder, deren Mütter oder Väter Bürgergeld erhalten, leben in Teilfamilien. Betrachtet man die Entwicklung des Einkommens über das gesamte Leben hinweg, können weibliche Arbeitskräfte in der Regel angesichts der Ausfallzeiten durch Care-Arbeit mit männlichen Arbeitnehmern nicht gleichziehen. Alleinerziehende Frauen sind von dieser Schere besonders betroffen. Das Einkommen alleinerziehender Mütter liegt überdies sehr viel häufiger unter der Armutsgrenze als dasjenige alleinerziehender Väter. Ausbleibende Unterhaltszahlungen werden oft als Begründung für die prekäre finanzielle Lage alleinerziehender Mütter genannt. Aber diese Erklärung reicht nicht aus. Alleinerziehende Frauen haben in der Regel mit den Folgen der ungleichen Verteilung von Care-Arbeit schon vor der Trennung zu kämpfen. Dem 10. Familienbericht der Bundesregierung vom Januar 2025 zufolge wirken sich die Vorstellungen über Verantwortungspartnerschaft und Arbeitsteilung in der Familienarbeit, die in einer Familie vor der Trennung der Eltern herrschten, sichtlich auf die Situation nach der Trennung aus.

**„Laut der Zeitverwendungserhebung des Statistischen Bundesamtes [...] sind alleinerziehende Mütter im Durchschnitt 19 Stunden erwerbstätig und leisten 38 Stunden Care-Arbeit (zum Vergleich: Mütter in Paarfamilien 18 Stunden Erwerbsarbeit und 39,5 Stunden Care-Arbeit).“<sup>21</sup>**

Lange Berufsausfallzeiten und fehlende Berufserfahrung führen nicht selten zur notwendigen Übernahme von schlecht bezahlten Jobs nach der Trennung. Die Unterversorgung mit ausreichenden Betreuungsmöglichkeiten zwingt häufig dazu, gering entlohnte Arbeit zu übernehmen, die mit der Care-Arbeit vereinbar ist. Nicht zuletzt droht alleinerziehenden Frauen wegen ihrer unterdurchschnittlichen Lebenserwerbseinkommen Altersarmut. So kommt der 10. Familienbericht der Bundesregierung 2025 zum Ergebnis:

Kindertagesbetreuung ist ein zentrales Fundament einer nachhaltigen und zukunftsorientierten Familienpolitik, nicht nur für Alleinerziehende.

Zudem gilt: Die Lebenssituationen von alleinerziehenden Müttern sind unterschiedlich: Zwei von drei alleinerziehenden Müttern geben an, ihr Haupteinkommen über ihre Berufstätigkeit zu erlangen. Im Gegenzug muss jede fünfte aus der Gruppe der alleinerziehenden Mütter staatliche Leistungen für ihren Lebensunterhalt (Arbeitslosen- oder Bürgergeld) in Anspruch nehmen.

Folglich müssen einerseits Anstrengungen unternommen werden, die Berufssituation von bereits berufstätigen alleinerziehenden Frauen zu verbessern, andererseits werden Initiativen benötigt, die den (neuerlichen) Einstieg der Zielgruppe in das Berufsleben erleichtern.

<sup>19</sup> Gesellschaftsreport BW, Nr.1, 2020, S. 3.

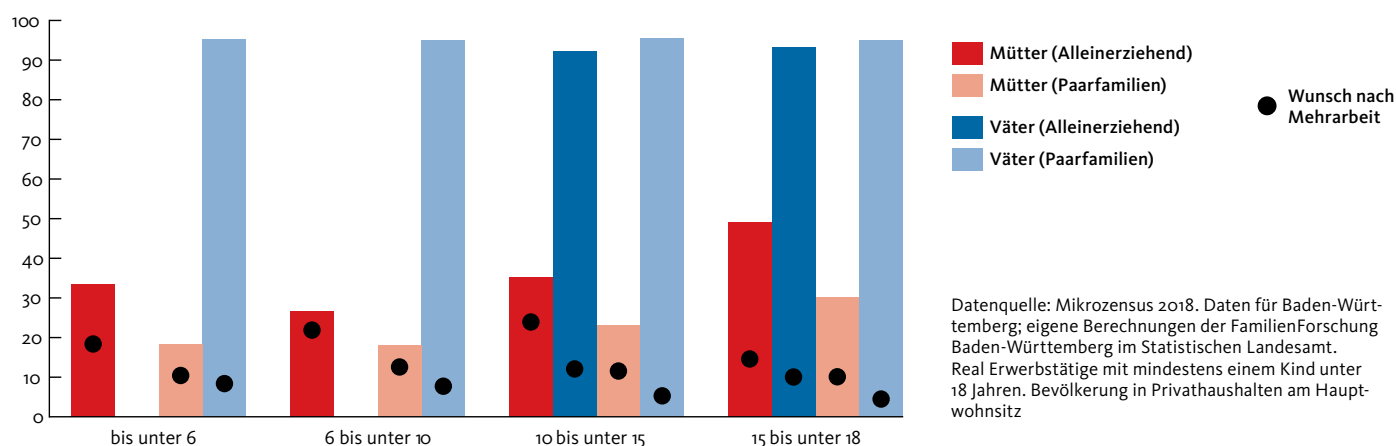
<sup>20</sup> Menne, Sarah / Funcke, Antje, Factsheet: Alleinerziehende in Deutschland, <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/alleinerziehende-factsheet-2024>.

<sup>21</sup> Ebd.

Nach Ergebnissen des Mikrozensus 2023 handelte es sich in Baden-Württemberg bei 17,3 % der Familien um Einelternerfamilien. 81 % von ihnen waren Familien von alleinerziehenden Müttern mit einem oder mehreren Kindern. 2020 hat das Ministerium für Soziales und Integration Baden-Württemberg zuletzt einen detaillierten Bericht über die Lebenssituation von Alleinerziehenden vorgelegt. Er beruht auf den Daten des Mikrozensus 2018. An den grundlegenden Problemen hat sich in den letzten Jahren nichts geändert.<sup>22</sup> Der Report zeigt: Ein Drittel der alleinerziehenden Mütter mit Kindern im Vorschulalter arbeitet in Vollzeit. Die mangelhafte Betreuungssituation von Kindern im Grundschulalter zwingt einen Teil von ihnen, in Teilzeitjobs auszuweichen. Erst nach Ende der Grundschulzeit steigt die

- Diskutiert wurde der Istzustand: Es gibt in Mannheim zu wenig Betriebskindergärten und es fehlt an Kitaplätzen und flexiblen Kinderbetreuungsmodellen. Mögliche kommunale Unterstützungswege und weiterführende Informationen sollten transparenter bekannt und veröffentlicht werden.
- Diskussionsgegenstand waren auch die traditionellen Arbeitszeitmodelle: Arbeitgeber\*innen sollten in die Verantwortung genommen werden, um beispielsweise Modelle für Teilzeitausbildung zu entwickeln und Modelle für die Berücksichtigung von Betreuungszeiten zu planen. Neue Arbeitsplatzkonzepte, wie etwa Arbeiten im Tandem, könnten erprobt werden.

### Vollzeitquoten und Wunsch nach Mehrarbeit von Eltern in Alleinerziehenden- und Paar-Familien nach Alter des jüngsten Kindes 2018 in Baden-Württemberg in %



**Anmerkungen:** Balken – Anteil der Vollzeit-erwerbstätigen; Schwarze Kreise – Anteil der Erwerbstätigen, der gerne mehr Stunden arbeiten würden. Die Werte für alleinerziehende Männer von Kindern bis unter 10 Jahren in Baden-Württemberg sind aufgrund der Fallzahl nicht ausweisbar.

Quote der Vollzeit-Beschäftigten wieder an. 3 von 4 alleinerziehenden Müttern geben an, dass die fehlenden Betreuungsmöglichkeiten verantwortlich dafür sind, dass sie nicht in Vollzeit berufstätig sind. Würden die Möglichkeiten gestärkt werden, Familien- und Berufsarbeit zu vereinbaren, könnten viele der alleinerziehenden Frauen als zusätzliche Arbeitskräfte für den Arbeitsmarkt rekrutiert werden.<sup>23</sup>

#### Die Berufssituation alleinerziehender Frauen aus Sicht der Stadtverwaltung und der Mannheimer Bürgerschaft

Die Befragungen von Verwaltungsangehörigen und Bürgerschaft im September 2024 befassten sich auch mit der Frage der Gewinnung weiblicher Arbeitskräfte aus dem Kreis der alleinerziehenden Mütter. Welche Problemlagen diskutierten die Befragten?

- Auch Forderungen an die Kommune wurden gestellt: So geht es auch in Mannheim darum, mobiles Arbeiten zu fördern. Berücksichtigt werden müssen die Bedürfnisse von Alleinerziehenden beispielsweise durch Abbau bürokratischer Hürden für die Tagespflege oder für die Bevorzugung von alleinerziehenden Frauen bei der Kitaplatzvergabe. Netzwerke von Alleinerziehenden sollten unterstützt und über Best Practice Beispiele publik gemacht werden.

Viele der Überlegungen zeigen, dass eine enge Zusammenarbeit von Arbeitgeber\*innen, Kommune und Repräsentantinnen der Zielgruppe vonnöten sind, um konkrete Lösungsvorschläge zu konzipieren.

<sup>22</sup> Vgl. Gesellschaftsreport BW, Nr. 1, 2020.

<sup>23</sup> Ebd., S. 8.

### III.4.2 Arbeit des Expertinnenteams und der Mitglieder

Das Expertinnenteam traf sich zwischen Oktober 2024 und Januar 2025 regelmäßig. Beim ersten Treffen identifizierte das Team auf der Grundlage der Ergebnisse der Beteiligungsformate drei Problem- bzw. Handlungsfelder:

- Fehlende Transparenz — Übersicht der vorhandenen Angebote
- Fehlende Akzeptanz — Bereitschaft bei Arbeitgeber\*innen, Gesellschaft, Politik
- Fehlende Kinderbetreuungsangebote

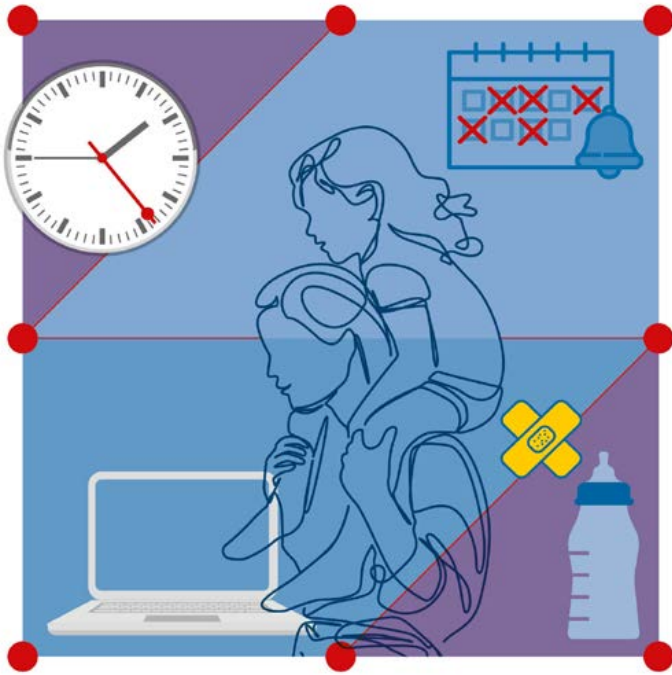
Das Team stellte in der Folge Schwerpunkt 1 ins Zentrum seiner Überlegungen. Angedacht wurde die Entwicklung einer digitalen Informationsquelle für alleinerziehende Frauen, z. B. auf der Homepage der Stadt Mannheim. In den folgenden Sitzungen widmete sich das Expertinnenteam einerseits der Erhebung der Informations-Bedürfnisse von Alleinerziehenden mittels einer Befragung, andererseits der Zusammenstellung der Angebote für Alleinerziehende in den Bereichen Kinderbetreuung und Elternberatung, Trennungsberatung und Kinderschutz, Wohnen und Finanzen sowie beruflicher Qualifizierung und Teilzeitarbeit. Fragen der Finanzierung einer App oder digitalen Plattform, die Gewinnung von Projektpartner\*innen und die nachhaltige Platzierung der zu gewinnenden und gewonnenen Informationen insbesondere unter Betonung des Schwerpunkts Arbeitskräftegewinnung beschäftigten das Team bei den nächsten Treffen.

Schließlich konnte das Expertinnenteam eine Projektskizze vorlegen, die mehrere Ziele verfolgt: Eine digitale Informationsplattform soll den Zugang zu Informationen für Alleinerziehende erleichtern, ein Arbeitskreis strukturell wirksame Lösungsansätze für die Probleme von Alleinerziehenden auf dem Arbeitsmarkt erarbeiten und individuelle Beratungsangebote vor Ort sollen die Arbeitsmöglichkeiten der Zielgruppe verbessern.

Die erfolgreiche Zusammenarbeit im Expertinnenteam führte im Anschluss an die Arbeiten zur Projektskizze 5 zu einem weiteren Projektplan. Im Mittelpunkt dieser Skizze steht die Wohnsituation von alleinerziehenden Frauen. Überlegungen zu bezahlbarem Wohnraum und zur Verbesserung der Betreuungsmöglichkeiten für ihre Kinder wurden mit Ideen verbunden, wie die Isolation von Alleinerziehenden aufgebrochen werden kann.

### Die Mitglieder des Expertinnenteams

Name	Funktion	Organisation
Deniz Abele	Gleichstellungsbeauftragte	Jobcenter Mannheim
Petra Bechtel	Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt und Migration	Jobcenter Mannheim
Dagmar Brunzel	Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt	Agentur für Arbeit Mannheim
Anna Barbara Dell	Bezirksfrauenrätin	ver.di Rhein-Neckar
Sandra Müller-Reinke	Sozialarbeiterin und Projektleiterin	Förderband e. V.
Volha Raketskaya	Geschäftsführerin	WOT Work Opportunities Trainings
Dr. Claudia Schöning-Kalender	Vorstandsmitglied	Paritätischer Kreisverband Mannheim e. V.
Heike Schreiner	Geschäftsführendes Vorstandsmitglied	Die Familiengenossenschaft
Dr. Caroline Smout	Fachbereichsleiterin Teilhabegerechtigkeit am Arbeitsmarkt	Amt für Chancengleichheit, Stadt Heidelberg



### III.4.3 Projektskizze WF4, Projekt 5

## NetzWerk Mannheim – Zukunft für Alleinerziehende (ZufA)

#### PROJEKTDATEN

<b>(Potenziell) durchführende Institutionen und Projektleitung</b>	AWO (mögliche Trägerschaft bei Sicherstellung der Finanzierung) <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Säule 1: Stadt Mannheim, Fachbereich Demokratie und Strategie, Abteilung Gleichstellung (Kooperationspartner);</li> <li>▪ Säule 2: diverse Kooperationspartner</li> <li>▪ Säule 3: Arbeitsverwaltung Jobcenter und Agentur für Arbeit, Quartiermanagement</li> </ul>
<b>(Potenzielle) Kooperationspartner*innen</b>	<b>Säule 2:</b> Arbeitgebende, GBG, Kammern, Ausbildungsbetriebe, Berufsschulen, Städtische Ämter (Jugendamt, Kindertagespflege, Servicestelle Eltern (Meki), Gleichstellungsbeauftragte, Öffentliche Einrichtungen (Jobcenter, Agentur für Arbeit, Metropolregion Rhein-Neckar, HWK, IHK, Kontaktstelle Frau und Beruf, ver.di), Bildungsträger und Beratungsstellen (AWO, Caritasverband, Diakonie, Verband Alleinerziehender, ikubiz, Förderband, Familiengenossenschaft, Eltern-Kind-Zentren, Quartiersmanagement Hochstätt, Rheinau, Waldhof-Ost, Schwetzingenstadt, Neckarstadt-West, Innenstadt)
<b>Geplante Durchführung und örtliche Verankerung</b>	<b>3 Säulen:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Digitale Informationsplattform – Website Stadt Mannheim</li> <li>▪ Gründung eines Arbeitskreises</li> <li>▪ Individuelles Beratungsangebot vor Ort</li> </ul>
<b>Zielgruppen</b>	Alleinerziehende und Arbeitgebende
<b>Durchführungszeitraum</b>	1. Quartal 2025 – 4. Quartal 2026 Verstetigung über die Projektlaufzeit hinaus!

## PROJEKTKONZEPT

### Ausgangssituation

Alleinerziehende Frauen stehen vor besonderen Herausforderungen bei der Integration in den Arbeitsmarkt. Zwei zentrale Problembereiche wurden identifiziert:

- **Fehlendes Wissen** über bestehende Beratungs- und Unterstützungsangebote, welche Hürden auf dem Weg in den Arbeitsmarkt abbauen können
- **Fehlende Akzeptanz** von Arbeitgebenden für die besonderen Herausforderungen und Bedarfe alleinerziehender Frauen

Diese Problemlagen erschweren nicht nur die gesellschaftliche Teilhabe, sondern verhindern auch, dass das vorhandene Potenzial dieser Zielgruppe auf dem Arbeitsmarkt ausgeschöpft wird.

### Zahlen – Daten – Fakten

In Mannheim stellt die Lebenssituation von Alleinerziehenden eine besondere Herausforderung dar. Laut der Kommunalen Statistikstelle Mannheim gab es zum 31.12.2023 insgesamt 6.294 Alleinerziehenden-Haushalte in Mannheim. Zum 15.01.2025 befanden sich 2841 Alleinerziehende im SGB II-Bezug (Frauenanteil: 94 %) und 185 arbeitssuchende, alleinerziehende Personen im SGB III-Bereich (Frauenanteil: 91,4 %).

Die Qualifikationsniveaus unter den SGB II-Bezieher\*innen und den SGB III-Kund\*innen gestalten sich wie folgt:

#### SGB II:

17 % verfügen über eine abgeschlossene Berufsausbildung, 3 % besitzen einen akademischen Abschluss, 75 % verfügen über keine abgeschlossene Berufsausbildung.

#### SGB III:

41 % verfügen über eine abgeschlossene Berufsausbildung, 12 % haben eine akademische Ausbildung absolviert, 46 % haben keine abgeschlossene Berufsausbildung.

Laut Sozialatlas 2024 entspricht der Anteil der Alleinerziehenden-Haushalte mit Kindern unter 18 Jahren an allen Privathaushalten Mannheims 3,6 %. Stadtteile mit einem stark erhöhten Anteil Alleinerziehender sind Hochstätt (8,9 %), Schönau-Nord (8,0 %), Franklin (6,1 %) und Waldhof-Ost (5,9 %).

Die vorliegenden Zahlen zeigen deutlich, dass Alleinerziehende keine homogene Gruppe darstellen. Ihre Lebenssituationen variieren stark nach Bildungsgrad, kulturellem Hintergrund, Anzahl der Kinder, deren Alter und ob sie auf Unterstützung im Familien- und Freundeskreis zurückgreifen können.

Die Gruppe der Alleinerziehenden sieht sich häufig mit spezifischen Problemen konfrontiert, die ihre Integration in den Arbeitsmarkt erschweren, was wiederum gesamtgesellschaftliche Auswirkungen nach sich zieht.

Auch wenn die Gruppe Alleinerziehender mit geringer beruflicher Qualifikation stärker von strukturellen Problemen betroffen ist, soll die Gesamtheit aller Alleinerziehenden als Zielgruppe definiert werden, da alle von Benachteiligungen betroffen sind und gleichermaßen von der Projektidee profitieren können.

### Herausforderungen für Alleinerziehende in Mannheim:

1. **Vereinbarkeit von Beruf und Familie:** Alleinerziehende tragen die alleinige oder hauptsächliche Verantwortung für die Betreuung und Erziehung ihrer Kinder. Dies führt zu zeitlichen Einschränkungen, welche die Aufnahme einer (Vollzeit-) Beschäftigung erschweren. Flexible Arbeitszeiten und ausreichende Betreuungsangebote sind daher essenziell, fehlen jedoch oft oder sind nicht ausreichend verfügbar.
2. **Finanzielle Belastungen und Armut:** Alleinerziehende sind häufig von Armut bedroht. Trotz Erwerbstätigkeit sind viele auf ergänzende Sozialleistungen angewiesen. Die notwendige Fokussierung auf die Sorgearbeit führt häufig dazu, dass Alleinerziehende ihre Erwerbsarbeit reduzieren oder gar keiner Erwerbsarbeit nachgehen. Hohe Wohnkosten in städtischen Gebieten wie Mannheim verschärfen die finanzielle Situation zusätzlich. Das erhöhte Armutsrisiko setzt sich bis ins hohe Alter fort und spiegelt sich in Altersarmut wider.
3. **Bildung und Qualifikationen:** Ein erheblicher Anteil der Alleinerziehenden verfügt nicht über die notwendigen beruflichen Qualifikationen, um auf dem Arbeitsmarkt konkurrenzfähig zu sein. Zudem haben Alleinerziehende mit internationaler Familiengeschichte häufig mit zusätzlichen Hürden wie Sprachbarrieren und/oder Diskriminierung zu kämpfen.
4. **Psychosoziale Belastungen:** Die Doppelbelastung durch Erwerbsarbeit und Kindererziehung kann zu Stress und gesundheitlichen Problemen führen. Das Fehlen eines unterstützenden sozialen Netzwerks verstärkt diese Belastungen.

Die genannten Herausforderungen haben nicht nur individuelle, sondern auch weitreichende gesellschaftliche Konsequenzen:

1. **Soziale Ungleichheit:** Die finanzielle Benachteiligung von Alleinerziehenden trägt zur Verfestigung sozialer Ungleichheiten bei. Kinder aus diesen Haushalten haben oft geringere Bildungschancen, was langfristig die soziale Mobilität hemmt.
2. **Fachkräftemangel:** Die unzureichende Integration von Alleinerziehenden in den Arbeitsmarkt führt zu einem Verlust wertvoller Arbeitskräfte. In Zeiten des demografischen Wandels kann es sich Mannheim nicht leisten, auf dieses Potenzial zu verzichten.
3. **Gesundheitskosten:** Psychosoziale Belastungen und damit verbundene gesundheitliche Probleme belasten das Gesundheitssystem. Präventive Maßnahmen wären hier sowohl humanitär als auch ökonomisch sinnvoller.
4. **Sozialausgaben:** Eine erhöhte Armutsgefährdung führt zu einem Anstieg von Transferleistungen. Langfristig belastet dies die öffentlichen Haushalte und kann zu gesellschaftlichen Spannungen führen. Zudem bewirkt eine erhöhte Armutsgefährdung der Alleinerziehenden eine vielfältige Benachteiligung für deren Kinder. Diese reichen von frühkindlichen Entwicklungsdefiziten über gesundheitliche Risiken bis hin zu geringeren Bildungserfolgen.

## Projektdarstellung

Angesichts der beschriebenen Ausgangssituation verfolgt das Projekt zwei übergeordnete Ziele:

- Verbesserung des Zugangs zu Beratungs- und Unterstützungsangeboten für alleinerziehende Frauen
- Sensibilisierung von Arbeitgebenden und anderen relevanten Akteur\*innen für die spezifischen Herausforderungen alleinerziehender Frauen und die Entwicklung struktureller Lösungsansätze

Damit soll das Projekt einen maßgeblichen Beitrag zur sozialen und wirtschaftlichen Integration alleinerziehender Frauen und zur Stärkung der Attraktivität von Arbeitgebenden in Mannheim leisten.

**Um die übergeordneten Ziele zu erreichen, hat das Projekt drei Säulen:**

### Säule 1)

#### **Aufbau einer digitalen Plattform für alleinerziehende Frauen**

Um die Vielfalt an Beratungs- und Unterstützungsangeboten für Alleinerziehende zu bündeln und den Zugang niedrigschwellig zu gestalten, wird auf der Webseite der Stadt Mannheim im Bereich der Gleichstellungsbeauftragten eine thematisch gegliederte digitale Plattform eingerichtet. Das Themenspektrum reicht von „Kinderbetreuung und Schule“, „Eltern- und Erziehungsberatung“ über „Qualifizierung und Arbeit“ sowie „Teilzeitausbildung“ bis zu „Wohnen“ und „Finanzen“.

Diese Plattform dient als zentrale Anlaufstelle in Mannheim und bietet alleinerziehenden Frauen zielgerichtete Informationen. Zusätzlich wird die Übersicht der Angebote auch als Broschüre zum Download angeboten, um auch offline den Zugang zu erleichtern.

### Säule 2)

#### **Gründung eines Arbeitskreises zur Sensibilisierung von Arbeitgebenden**

Ein Arbeitskreis wird ins Leben gerufen, um strukturelle Probleme, die einer gleichberechtigten Teilhabe alleinerziehender Frauen am Arbeitsmarkt im Wege stehen, zu diskutieren und Lösungsansätze für Unternehmen zu entwickeln. Potenzielle Mitglieder des Arbeitskreises sind:

- Städtische Ämter (Jugendamt, Kindertagespflege, Servicestelle Eltern (Meki), Gleichstellungsbeauftragte)
- Öffentliche Einrichtungen (Jobcenter, Agentur für Arbeit, Metropolregion Rhein-Neckar, HWK, IHK, Kontaktstelle Frau & Beruf, ver.di)
- Unternehmen (rnv, GBG Mannheim, UMM)
- Bildungsträger und Beratungsstellen (AWO, Caritasverband, Diakonie, Verband Alleinerziehender, ikubiz, Förderband, Familiengenossenschaft, Eltern-Kind-Zentren, Quartiersmanagement Hochstätt, Rheinau, Waldhof-Ost, Schwetzingenstadt, Neckarstadt-West, Innenstadt)
- Alleinerziehende



Der Arbeitskreis soll zu folgenden Themen Lösungsansätze erarbeiten:

- Bewusstseinsbildung bei Arbeitgebenden, um Vorurteile abzubauen und das Verständnis für die Herausforderungen von Alleinerziehenden zu fördern; Ansätze zur Sensibilisierung von Personalverantwortlichen, um Alleinerziehende als Ressource für ihr Unternehmen zu sehen
- Strategien zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie:
  - Empfehlungen für flexible Arbeitszeitmodelle
  - Informationen für Unternehmen zu alternativen Arbeitsmodellen, wie z. B. Job-Sharing
  - Entwicklung eines Zertifikats oder Siegels, das Unternehmen erhalten können, wenn sie flexible Arbeitsmodelle oder andere Maßnahmen für Alleinerziehende umsetzen
- Netzwerke für familienfreundliche Unternehmen: Plattform, in denen familienfreundliche Unternehmen voneinander lernen und Best Practices austauschen können

### **Säule 3) Aus dem Arbeitskreis erwächst Trägerarbeit zur Ansprache der Zielgruppe vor Ort**

Da eine persönliche Ansprache der Zielgruppe vor Ort wichtig ist, damit die auf der Informationsplattform bereitgestellten Informationen die Zielgruppe erreichen, berät eine Fachkraft des Jobcenters in Örtlichkeiten einer JobBörse im Rahmen des Regelprozesses vor Ort.

Daneben können verschiedene Veranstaltungsformate in den unterschiedlichen Sozialräumen durchgeführt werden. Vorgehen sind regelmäßige Formate, wie z. B.:

- Job-Frühstück: Ein informelles Format, das Informationen zur Plattform vermittelt und erste Kontaktmöglichkeiten zu Beratungsstellen schafft
- Austauschforen mit Role Models, die selbst alleinerziehend sind oder waren und ihre Erfahrungen und Wissen teilen

### **Organisation und Umsetzung**

Zur Umsetzung des Projekts wird eine Koordinierungsstelle eingerichtet, die für die inhaltliche Ausarbeitung und Betreuung der Plattform, die Koordination des Arbeitskreises sowie für die Organisation der Veranstaltungen und Öffentlichkeitsarbeit verantwortlich ist.

Darüber hinaus soll die Koordinierungsstelle zum einen verschiedene Bedarfe und Beratungsangebote ermitteln und für die Kooperationspartner aufbereiten. Zum anderen soll sie den Aufbau von Netzwerken fördern, um sowohl gezielt auf die digitale Plattform aufmerksam zu machen, als auch strukturelle Barrieren für alleinerziehende Frauen in Bezug auf den Arbeitsmarkt abzubauen.

### **Erwartete Ergebnisse**

- Alleinerziehende Frauen erhalten besseren Zugang zu Informationen, die ihnen helfen, Barrieren auf dem Weg in den Arbeitsmarkt zu überwinden.
- Die AK-Mitglieder, insbesondere die dort vertretenen Arbeitgebenden in Mannheim, werden für die spezifischen Herausforderungen sensibilisiert und entwickeln familienfreundlichere Strukturen.
- Langfristig wird die Beschäftigungsquote alleinerziehender Frauen erhöht und ihre gesellschaftliche Teilhabe wird gestärkt.

### **Finanzierungsbedarf**

Für die Finanzierung des Projekts werden Mittel für die Koordinierungsstelle, das Marketing und die Durchführung der Veranstaltungen benötigt.

## ZIELE UND ANVISIERTE ERGEBNISSE DES PROJEKTES

Hauptziel	anvisiertes Ergebnis
Hebung des Arbeitskräftepotenzials Alleinerziehender als Beitrag zur Fachkräftesicherung	<ul style="list-style-type: none"> <li>Alleinerziehende Frauen erhalten besseren Zugang zu Informationen, die ihnen helfen, Barrieren auf dem Weg in den Arbeitsmarkt zu überwinden.</li> <li>Arbeitgebende in Mannheim werden für die spezifischen Herausforderungen sensibilisiert und entwickeln familienfreundlichere Strukturen.</li> <li>Langfristig wird die Beschäftigungsquote alleinerziehender Frauen erhöht und ihre gesellschaftliche Teilhabe gestärkt.</li> </ul>
(ggf. Teilziele)	anvisierte Ergebnisse der Teilziele
Aufbau einer digitalen Plattform für alleinerziehende Frauen (Säule 1)	Verbesserung des Zugangs zu Beratungs- und Unterstützungsangeboten für Alleinerziehende
Gründung eines Arbeitskreises zur Sensibilisierung von Arbeitgebenden (Säule 2)	Sensibilisierung von Arbeitgebenden und anderen relevanten Akteur*innen für die spezifischen Herausforderungen Alleinerziehender
Aus dem Arbeitskreis erwächst eine Trägerarbeit zur Ansprache der Zielgruppe vor Ort. (Säule 3)	Steigerung der Teilhabe Alleinerziehender am Arbeitsmarkt

## BAUSTEINE UND ZEITPLAN DES PROJEKTES (AUS SICHT DES EXPERTINNENTEAMS)

Bausteine	2025			2026			
	2. Q.	3. Q.	4. Q.	1. Q.	2. Q.	3. Q.	4. Q.
<b>Säule 1</b>	Sammlung von Infoquellen, Recherche		Installation und Befüllung der Kacheln durch die Stadt Mannheim – Entwurf Werbematerial	Start der Plattform „Go-Live inklusive“ Bewerbung (Flyer, Plakate)	Pflege der Plattform	ff.	ff.
<b>Säule 2</b>		Suche und Gewinnung von möglichen „Geldgebern“ zur Finanzierung einer Koordinierungsstelle für den Arbeitskreis	fristgerechte Bewerbung um notwendige Finanzmittel bei möglichen Förderaufrufen etc.  Ansprache von potenziellen Trägern (z. B. AWO)	Suche und Gewinnung von Kooperationspartnern zur Beteiligung am Arbeitskreis	Einrichtung der Koordinierungsstelle sowie des Arbeitskreises	...	...
<b>Säule 3</b>			Klärung Realisierung einer Vorortberatung in betroffenen Stadtteile-JobBörsen	Durchführung von Vorortberatungen  Einbeziehung Quartiermanagement und Veranstaltungsplanung (Alleinerziehenden- Frühstück-Café)	Go live-Veranstaltungen		

### EMPFEHLUNG VON DREI INDIKATOREN ZUR MESSBARKEIT DES ERFOLGS DES PROJEKTES

**Indikator 1** Anzahl Aufrufe

**Indikator 2** Beteiligung am Arbeitskreis (quantitativ)  
plus Abfrage über Inanspruchnahme und  
Mehrwert (qualitativ)

**Indikator 3** Anzahl an Beratungen und Veranstaltungen/  
Anzahl Teilnehmende

### ERWARTETE NOTWENDIGE MITTEL (BUDGET)

	Erläuterung	Summe
<b>Personal</b>	Koordinierungsstelle 0,5	45.000 € / jährlich
<b>Sachmittel, inklusive Honorar- tätigkeiten</b>	Öffentlichkeitsarbeit, wie z. B. Flyer, Plakate, Straßenbahn-Werbung	5.000 € / jährlich
<b>Summe gesamt</b>		50.000 € / jährlich

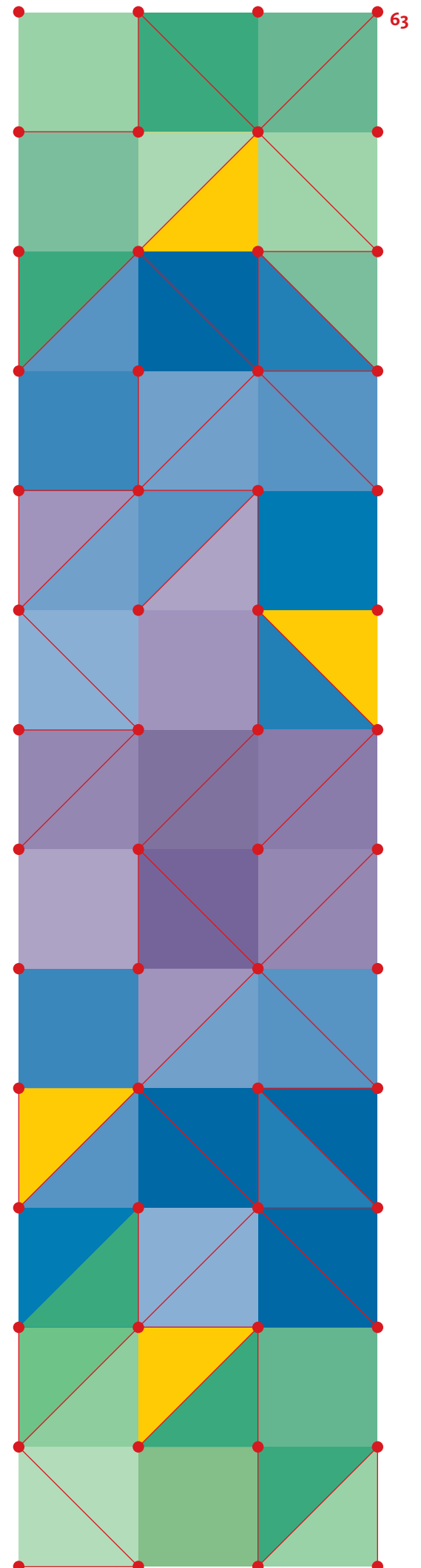
### STATUS DES PROJEKTES

**Antragstellung** offen

**Status der Finanzierung** offen

**Umsetzung** offen

**(Mögliche) Einbindung in Förderprogramm** offen





### III.4.4 Projektskizze WF4, Projekt 6

## Wohnprojekt mit Alleinerziehenden

#### PROJEKTDATEN

**(Potenziell) durchführende Institutionen und Projektleitung** Wohnungsbaugesellschaft/ Wohnungsbaugenossenschaft (mögliche Trägerschaft bei Sicherstellung der Finanzierung)

**(Potenzielle) Kooperationspartner\*innen**

- Quartierbüro Herzogenried (Sozialraumtyp 4)
- Bezirksfrauenrat ver.di
- Quartierbüro Schönau-Nord (Sozialraumtyp 5)
- Paritätischer Wohlfahrtsverband/Kreisverband
- Quartierbüro Schwetzingenstadt (Sozialraumtyp 3)
- Architektin
- Alleinerziehende

**Geplante Durchführung und örtliche Verankerung** Mannheim

**Zielgruppen**

- Alleinerziehende
- Stadtteilgemeinschaft / Stadtgesellschaft

**Durchführungszeitraum** 4. Quartal 2025 – 4. Quartal 2026

## PROJEKTKONZEPT

### Ausgangssituation

#### Vier zentrale Problemfelder:

- Fehlen von bezahlbarem Wohnraum
- Fehlende Betreuungsangebote für die Kinder
- Isolation durch alleinige Verantwortung für die Kinder
- Knappe Zeitressourcen von Alleinerziehenden (für Beruf, berufliche Qualifizierung, Gesundheit, persönliche Entwicklung, gesellschaftliche Teilhabe)

#### Zahlen, Daten, Fakten

Zum 31.12.23 waren 6.294 Haushalte in Mannheim Alleinerziehenden-Haushalte, was einem Anteil von 3,6% an allen Privathaushalten entspricht.<sup>24</sup> Insgesamt stellten die Alleinerziehenden-Haushalte rund 20% der Bedarfsgemeinschaften.

In Mannheim gibt es nach wie vor eine hohe Segregation, die u. a. an einer Ungleichverteilung des Wohnraums festgemacht wird.<sup>25</sup>

Für Alleinerziehende ist es besonders aufgrund fehlender Betreuungsmöglichkeiten oft unmöglich, Familie und Beruf zu vereinbaren. Weitere gravierende Folgen ergeben sich:

#### Folgen für Alleinerziehende

- Mangel an Qualifizierung
- berufliche Auszeiten
- Teilzeitarbeit
- geringfügige Beschäftigung
- Geldmangel
- Zeitmangel
- Kinderarmut
- Altersarmut
- psychosoziale Belastungen durch Isolation
- mangelnde Ressourcen für persönliche Gesundheit und Entwicklung
- mangelnde Zeit für gesellschaftliche Teilhabe

#### Folgen für die Stadt

- Transferleistungen hoch, siehe Aufstocker\*innen
- Mangel an weiblichen Fachkräften und qualifiziertem Nachwuchs
- Benachteiligung der Kinder durch Armutsgefährdung
- Gesundheitskosten
- atomisierte Gesellschaft
- Unsichtbarkeit und Armut der Frauen im Alter

### Projektdarstellung

Das Projekt verfolgt das Ziel, die Wohnraumbeschaffung für Alleinerziehende zu erleichtern und gleichzeitig die allgemeine Vernetzung unter Alleinerziehenden, aber auch von Alleinerziehenden in dem Stadtteil voranzutreiben. Daraus ergeben sich drei Arbeitsfelder:

- 1) Erschaffung eines Wohnprojektes für Alleinerziehende
- 2) Anstoßen eines Netzwerks im Stadtteil
- 3) Öffentlichkeitsarbeit

Bei der Gestaltung des Wohnprojektes (1. Arbeitsfeld) hat die Wohnungsbaugesellschaft/ Wohnungsbaugenossenschaft die Rolle, den Wohnraum bzw. geeignete Immobilien zu ermitteln und als Vermieterin der Alleinerziehenden aufzutreten. Ein Ziel des Projektes ist es, mindestens drei Alleinerziehende in einem Wohnhaus/Wohnblock anzusiedeln, mit der Möglichkeit, sich gegenseitig zu unterstützen. Das Projekt soll bei der Akquise potenzieller Mieterinnen mit vorgestellt werden, um gezielt Mieterinnen zu gewinnen, die den Wunsch nach Vernetzung hegen. Je nach Beschaffenheit der Immobilie kann die Vernetzung auch räumlich gefördert werden, z. B. durch Gemeinschaftsräume.

Das zweite Arbeitsfeld des Projektes (2.) soll zunächst durch die Initiatorinnen erfolgen, später soll nach Möglichkeit die Netzwerkarbeit durch Akteur\*innen aus dem Stadtteil übernommen werden. Dabei soll es insbesondere darum gehen, sich gegenseitig kennenzulernen, um sich zu unterstützen und ggf. Care-Arbeit zu teilen bzw. erleichternd zu verlagern. Insbesondere das Quartiermanagement, aber auch Kirchengemeinden sollen dabei helfen, Begegnungen (z. B. durch Stadtteilfeste, gemeinsames Frühstück, Alleinerziehenden-Treffs) zu ermöglichen und die Organisation der gegenseitigen Unterstützung zu fördern. Dadurch soll ein Netzwerk im Stadtteil geschaffen werden. Auch Schulen können als Ansprechpartnerinnen mit einbezogen werden bzw. Institutionen, die im Kontakt mit Alleinerziehenden stehen. Eine Zusammenarbeit mit Senior\*innen ist ebenfalls geplant. Es sollen Orte der Begegnung und des Konfliktmanagements generiert und die Angebote gebündelt im Stadtteil verbreitet werden. Von Orten und Veranstaltungen zur Begegnung profitieren nicht nur Ein-Eltern-Familien, sondern auch Familien mit mehreren betreuenden Erwachsenen und der Stadtteil im Gesamten.

In der dritten Säule des Projektes (3. Arbeitsfeld) ist die Öffentlichkeitsarbeit verankert, welche über die Vernetzungsarbeit im Stadtteil hinausgehen soll. Bezirksbeiratsmitglieder sowie Gemeinderatsmitglieder und die Presse sollen einbezogen werden, um Berichte über das Projekt anzustoßen. Damit wird die Stadtgesellschaft für die schwierige Situation Alleinerziehender sensibilisiert. Außerdem ist damit das Potenzial verbunden, als Pilotprojekt für andere Stadtteile zu dienen.

<sup>24</sup> <https://www.mannheim.de/de/service-bieten/soziales/sozialplanung/zentrale-veroeffentlichungen/sozialatlas>, Seite 65

<sup>25</sup> Ebd. Seite 27

## ZIELE UND ANVISIERTE ERGEBNISSE DES PROJEKTES

Hauptziele	anvisiertes Ergebnis
Die Situation von Ein-Eltern-Haushalten im Stadtteil nachhaltig verbessern	Erschaffung eines Wohnprojektes für Ein-Eltern-Haushalte
Teilziele	anvisierte Ergebnisse der Teilziele
Bezahlbarer Wohnraum wird gezielt für Ein-Eltern-Haushalte zur Verfügung gestellt.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Wohnprojekt mit mindestens drei Ein-Eltern-Haushalten in einem Wohnhaus/Wohnblock</li> </ul>
Unterstützung der Ein-Eltern-Haushalte bei der Betreuung der Kinder	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vernetzung und gegenseitige Unterstützung findet innerhalb des Wohnprojektes statt.</li> <li>Kontakte zu engagierten Personen (z. B. Senior*innen) sind hergestellt.</li> </ul>
Isolation durch Begegnung und gemeinschaftliche Verantwortung durchbrechen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Begegnungsstätten stehen zur Verfügung.</li> <li>Bewohner*innen engagieren sich, um die Netzwerkarbeit nachhaltig zu gestalten.</li> </ul>
Ressourcen für Ein-Eltern-Haushalte generieren	<ul style="list-style-type: none"> <li>Zeitliche Ressourcen werden durch Synergien frei (Unterstützung innerhalb des Wohnprojektes und durch Vernetzung im Stadtteil).</li> <li>Emotionale Ressourcen durch Einbindung in die Stadtteil-gemeinschaft</li> </ul>
Wirken auf die gesamte Stadtgesellschaft	<ul style="list-style-type: none"> <li>Öffentlichkeitsarbeit durch Bezirksbeiräte</li> <li>Bezirksbeirat*innen und Gemeinderat unterstützen Anträge von Ein-Eltern-Haushalten</li> <li>Veröffentlichung von Presseberichten</li> </ul>

## BAUSTEINE UND ZEITPLAN DES PROJEKTES (AUS SICHT DES EXPERTINNENTEAMS)

Bausteine	2025		2026			
	3. Q.	4. Q.	1. Q.	2. Q.	3. Q.	4. Q.
	Akquise Wohnraum	Akquise Wohnraum	Instandhaltung/ Bereitstellung Wohnraum	Akquise Mieter*innen	Bezug Wohnprojekt, Vernetzung innerhalb des Wohnprojektes	Vernetzung verstetigen
	Öffentlichkeitsarbeit beginnen	Öffentlichkeitsarbeit fortführen	Öffentlichkeitsarbeit verstetigen			
	Vernetzung anstoßen, mögliche Begegnungsstätten eruieren	Begegnungsstätten bereitstellen, Gruppen-gründung anstoßen	Netzwerk erweitern	Begegnungen im Stadtteil fördern	Begegnungsmöglichkeiten verstetigen	

### EMPFEHLUNG VON DREI INDIKATOREN ZUR MESSBARKEIT DES ERFOLGS DES PROJEKTES

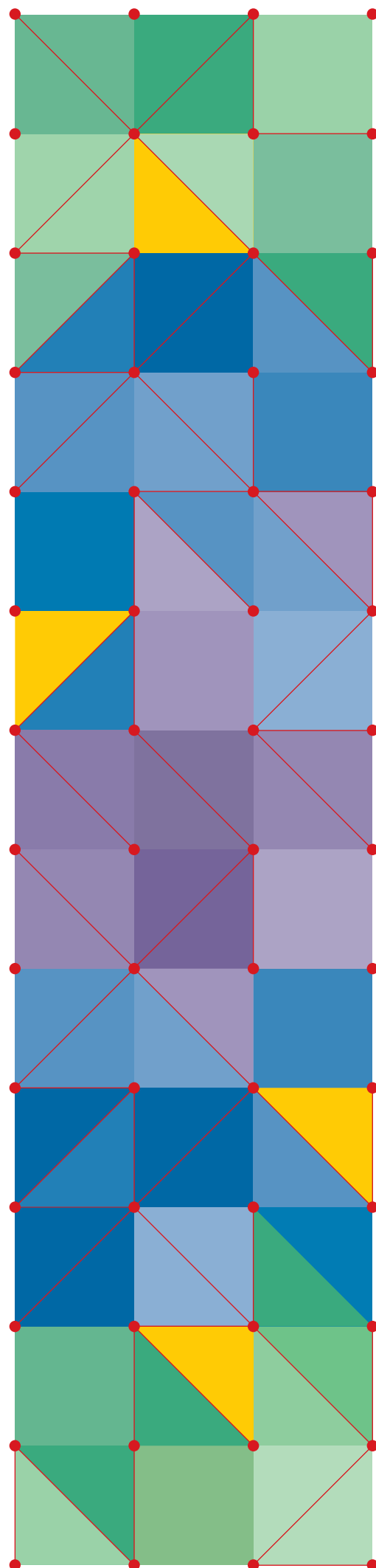
- Indikator 1** Angemessener Wohnraum für mehrere Parteien existiert.
- Indikator 2** Begegnungsmöglichkeiten sind geschaffen.
- Indikator 3** Organisation der Unterstützung funktioniert (quantitativ und qualitativ durch Befragung).
- Indikator 4** Berichte werden in die Gemeinschaft der gesamten Stadt getragen.

### ERWARTETE NOTWENDIGE MITTEL (BUDGET)

	Erläuterung	Summe
<b>Personal</b>	Halbe Stelle Koordinierungskraft	24.000 €
<b>Sachmittel, inklusive Honorartätigkeiten</b>	Werbekosten	500 €
<b>Summe gesamt</b>		24.500 €

### STATUS DES PROJEKTES

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



## III.5 Wirkungsfeld 5: Förderung bildungs- benachteiligter Mädchen und junger Frauen

### III.5.1 Relevanz des Wirkungsfeldes

Deutschland ist ein Land mit wenig Rohstoffen. Auch in der Frage erneuerbarer Energien kann die Bundesrepublik nicht aus dem Vollen schöpfen. Zu unseren wohlstandsichernden Ressourcen gehören vor allem gut ausgebildete Menschen mit hohen Fachkompetenzen. Unser öffentliches Bildungssystem genießt einen guten Ruf, wenn auch der internationale Vergleich zeigt, dass in Sachen Bildung Verbesserungsmöglichkeiten bestehen und das Bildungssystem die sozialen Ausgangsbedingungen der Schulanfänger\*innen nicht ausgleicht. Auch in Deutschland gibt es bildungsbenachteiligte Mädchen und Frauen, die auf dem Arbeitsmarkt keinen leichten Stand haben.

Als bildungsbenachteiligt gelten Jugendliche, wenn einer oder mehrere Risikofaktoren vorhanden sind:

- geringes Einkommen oder Arbeitslosigkeit der Eltern
- schwierige Wohnverhältnisse, welche ungünstige Lernumgebungen schaffen
- Benachteiligungen im Zusammenhang mit Migrationshintergründen
- Aufwachsen bei nur einem Elternteil

#### Haben wir ein Problem?

Jugendliche aus geringverdienenden oder Teilfamilien haben ein größeres Risiko, nicht entsprechend ihren Fähigkeiten möglichst gut ausgebildet zu werden. Dieses Risiko potenziert sich erheblich, wenn es um Kinder und Jugendliche mit Migrationsgeschichte geht. Im Laufe ihres Lebens werden aus jungen bildungsbenachteiligten Mädchen ebensolche Frauen. Die Auflistung zeigt: Zwischen der „Förderung bildungsbenachteiligter Mädchen und junger Frauen“ (Wirkungsfeld 5) und der „Förderung alleinerziehender Frauen“ (Wirkungsfeld 4) gibt es Schnittstellen. Von den zukünftigen Projekten sind wechselseitige Synergieeffekte zu erwarten.

Der Bildungsbericht der Bundesrepublik Deutschland 2024, der sich zentral mit den Bildungsbenachteiligungen von Menschen mit Migrationsgeschichte beschäftigt, geht für das Jahr 2022 von 84,4 Millionen Einwohnenden bei einer Nettozuwanderung von 1,5 Mio. Menschen aus. Längst ist klar: Deutschland ist ein Einwanderungsland. Hatten 2005 16 % der Gesamtbevölkerung eine Migrationsgeschichte vorzuweisen, so traf dies 2022 auf 24 % der Bevölkerung zu. Mehr als ein Viertel der Kinder im Grundschulalter hat eine Migrationsgeschichte. 60 % der Kinder aus Familien

mit Einwanderungsgeschichte wiesen 2022 mindestens einen Risikofaktor auf, der auf Bildungsbenachteiligung hinweist. Bei den Kindern ohne Migrationsgeschichte waren es nur, aber immerhin auch, 20 %. Unter diesen gehörten die Kinder, die nur mit einem Elternteil zusammenlebten und armutsgefährdet sind, zu den besonders Bildungsbenachteiligten.

Die Risikofaktoren im Bildungsbereich stellen den Bund, die Bundesländer, aber auch die Kommunen vor große Herausforderungen. Förderunterricht, der Ausbau von Tageskitas und Kindergärten oder Ganztagschulen ist kostenintensiv. Der Mangel an Fachpersonal verschärft die Situation. Aber eines sollte klar sein: Wir können es uns nicht leisten, nicht genügend für die Qualifizierung der Einwohner\*innen Deutschlands zu tun. Schließlich stellen sie einen der wenigen „Rohstoffe“ dar, über die wir verfügen.

### Ungleiche Bildungschancen

Die Forschung hat gezeigt: Über die genannten Risikofaktoren hinaus wirkt sich auf die Bildungschancen von Kindern und Jugendlichen auch der Bildungshintergrund der Herkunftsfamilie aus.

**Die Bildungsbeteiligung junger Erwachsener nach dem Ablauf der Schulpflicht hängt in Deutschland eng mit dem Bildungsstand der Eltern zusammen. Weniger als die Hälfte (40 %) der 20- bis unter 25-Jährigen, deren Eltern weder einen beruflichen Abschluss noch die Hochschulreife erworben haben, besuchten 2021 eine formale Bildungseinrichtung, 45 % waren ausschließlich erwerbstätig und 15 % befanden sich weder in Beschäftigung noch in einem formalen Bildungsgang.<sup>26</sup>**

Kinder von Eltern mit hohem Bildungsabschluss haben überdurchschnittlich hohe Chancen, bereits im Vorschulalter besonders gefördert zu werden. So sind auch die Lesekompetenzen der Kinder sichtlich vom sozioökonomischen Hintergrund des Elternhauses abhängig und Kinder aus sozioökonomisch benachteiligten Familien erhalten seltener eine Gymnasialempfehlung als Kinder aus bildungsnahen Familien. Die beschriebenen ungleichen Chancen setzen sich in der beruflichen Ausbildung fort. Wünschenswert wären genderspezifische statistische Erhebungen, die diese Entwicklungstendenzen ausführlich beleuchten.

<sup>26</sup> Autor\*innengruppe Bildungsberichterstattung (2024). Bildung in Deutschland 2024, S. 7.



## Öffentliche Maßnahmen zur Verbesserung der Bildungssituation

Gemessen am Bruttoinlandsprodukt sind die Ausgaben für Bildung in Deutschland in den letzten 10 Jahren um lediglich 0,2 % gestiegen. Mehr finanzielles Engagement der öffentlichen Hand ist folglich dringend nötig, soll die soziale Ungleichheit im Bildungssektor aufgehoben werden. Angesichts des Arbeitskräftemangels im qualifizierten Bereich kann erhöhtes (auch finanzielles) Engagement dazu beitragen, zukünftig dem Fehlen qualifizierter Arbeitskräfte entgegenzuwirken. Darüber hinaus werden flexible Bildungs- und Ausbildungswege benötigt, die zu jeder Zeit den Einstieg in Qualifizierungsmaßnahmen fördern und erleichtern. Ein bundesweites Startchancenprogramm ist aufgelegt worden und unterstützt Schulen mit einem hohen Anteil sozial benachteiligter Schüler\*innen. Bund und Länder investieren dafür zusammen rund 20 Milliarden Euro in zehn Jahren. Etwa 4.000 Schulen mit einem hohen Anteil sozial benachteiligter Schüler\*innen sollen mit dem Startchancen-Programm gezielt gefördert werden.

### Die Bildungssituation in Baden-Württemberg

Der Bildungsmonitor 2024 des Instituts der Deutschen Wirtschaft ordnet Baden-Württemberg im Ländervergleich auf Platz 5 ein, und das, obwohl das Land eines der reichsten Bundesländer ist! In der Lehrer-Schüler-Relation rangiert das Land auf Platz 14, in der Förderinfrastruktur auf Platz 12 von 16. In der Frage der Ganztagsbetreuung von Kindern in Kitas bildet Baden-Württemberg das Schlusslicht.

7 % der Schüler\*innen verlassen hier die Schule ohne Abschluss. Alle Länder außer Bremen und Nordrhein-Westfalen geben mehr als Baden-Württemberg pro Grundschüler\*in aus. Es fehlt vor allem an qualifiziertem Lehrpersonal. Eine Behebung der Misere ist vorerst nicht erkennbar. Mit 13,4 % der Fördersumme ist Baden-Württemberg am bundesweiten Startchancenprogramm beteiligt. Es will auf der Basis eines erstellten Sozialindexes Grundschulen mit einem erhöhten Förderbedarf unterstützen. In Mannheim profitieren aktuell 6 Grundschulen und zwei Realschulen von dem Programm. Ziel ist es, besonders sozial- und bildungsbenachteiligten Kindern und Jugendlichen die Chance zu geben, ihre Potenziale besser zu entwickeln. Aber was kommt nach den Grundschuljahren? Sicher ist: Die getroffenen Maßnahmen reichen nicht aus, um den Wirtschaftsstandort Baden-Württemberg mittel- bzw. langfristig zu sichern.

## Die Förderung bildungsbenachteiligter Frauen und Mädchen aus Sicht der Stadtverwaltung und der Mannheimer Bürgerschaft (September 2024)

Die Befragungen von Verwaltungsangehörigen und Bürgerschaft im Rahmen der Umsetzung der „Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“ befassten sich auch mit der Frage der Gewinnung weiblicher Arbeitskräfte aus der Zielgruppe der bildungsbenachteiligten Mädchen und junger Frauen. Welche Problem- und Handlungsfelder benannten die Teilnehmenden?

- Überlegungen wurden angestellt, wie die Zielgruppe bzw. die Eltern bildungsbenachteiligter Mädchen angesprochen und an Programmen beteiligt werden könnten. Dabei könnte auch an Elternnetzwerke gedacht werden, aber auch weitere niederschwellige Programme für Eltern und Mädchen sollten entwickelt werden.
- Gedacht wurde an Maßnahmen, die das Problembewusstsein erhöhen. So sollten Berührungspunkte abgebaut, Vorbilder präsentiert, aber auch die Vorurteile pädagogischer Fachkräfte abgebaut werden. Das Lehrpersonal müsste einschlägig weitergebildet werden.
- Andere Überlegungen zielten auf die Verbindung bestehender Angebote. Jugendtreffs sollten eingebunden und eine stärkere Vernetzung von Förderstrukturen entwickelt werden. Begegnungs- und Lernräume, spezielle Ansprechpartner\*innen für Mädchen müssten benannt und langfristig aufgelegte Programme gestärkt werden.
- Spezielle Mädchen-Förderprogramme sollten aufgelegt und die kommunalen Leitlinien für Mädchenarbeit aktualisiert werden. Zu denken ist dabei an Ausbildungsbotschafter\*innen, Schulsozialarbeit und Mentorinnenprojekte.
- Es wurde aber auch auf positive Beispiele für Bemühungen in Mannheim hingewiesen, bildungsbenachteiligte Mädchen anzusprechen. (Girls Go Movie, Girls' Day, Förderprogramme im MINT-Bereich, Arbeiterkind e. V.) Die Programme werden in der Regel gut angenommen, doch die Anbietenden in den Stadtteilen sind oft mit der Nachfrage überlastet. Es bedarf folglich des Ausbaus der bestehenden Programme und ihrer Verstärkung.

### III.5.2 Arbeit des Expertinnenteams und der Mitglieder

#### Die Arbeit des Expertinnenteams

Das Expertinnenteam traf sich im Herbst 2024 und Januar 2025 mehrere Male. Gleich beim ersten Treffen grenzte das Team die Zielgruppe auf Mädchen und junge Frauen bis zu einem Alter von 27 Jahren ein. Als Ausgangspunkt für Projektüberlegungen wählte das Expertinnenteam die sichtbaren Probleme bildungsbenachteiligter Mädchen. Als solche wurden identifiziert:

- Ausbildungsabbrüche
- Schulabstinenz
- die Schwierigkeit, Nichtnutzerinnen von unterstützenden Programmen zu erreichen
- die Schwierigkeit, Mädchen zu erreichen, die erst mit 16/17 Jahren nach Deutschland kommen und aus dem formalen Schulkontext herausfallen

Das Team beschloss, sich die Barrieren genauer anzusehen, denen besonders bildungsbenachteiligte Mädchen begegnen. Aus dieser Analyse entwickelte das Expertinnenteam nachfolgend die Ziele des zu planenden Projekts:

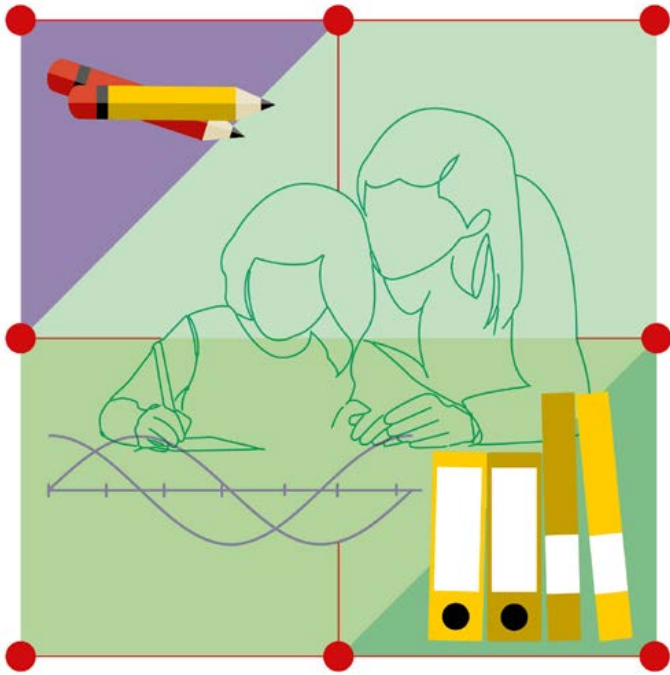
Bildungsbenachteiligte Mädchen werden dabei unterstützt,

- Future Skills zu entwickeln. Diese wurden benannt mit Zukunftsfähigkeit, Stärkung, Selbstwirksamkeit erleben, Resilienz und Teamfähigkeit.
- in einer VUKA-Welt zurechtzukommen. Dabei werden unter VUKA hervorstechende Merkmale des digitalen Zeitalters begriffen:  
volatil = unbeständig, unsicher, komplex und ambivalent.

Das Team entwickelte schließlich eine Projektskizze, die gleichermaßen auf die Stärkung der Eigeninitiative und Selbstwirksamkeit von bildungsbenachteiligten Mädchen und auf den Erwerb von Kompetenzen mit Zielrichtung Berufsorientierung ausgerichtet ist.

### Die Mitglieder des Expertinnenteams

Name	Funktion	Organisation
Susanne Deß	Geschäftsführerin	Mannheimer Abendakademie und Volkshochschule GmbH
Karin Heinelt	Geschäftsführerin	Stadtjugendring Mannheim e. V.
Elke Hülter	Technische Oberlehrerin, Beauftragte für Chancengleichheit	Justus-von-Liebig-Schule, Mannheim
Elena Seipel	Beauftragte für die Koordination der Mädchen*arbeit	Stadt Mannheim
Dr. Caroline Smout	Fachbereichsleitung Teilhabegerechtigkeit am Arbeitsmarkt	Amt für Chancengleichheit, Stadt Heidelberg
Babara Stanger	Leiterin	Förderband e. V.



### III.5.3 Projektskizze WF5, Projekt 7

## FutureGirls\*

#### PROJEKTDATEN

#### **(Potenziell) durchführende Institutionen und Projektleitung**

Träger der Kinder- und Jugendarbeit, Jugendberufshilfe:  
Ein Träger wurde angefragt. Gruppen können sich mit ihrer Idee zur Durchführung eines Kleinprojekts beim Projekt „FutureGirls“ bewerben.

#### **(Potenzielle) Kooperationspartner\*innen**

NEM\*A, AG § 78 – parteiliche Mädchen\*arbeit, andere Träger der Kinder- und Jugendhilfe, Role Models bzw. Projektpartner\*innen aus Musik, Kultur, Technik, Handwerk, IT etc.

#### **Geplante Durchführung und örtliche Verankerung**

Bereits bestehende Mädchen\*gruppen / AGs in Jugend-einrichtungen / Schulsozialarbeit / OKJA

#### **Zielgruppen**

Bildungsbenachteiligte Mädchen\* ab 10 Jahren

Vom methodischen Ansatz her setzt das Projekt bezüglich der Persönlichkeitsentwicklung der Mädchen\* früh an, um präventiv auf ihre\* Berufsorientierung einwirken zu können.

#### **Durchführungszeitraum**

ab 2026

\* mit der Schreibung von Mädchen mit dem Genderstern sind auch jene jungen Menschen gemeint, die sich als Mädchen fühlen, abgesehen vom biologischen Geschlecht.

## PROJEKTKONZEPT

### Ausgangssituation

Benachteiligte Mädchen sind in besonderer Weise von dem Umstand betroffen, dass wir gegenwärtig in einer VUCA-Welt leben. Besteht doch die Gefahr, dass sich die Benachteiligungen in struktureller Hinsicht weiter verschärfen. Das englische Akronym VUCA steht für Volatilität, Unsicherheit, Komplexität und Ambiguität. Es beschreibt eine Welt, die durch ständigen Wandel, zunehmende Dynamik und schwer vorhersehbare Entwicklungen gekennzeichnet ist und damit permanente Anpassung, flexible Denkweisen und Resilienz erfordert.

Vor diesem Hintergrund ist es von fundamentaler Bedeutung, junge Menschen im Allgemeinen und benachteiligte Mädchen\* im Besonderen mit dem Erwerb von Kompetenzen und Haltungen zu stärken und zu befähigen, Herausforderungen zu meistern und mit Unsicherheiten, Mehrdeutigkeit und Widersprüchen umzugehen. Mit anderen Worten: Es bedarf des Erwerbs von Future Skills.

Beim Erwerb von Future Skills geht es nicht um klassische Wissensvermittlung. Im Fokus stehen vielmehr Lernformen, durch welche die benachteiligten Mädchen\* emotionale und soziale Kompetenzen – wie Empathie- und Beziehungsfähigkeit sowie Kommunikationsfähigkeit, Co-Creation und kollaboratives Problemlösen – entwickeln können. Dadurch sollen sie zum einen in ihrer Sensibilität für gesellschaftliche Herausforderungen und ihrer Fähigkeit gefördert werden, sich mit diesen aktiv zu beschäftigen. Indem daneben die Förderung von Eigeninitiative, Selbstwirksamkeit, Kreativität und Resilienz wesentlich ist, sollen die Mädchen\* zum anderen sowohl in ihrer eigenen Handlungsfähigkeit gestärkt als auch dazu befähigt werden, aktiv die Welt von morgen mitzugestalten.

Ein maßgeblicher Schritt hierzu ist die Entwicklung einer eigenen Zukunftsvision und damit verbunden das Finden eines passenden Berufsweges, der den individuellen Potenzialen, Kompetenzen und Interessen entspricht und frei von geschlechtsstereotypischen Aspekten ist. Hier setzt das Projekt an, indem Coaches in Zusammenarbeit mit Role Models die benachteiligten Mädchen\* begleiten und sie unterstützen, Herausforderungen kreativ zu meistern, verschiedene künstlerische Medienprodukte zu erstellen, Orientierung zu finden und Ziele zu erreichen.

### Projektdarstellung

Das Projekt „FutureGirls“ für benachteiligte Mädchen\* setzt gezielt an den Herausforderungen der Zielgruppe an und bietet einen kreativen, interaktiven und nachhaltigen Ansatz, um die Handlungsfähigkeit der Mädchen\* zu stärken. Durch die Kombination aus Beziehungsarbeit, künstlerischer Medienarbeit und Begegnungen mit Role Models werden die Mädchen\* empowert und motiviert, ihre Zukunft aktiv zu gestalten und eine berufliche Perspektive zu finden, die ihren individuellen Potenzialen, Kompetenzen und Interessen entspricht.

Wesentlich für die Projektumsetzung ist ein hierarchiefreies Setting, in dem die Mädchen\* im Team kreative Lösungen für individuelle Herausforderungen entwickeln können, aber auch für gesellschaftliche, die sie erkennen. Dabei lernen sie zum einen unterschiedliche Perspektiven kennen, zum anderen stärken sie ihre Teamfähigkeit. Darüber hinaus erleben sie Selbstwirksamkeit, was wiederum ihre Motivation und ihr Selbstbewusstsein fördert.

In der Projektumsetzung können verschiedene pädagogische Maßnahmen und Methoden genutzt werden, die von den Mädchen\* und den Pädagoginnen selbst gewählt werden. Ideen für Umsetzungsmethoden wären z. B.:

#### Workshops zu Future Skills:

Interaktive Einheiten mit Methoden der Erlebnispädagogik, mit Design Thinking und theaterpädagogischen Ansätzen zur Stärkung von Empathie, Kommunikation, Co-Creation und kollaborativem Problemlösen.

#### Kreative Medienprojekte:

Gestaltung von Podcasts oder Videoclips zur Reflexion über gesellschaftliche Themen und zur Förderung der Kreativität und des Selbstausdrucks

#### Begegnungen mit Role Models:

Durch den gemeinsamen Begegnungs- und Lernraum und die Begegnung mit Role Models machen die Mädchen\* Erfahrungen, durch die sie für ihr Leben lernen. Zukunftskompetenzen wie Co-Creation, kollaboratives Problemlösen, Empathie- und Kommunikationsfähigkeit werden hier gestärkt. Mögliche Role Models sind z. B.: Rapper\*innen, Musiker\*innen, Designer\*innen und Streetartists, Fotografen\*innen, Video-Profis etc.

#### Berufsorientierung ohne Stereotype:

Workshops zur Potenzialanalyse, Stärkenfindung und Erkundung nicht-traditioneller Berufsfelder für Frauen sowie zu einer selbstbestimmten Zukunftsplanung

Projektwochen mit realen Herausforderungen:

Die Mädchen meistern selbstgewählte Herausforderungen – wie beispielsweise das kreative Gestalten von Räumen oder die Produktion von Podcasts/Videoclips – und stärken dadurch ihre Resilienz. Ihre Arbeiten präsentieren sie z. B. auf dem Weltmädchentag oder einer eigenen Veranstaltung. Interessierte Einrichtungen können sich für die Umsetzung eines Kleinprojektes bewerben. Die Kleinprojekte werden durch eine Koordinierungsstelle begleitet und finanziert. Die Mittel zur Durchführung des Gesamtprojektes „FutureGirls“ werden durch den durchführenden Träger akquiriert. Bewerbungen von Kleinprojekten sind zu Beginn der Projektlaufzeit (Anfang 2026) möglich. Die Kleinprojekte werden durch ein Gremium (Mitglieder der AG § 78 – parteiliche Mädchen\*arbeit und Vertreterinnen der Zielgruppe) ausgewählt. Das Ziel ist, die Projekte im Rahmen des Weltmädchen\*tages oder einer eigenständigen Veranstaltung vorzustellen und zu würdigen.

Literatur:

- Johanna Stiller: Future Skills von Mädchen stärken, in: Henning Koch, Claudia Schneider, Ulrike Wilke (Hgg.): Future Skills lehren und lernen. Schlaglichter aus Hochschule, Schule und Weiterbildung, Stifterverband für die deutsche Wissenschaft 2024, S. 338–345 ([https://media.stifterverband.org/future-skills-lehren-und-lernen\\_teil-2#05-future-skills-von-maedchen-staerken](https://media.stifterverband.org/future-skills-lehren-und-lernen_teil-2#05-future-skills-von-maedchen-staerken)).
- Norbert Kunz: Baut Eure Zukunft, in: Peter Spiegel, Arndt Pechstein u. a. (Hgg.): Future Skills. 30 zukunftsentscheidende Kompetenzen und wie wir sie lernen können, München 2021, S. 366–371.
- Marcell Heinrich: Future Skills am Übergang von der Schule ins Arbeitsleben, in: Peter Spiegel, Arndt Pechstein u. a. (Hgg.): Future Skills. 30 zukunftsentscheidende Kompetenzen und wie wir sie lernen können, München 2021, S. 382–385.

ZIELE UND ANVISIERTE ERGEBNISSE DES PROJEKTES

Hauptziel	anvisiertes Ergebnis
Bildungsbenachteiligte Mädchen* werden beim Erwerb von Future Skills unterstützt und dadurch in ihrer Berufsorientierung gestärkt.	Die Mädchen präsentieren ihre Projekte bei einer Veranstaltung (Würdigung des Engagements). In den Präsentationen zeigt sich, dass die Mädchen* Selbstvertrauen und Klarheit über ihre Potenziale gewonnen haben.
(ggf. Teilziele)	anvisierte Ergebnisse der Teilziele
Entwicklung von Eigeninitiative und Stärkung der Selbstwirksamkeit zur partizipativen Teilhabe	Eigenständige Projektentwicklung und Durchführung
Erwerb der Future Skills Co-Creation, kollaboratives Problemlösen, Empathie- und Kommunikationsfähigkeit durch die Zusammenarbeit in der Gruppe	Erfolgreicher Projektverlauf und Zusammenarbeit in der Gruppe; der Erwerb der Kompetenzen wird sichtbar.
Erarbeitung einer „Produkt-Idee“ und Abschluss mit Präsentation im Team	Produkt, Projekt
Kennenlernen von nahbaren Vorbildern, von neuen Erfahrungswelten und anderen Sichtweisen	Die eigenen Zukunftsvorstellungen werden vielfältiger.

BAUSTEINE UND ZEITPLAN DES PROJEKTES (AUS SICHT DES EXPERTINNENTEAMS)

Bausteine	2025				2026			
	1. Q.	2. Q.	3. Q.	4. Q.	1. Q.	2. Q.	3. Q.	4. Q.
Baustein 1 – Projektvorbereitung und Trägersuche	●	●	●					
Baustein 2 – Finanzierung			●	●	●			
Baustein 3 – Formate entwickeln			●					
Baustein 4 – Öffentlichkeitsarbeit					●	●	●	●
Baustein 5 – Projektdurchführung					●	●	●	
Baustein 6 – Projektabschlußveranstaltung								●
Baustein 7 – Evaluation								●

### EMPFEHLUNG VON DREI INDIKATOREN ZUR MESSBARKEIT DES ERFOLGS DES PROJEKTES

**Indikator 1** Teilnehmer\*innenzahl  
an den Projekten

**Indikator 2** Anzahl der Projekte

**Indikator 3** Abfrage bei Teilnehmer\*innen:  
Entdecken eigener Potenziale und  
Entwicklung bzgl. des Finden eines  
passenden Berufsweges

### ERWARTETE NOTWENDIGE MITTEL (BUDGET)

	Erläuterung	Summe
<b>Personal</b>	Koordination (10–25 % einer Vollzeitkraft)	16.000 €
<b>Sachmittel,</b> <b>inklusive Honorar-</b> <b>tätigkeiten</b>	Für ca. 5 Projekte Veranstaltung (Raum, Catering, Moderation)	15.000 € 3.000 €
<b>Summe gesamt</b>		34.000 €

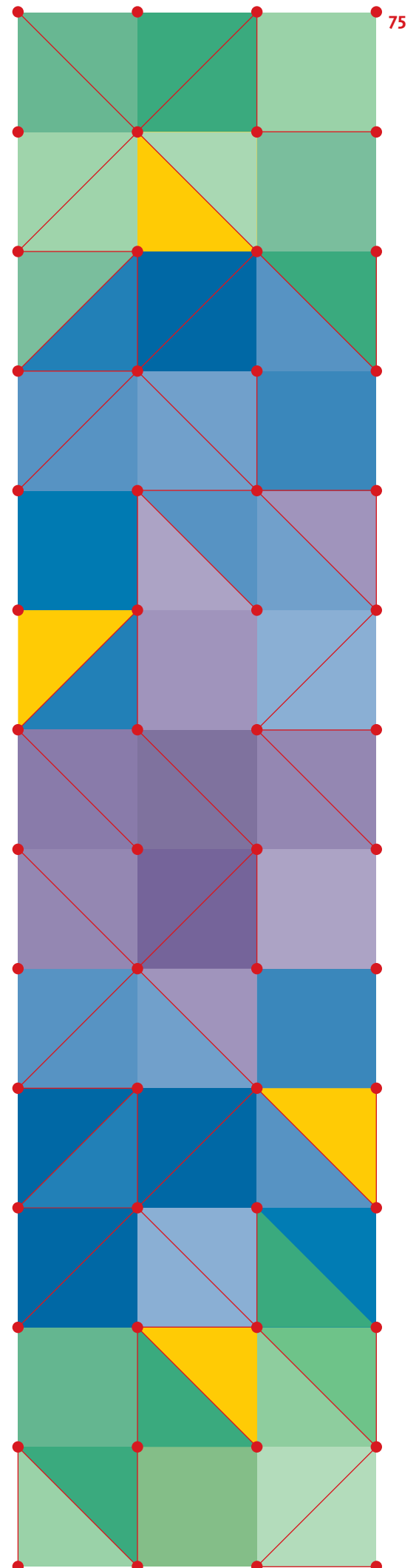
### STATUS DES PROJEKTES

**Antragstellung** voraussichtlich ab 2026 wieder  
Großprojekte gefördert  
<https://kinder-jugendbeteiligung-bw.de/angebote/foerderung/projektfoerderung/>  
Ggf. auch andere Fördertöpfe

**Status der  
Finanzierung** offen

**Umsetzung** offen

**(Mögliche)  
Einbindung in  
Förderprogramm** Servicestelle Kinder- und  
Jugendbeteiligung



## III.6 Wirkungsfeld 6: Förderung von queeren Frauen

### III.6.1 Relevanz des Wirkungsfeldes

Der Begriff „queer“ findet sich heute häufig in wissenschaftlichen Studien und in Medien, wenn es um die sexuelle oder geschlechtliche Identität von Menschen geht. „Queer“ wird gern als Sammelbegriff für Personen verwandt, die jenseits der Heteronormativität leben und der LSBTIAQ+-Community angehören. Gemeint sind lesbische, schwule, bisexuelle, transgeschlechtliche, intergeschlechtliche, asexuelle, queere. Das + steht für alle Menschen, die nicht explizit genannt sind. Die sexuelle oder geschlechtliche Identität stellt ein Menschenrecht dar, deshalb sollte es für queere Frauen keine Probleme im Beruf geben. Aber ist das so?

#### Wir haben ein Problem.

Eine vom Institut für Diversity und Antidiskriminierungsforschung 2023 durchgeführte Befragung über die Situation von queeren Menschen am Arbeitsplatz zeigt, dass die Mehrheit von ihnen von Diskriminierungserfahrungen im Berufsleben berichten kann.<sup>27</sup> Sie sind mit Tuscheln und Gerüchten konfrontiert, sexuellen Anspielungen und unangemessenem Interesse an ihrem Privatleben oder aber mit Beschimpfungen und Beleidigungen, unangemessener Distanz, Ausgrenzung und Isolation. Immerhin ein Drittel der Befragten schilderten Mobbing, Psychoterror und Karriereblockaden. Queere Frauen erfahren Diskriminierung oft doppelt: als Frau und als Angehörige der queeren Community. Lesbische und queere Frauen erleben Sexismus häufiger als heterosexuelle Frauen. Wie das Institut für Diversity und Antidiskriminierungsforschung 2017 feststellte, werden sie bei Bewerbungen trotz gleicher Qualifikation unterdurchschnittlich berücksichtigt und sie verdienen im Schnitt rund 11 % weniger als ihre heterosexuelle Geschlechtsgenossinnen.

2023 hat das Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration Baden-Württemberg eine Onlinebefragung zur Lebenssituation von LSBTIAQ\*-Menschen in Baden-Württemberg durchgeführt. Untersucht wurden die Themenfelder Gesundheit, Diskriminierung, Gewalt, Bildung und Familie, nicht jedoch explizit die Erfahrungen am Arbeitsplatz oder in Bewerbungssituationen. 2088 Menschen, darunter 1210 Frauen, nahmen an der Befragung teil. Etwa die Hälfte von ihnen hatte einen Hochschulabschluss. Rund zwei Drittel von ihnen gingen einer abhängigen Erwerbsarbeit nach. Bedingt durch die Schwerpunkte der Studie wurden Probleme im Berufsleben nur indirekt behandelt. Die queeren Baden-Württemberger\*innen sind im gleichen Maße von Diskriminierung betroffen wie der bundesdeutsche Durchschnitt. Sie berichten von Diskriminierung in der Öffentlichkeit, in den sozialen Medien und im

privaten Leben. Doch auch in Geschäften, im Dienstleistungsbereich und im Arbeitsleben erfuhr die Hälfte der Befragten Diskriminierung. Insgesamt wird von vielen das bestehende Angebot von Beratungsstellen als ungenügend eingestuft. Das Netzwerk LSBTTIQ Baden-Württemberg hat 2016 im Netz eine Übersicht der baden-württembergischen Beratungsstellen veröffentlicht und betonte:

**„Fachlich fundierte Beratung muss Entfaltungsraum zur Verfügung stellen, in dem die eigene sexuelle Orientierung und die eigene geschlechtliche Identität akzeptiert und nicht in Frage gestellt oder abgewertet werden. Diese Beratung muss zudem allen Ratsuchenden zugänglich sein, ohne sie aufgrund ihrer wirtschaftlichen Situation auszuschließen.“<sup>28</sup>**

#### Wie viele Frauen sind queer?

Die Gruppe kann zahlenmäßig nicht sicher erfasst werden. Viele nicht heterosexuelle Menschen wollen ihre sexuelle Identität nicht öffentlich zeigen. Statistische Angaben sind angesichts der großen Dunkelziffer unsicher. Der Anteil rangiert zwischen 1 % und 20 % der Bevölkerung. Befragungen zeigen, dass mindestens ein Drittel von ihnen sich gegenüber Arbeitskolleg\*innen und Vorgesetzten nicht „outen“. Jüngste Umfragen 2023/2024 kommen zum Ergebnis, dass in Deutschland ca. 11 % der Personen im Alter von 16 bis 74 queer sind. Das sind etwa 1,2 Mio. Menschen in Baden-Württemberg. Es sind folglich rund eine halbe Million queere Frauen berufstätig, arbeitssuchend oder sind für die Übernahme qualifizierter Arbeit zu gewinnen.

#### Was wir wissen:

Queere Frauen weisen eine hohe Arbeitslosen- und Erwerbsunfähigkeitsrate auf. Manche kündigen nach Diskriminierungserfahrungen ihr Arbeitsverhältnis. Sie stellen folglich ein Arbeitskräfte-reservoir dar, auf das angesichts des herrschenden Fachkräftemangels nicht verzichtet werden kann. Aber um queere Frauen dauerhaft und nachhaltig in die Arbeitswelt zu integrieren, bedarf es Unternehmen, die eine gender- und queersensible Arbeitsumgebung zur Verfügung stellen.

**„Es ist wichtig, dass sich Unternehmen zur Gleichstellung von LGBTQI\*-Menschen klar positionieren, in Stellenausschreibungen, auf der Website, aber auch im Betrieb selbst. Das signalisiert, dass man auch dann auf Verständnis trifft, wenn Diskriminierungserfahrungen gemacht werden. Es ist wichtig, dass LGBTQI\*-Menschen eine Person innerhalb des Betriebs haben, an die sie sich wenden können. Zum anderen ist zu vermeiden, dass diese Thematik zu oft angesprochen wird. Es ist nämlich auch eine Form von Ausgrenzung, wenn ständig vermittelt wird, dass man besonders interessant ist, weil man ‚anders‘ ist, auch wenn das gut gemeint sein kann.“<sup>29</sup>**

28 [https://sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-sm/intern/downloads/Downloads\\_Offenheit\\_und\\_Akzeptanz/Flyer\\_LSBTTIQ\\_Beratungen\\_BW\\_2016.pdf](https://sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-sm/intern/downloads/Downloads_Offenheit_und_Akzeptanz/Flyer_LSBTTIQ_Beratungen_BW_2016.pdf) Aktuell: [https://netzwerk-lsbtqi.net/wp-content/uploads/2024/10/flyer\\_lsbtqi\\_beratung\\_2024-V5.pdf](https://netzwerk-lsbtqi.net/wp-content/uploads/2024/10/flyer_lsbtqi_beratung_2024-V5.pdf) [letzter Zugriff: 16.3.2025].

29 De Vries, Lisa et al, LGBTQI\*-Menschen am Arbeitsmarkt: hoch gebildet und oftmals diskriminiert, DIW Wochenbericht Nr. 36/2020, S. 628.

27 Vgl. Frohn, D. & Heiligers, N. (2024). »Out im Office?!« Die Arbeitssituation von LSBTIAQ\*Personen in Deutschland. IDA | Institut für Diversity- und Antidiskriminierungsforschung.



### Die Arbeitsmarktsituation von queeren Frauen aus Sicht der Stadtverwaltung und der Bürgerschaft

Im September 2024 hat die Abteilung Gleichstellung der Stadt Mannheim in Beteiligungsprozessen Repräsentant\*innen der Verwaltung und Politik der Stadt Mannheim sowie der Stadtgesellschaft dazu befragt, was sich in der Stadt und den Betrieben der Region ändern muss, damit es queeren Frauen erleichtert wird, ihre Berufssituation zu verbessern bzw. im Berufsleben Fuß zu fassen.

Die Teilnehmer\*innen nannten die folgenden Punkte zum Ist-Zustand in Mannheim:

Bemängelt wurde das Fehlen aussagekräftiger Daten und der Mangel an nachhaltig verankerten Beratungsangeboten für die Zielgruppe, die auch die Mehrfachdiskriminierung in Bewerbungsverfahren in den Blick nehmen. Es fehlt auch an Informationen darüber, welche Arbeitgeber\*innen eine positive Haltung zu queeren Mitarbeiterinnen einnehmen. Dabei ist davon auszugehen, dass queere Frauen in Mannheim die gleichen Diskriminierungserfahrungen am Arbeitsplatz und bei der Arbeitssuche erleben, die typisch für die Lage von queeren Frauen in der Bundesrepublik sind.

Positiv hervorgehoben wurde, dass in Mannheim eine starke, aktive und vernetzte Community Fuß gefasst hat. In manchen Unternehmen sind bereits Diversity-Abteilungen eingerichtet und LSBTIAQ+-Mitarbeitende-Netzwerke sind etabliert.

Eine Reihe von Lösungsansätzen zur Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von queeren Frauen wurde genannt:

- Maßnahmen zur Datenerhebung könnten ergriffen werden.
- Eine Beratungsstelle für queere Frauen im Arbeitsleben und ein entsprechendes Job-Portal sollten im Jobcenter geschaffen werden.
- Das Jobcenter, die kommunale Wirtschaftsförderung, aber auch die Eigenbetriebe der Stadt und die am Ort ansässigen Firmen, sollten für die Diskriminierungserfahrungen von queeren Frauen sensibilisiert und das Potenzial von möglichen qualifizierten und zu gewinnenden Arbeitskräften erkennbar werden. Hilfreich könnten Mentoringprogramme für queere Frauen sein. Fachtage zum Thema, eine Zertifizierung für queerfreundliche Unternehmen, Stellenausschreibungen usw. können entwickelt werden.
- Die Kommune könnte Programme auflegen, um die Wahrnehmung der Problemlage von queeren Frauen auf dem Arbeitsmarkt bei Arbeitgeber\*innen und Kolleg\*innen zu stärken. Es ist daher nötig, positive Vorbilder und die Bedürfnisse der Zielgruppe am Arbeitsplatz und bei der Arbeitssuche sichtbar zu machen.
- Die Kommune sollte die Vernetzungsarbeit der queeren Community unterstützen.

### III.6.2 Arbeit des Expertinnenteams und der Mitglieder

#### Zur Arbeit des Expertinnenteams

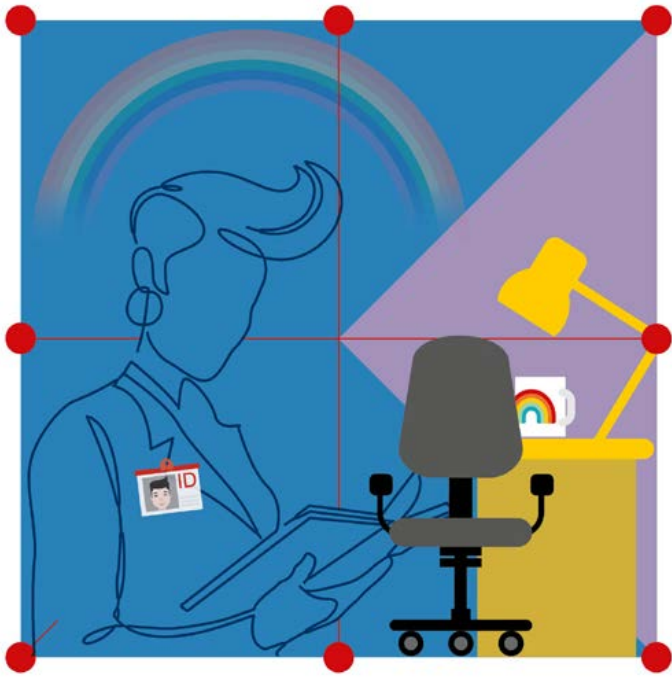
Das Projektteam traf sich insgesamt fünfmal im Herbst 2024. Die Mitglieder diskutierten bei der ersten Zusammenkunft die Themenvorschläge, die bei den Beteiligungsveranstaltungen der Stadtverwaltung und der Stadtgesellschaft gesammelt worden waren. Ziel war es, die Vorschläge auf drei weiter zu verfolgende Vorschläge zu reduzieren. Dies stellte sich angesichts der Fülle von Ideen als gar nicht so einfach heraus. Einigkeit bestand darin, der nachhaltigen institutionellen Implementierung von neuen Einrichtungen besonderes Gewicht beizumessen. Beim zweiten Treffen benannte die Arbeitsgruppe als zentralen Schwerpunkt Fragen des Coming out, die sich queere Frauen stellen, auch wenn sie sich dagegen entscheiden, ihre sexuelle oder geschlechtliche Identität gegenüber Arbeitskolleg\*innen oder Arbeitgeber\*innen offenzulegen. Auf der Grundlage dieser Schwerpunktsetzung entwickelte das Expertinnenteam zwei Projektideen:

- Ein Mentoringprogramm, das queere Frauen in Fach- und Führungspositionen im Blick hat und das strukturell in der Region verankert werden soll
- Ein niederschwelligeres und kürzeres Mentoringprogramm, fokussiert auf die Themenstellung des Coming-out am Arbeitsplatz

Diese Ideen mündeten schließlich in zwei konkreten Projektskizzen.

#### Die Mitglieder des Expertinnenteams

Name	Funktion	Organisation
Margret Göth	LSBTI-Beauftragung	Stadt Mannheim
Johannah Illgner	Geschäftsführerin	Plan-W Kommunikationsagentur
Ilka Magdalena Kaufmann	Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte	Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und Gastgewerbe (BGN)
Astrid Kickum	Mitglied	Netzwerk queere Frauen <sup>2</sup>
Vanessa Kinzebach	Queer-Beauftragung	AWO Kreisverband Mannheim e.V.
Kerstin Rätz	Regional Koordinatorin Rhein-Neckar	Wirtschaftsweiber e.V.
Kristina Scheuermann	Referentin für Vielfaltsmanagement	Rhein-Neckar-Verkehr GmbH (rnv)
Dr. Gwendolin Julia Schneider	Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte	Stadt Mannheim



### III.6.3 Projektskizze WF6, Projekt 8

## Queere Frauen in Führungspositionen

#### PROJEKTDATEN

**Durchführende Institution und Projektleitung** Wirtschaftsweiber e. V.

- (Potenzielle) Kooperationspartner\*innen für die Gewinnung von Mentees**
- SAP, ROCHE, MVV, rnv, Ikea, Hays, BASF, John Deere, AWO
  - Potenzielle Kooperationspartner\*innen können auch über die Aussteller\*innen der Seite Sticks and Stones gewonnen werden. (<https://www.sticks-and-stones.com/>)
  - für die KMU: Queeres Netzwerk der IHK (<https://www.ihk-gfi.de/gemeinsamwirsein>)

**Geplante Durchführung und örtliche Verankerung** Mannheim

**Zielgruppen** Lesbische und queere Frauen in der Arbeitswelt, die eine Fach- und Führungsposition innehaben oder anstreben

**Durchführungszeitraum** Planung des Projektes im Jahr 2025, Start des ersten Teils im Januar 2026 und Start des zweiten Teils 2027 (mit Verstetigung)

## PROJEKTKONZEPT

### Ausgangssituation

Lesbische und queere Frauen wurden über lange Zeit gesellschaftlich ignoriert, angefeindet oder gar verfolgt. Die Entwicklung der letzten Jahre zeigt, dass sie allmählich, aber immer noch unzureichend, als Teil einer vielfältigen Gesellschaft verstärkt Sichtbarkeit finden.

Laut der Antidiskriminierungsstelle des Bundes bezieht sich ein hoher Teil der Beratungsanfragen von LSBTI-Personen auf das Arbeitsleben, da queere Menschen am Arbeitsplatz und bei der Stellensuche weiterhin benachteiligt werden. So belegen auch Studien zur Beschäftigungssituation der LSBTI-Community in Unternehmen in Deutschland, dass queere Personen einem besonders hohen Diskriminierungsrisiko ausgesetzt sind. Hierbei ist signifikant, dass gerade diejenigen queeren Beschäftigten, die mit ihrer geschlechtlichen und sexuellen Identität einen zurückhaltenden Umgang pflegen, in besonderer Weise eine Ausgrenzung erfahren: Sie erleben in Organisationen, die keine ausgewiesene queer-freundliche Kultur aufweisen, in der betrieblichen Kommunikation Stressmomente, da sie über ihr Familienleben nicht offen sprechen können. Gerade lesbische und queere Frauen zeigen sich weit weniger offen in Bezug auf ihre sexuelle Identität, da sie durch die noch fehlende gesellschaftliche Anerkennung weiblicher Homosexualität als mehrfach diskriminierte Frauen mehr Sexismus und Queer-feindlichkeit erleben.

Überdies ist gesamtgesellschaftlich zu beobachten, dass mit Verweis auf die vermehrte Akzeptanz queerer Lebenswelten queere Themen verstärkt zur Privatsache erklärt werden, die möglichst im Berufsleben keine Erwähnung findet. In dieser Weise wird die tatsächliche Unsichtbarkeit potenziert. Dies wirkt sich auch oft auf die Arbeitsleistung aus: Lesbische und queere Frauen müssen hierfür eine höhere Coping-Energie (kognitive Strategien, mit belastenden Situationen umzugehen) aufbringen, was wiederum gesundheitliche Folgen mit sich führen kann. Interessen, Leistungen und Kompetenzen dieser Mitarbeiterinnen werden also nicht nur weniger ausgeschöpft, sondern die Mitarbeiterinnen sind auch potenziell frühzeitig erschöpft. Dies ist für Unternehmen von großer Bedeutung – zum einen in Bezug auf Kostenaspekte, zum anderen in Bezug auf den Fachkräftemangel.

Ergebnisse mehrerer Studien zeigen, dass ein Coming-out am Arbeitsplatz die Lebenszufriedenheit um ein Vielfaches erhöht. Daher muss eine diversitätssensible und queer-freundliche Kultur in einer Organisation verankert werden – nachhaltig und auf allen Führungsebenen. Oft hängt es von einzelnen Mitarbeitenden oder Führungskräften ab, wie sich die Arbeitsbedingungen für queere Menschen in Organisationen gestalten. Hilfreich ist hierbei, wenn vor allem Führungskräfte sich als Vorbilder zur Verfügung stellen, indem sie aktiv für eine queer-freundliche Organisationskultur eintreten. Mehrheitlich sind jedoch Führungspositionen männlich besetzt. Aus den genannten Gründen ist es zielführend, mit diesem Projekt eine Zielgruppe zu adressieren, die selten im Fokus steht: Lesbische und queere Frauen, die eine Fach- und Führungsposition innehaben oder anstreben.

Um überdies eine Organisationskultur queer-freundlich zu gestalten, ist die Vernetzung zu queeren Themen am Arbeitsplatz vorteilhaft. Die Vernetzung stärkt Diskurse und Kommunikation zu geschlechtlicher und sexueller Identität und zeigt, wer im Unternehmen bei Diskriminierung ansprechbar ist. Vernetzung nach innen und außen ist ein wichtiger Baustein, um eine queer-freundliche Unternehmenspolitik voranzubringen.

#### Literatur:

- The L-Word in Business, Eine Studie zur Situation lesbischer Frauen in der Arbeitswelt – mit Handlungsempfehlungen für Arbeitgeber\_innen, 2020, Frankfurt University of Applied Sciences, Bundesstiftung Magnus Hirschfeld: [https://mh-stiftung.de/wp-content/uploads/BMH\\_L-Word\\_Broschuere\\_A5.pdf](https://mh-stiftung.de/wp-content/uploads/BMH_L-Word_Broschuere_A5.pdf)
- Frohn, D. & Heiligers, N. (2024). »Out im Office?!« Die Arbeitssituation von LSBTIQA\* Personen in Deutschland. IDA | Institut für Diversity- und Antidiskriminierungsforschung.
- Kaschuba, Gerrit 2023: „Wir wollen keine Sonderrolle, wir wollen Anerkennung.“ Queeres Leben in der Arbeitswelt. Hrsg. vom Fritz-Erler-Forum Baden-Württemberg. Stuttgart

## Projektdarstellung

Der Ansatz des Projektes liegt darin, interessierte lesbische und queere Frauen dazu zu ermutigen und zu bestärken, Fach- und Führungspositionen einzunehmen. Langfristig ist hierbei eine Entwicklung einer queer-freundlichen Unternehmenskultur anvisiert. Die sich beteiligenden Arbeitgeber\*innen formulieren einen Letter of Intent, der eine Strategie für eine weiblich-queer-freundliche Unternehmenskultur beinhaltet.

Das Projekt verfolgt zwei Stränge:

- 1) für die Kooperationspartner\*innen:  
Durchführung des Mentoringprogramms der Wirtschaftsweiber e. V. für lesbische und queere Frauen in den Unternehmen oder Organisationen, die Führungs- oder Fachpositionen anstreben
- 2) Durchführung von zwei Veranstaltungen:  
Zum Start des Mentoringprogramms findet eine Kick-off-Veranstaltung mit den Kooperationspartner\*innen statt, im Anschluss an das Mentoringprogramm eine Abschlussveranstaltung, in der die teilnehmenden Arbeitgeber\*innen ihre Vorhaben in Bezug auf eine weiblich-queer-freundliche Organisationskultur präsentieren können.

## ad 1) Durchführung des Mentoringprogramms der Wirtschaftsweiber e. V.

Das Projekt knüpft an das Mentoringprogramm der Wirtschaftsweiber e. V. an. Dieses Programm sieht Folgendes vor:

- Das Programm richtet sich an lesbische und queere Frauen, die bereits mehrere Jahre berufstätig sind.
- Das Programm erstreckt sich über 15 Monate, alle drei Monate finden Veranstaltungen statt:  
Kick-off-Veranstaltung / Workshop 1: Selbstmarketing / Workshop 2: Lebensplanung / Einladung zu allen überregionalen Veranstaltungen der Wirtschaftsweiber e. V.
- Die Anzahl und die Dauer der Mentoring-Treffen werden mit der Mentorin abgestimmt (Empfehlung 1 x im Monat für 1,5 Stunden); Mentorinnen sind Frauen in Führungspositionen, die die Spezifika weiblich-queerer Karrieren kennen.
- Kosten: Mitglieder Wirtschaftsweiber: 250 Euro, Nicht-Mitglieder: 400 Euro (inkl. Mehrwertsteuer) + anfallende Spesen (Die zwei Workshops finden in Präsenz statt).

In dem Projekt ist vorgesehen, dass größere Arbeitgeber\*innen der Region, die bereits Netzwerke für queere Mitarbeitende oder Diversitymanager\*innen oder Gleichstellungsbeauftragte berufen haben, als Kooperationspartner\*innen gewonnen werden. Diese wiederum sprechen geeignete Mitarbeiterinnen für das Mentoringprogramm an. Die Unternehmen oder Organisationen übernehmen die anfallenden Kosten für das Programm. Die Bewerbungsfrist für das Mentoringprogramm läuft jeweils bis April eines Jahres.

In den Kooperationsvereinbarungen mit den betreffenden Arbeitgeber\*innen wird für die Teilnahme am Mentoringprogramm eine Summe je nach Größe der Unternehmen genannt. Diese Beitragssumme dient auch einer Querfinanzierung von KMUs, die in diesem Bereich noch nicht so gut aufgestellt sind. Die Summe des Betrages sollte innerhalb des Projektes festgesetzt werden.

## ad 2) Durchführung von zwei Veranstaltungen

Die Kooperationsvereinbarung mit den teilnehmenden Arbeitgeber\*innen sieht vor, dass sie sich an zwei Veranstaltungen beteiligen.

a) Zum Start des Mentoringprogramms findet eine Kick-off-Veranstaltung mit den Kooperationspartner\*innen statt. In dem Programm der Kick-off-Veranstaltung können folgende Themen aufgerufen werden:

- Vorstellung des Mentoringprogramms der Wirtschaftsweiber e. V.
- Ausgestaltung eines möglichen Commitments von Arbeitgeber\*innen, wie die Zielgruppe nachhaltig gefördert werden kann
- Beratung zur Erstellung eines Letter of Intent, der eine Strategie für eine weiblich-queer-freundliche Unternehmenskultur beinhaltet
- Vorstellung von Best Practice-Beispielen aus der Region (beispielsweise MVV)

b) Zum Abschluss des Mentoringprogramms findet eine Abschlussveranstaltung mit den Kooperationspartner\*innen statt. Die Abschlussveranstaltung wird vom QBN – Queeres Business Netzwerk Rhein-Neckar organisiert. Im Programm der Abschlussveranstaltung können folgende Themen aufgerufen werden:

- Informationen zum Aufbau eines Netzwerks für lesbische und queere Frauen: Größere Unternehmen haben oft schon queere Mitarbeitenden-Netzwerke, die jedoch eine Überzahl von männlichen Mitarbeitern aufweisen.
- Erfahrungsberichte der Mentees mit dem Mentoringprogramm der Wirtschaftsweiber e. V.
- Vorstellung einzelner Arbeitgeber\*innen und ihr Weg zur Förderung lesbischer und queerer Frauen
- Informationen zur Organisation von Veranstaltungen zur Förderung der Zielgruppe, beispielsweise während des Diversity-Tages etc.
- Informationen zur Organisation von Veranstaltungen, um die Zielgruppe strategisch und sichtbar zu fördern, beispielsweise durch Aktivitäten am deutschen Diversity-Tag im Mai etc.

Zielgruppe der Kick-off-Veranstaltung und der Abschlussveranstaltung sind – neben der Verteilerliste des QBN – Entscheidungsträger\*innen, Führungskräfte der Personalabteilungen, Betriebsrät\*innen der teilnehmenden Arbeitgeber\*innen etc. Die Kick-off-Veranstaltung und die Abschlussveranstaltung werden durch eine entsprechende Öffentlichkeitsarbeit begleitet, sodass Arbeitgeber\*innen ihre queer-freundliche Unternehmenskultur auch nach außen sichtbar präsentieren können. Nach der Abschlussveranstaltung können die Arbeitgeber\*innen ihren Letter of Intent veröffentlichen, in dem sie darlegen, wie sie die Zielgruppe strukturell nachhaltig fördern werden (Gründung von Netzwerken, Organisationen von Veranstaltungen etc.). In dem Letter of Intent können auch die Ressourcenfrage sowie Ansprechpersonen in den jeweiligen Organisationen geklärt werden.

Die Trägerschaft erklärt sich bereit, für die Formulierung des Letter of Intent als beratende Instanz zu fungieren.

## ZIELE UND ANVISIERTE ERGEBNISSE DES PROJEKTES

Hauptziel	anvisiertes Ergebnis
Stärkung von lesbischen und queeren Frauen in der Arbeitswelt, die eine Fach- und Führungsposition innehaben oder anstreben	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Sensibilisierung von Arbeitgeber*innen für diese Zielgruppe</li> <li>▪ Im ersten Durchlauf: 5 Plätze von Mitarbeiterinnen größerer Unternehmen im Mentoringprogramm der Wirtschaftsweiber e.V.</li> <li>▪ Im zweiten Durchlauf: 5 (+) Plätze von Mitarbeiterinnen größerer Unternehmen und KMU im Mentoringprogramm der Wirtschaftsweiber e.V.</li> <li>▪ Bei den Wirtschaftsweibern e.V. handelt es sich um einen bundesweit agierenden Verein. Die Unternehmen der Region kommen mit dem Verein und der Zielgruppe in Berührung.</li> </ul>
(ggf. Teilziele)	anvisierte Ergebnisse der Teilziele
Durch die Etablierung einer weiblich-queeren Führungskultur wird eine queer-freundliche Organisationkultur (weiter-)entwickelt.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Die teilnehmenden Arbeitgeber*innen formulieren einen Letter of Intent zur Förderung der Zielgruppe.</li> <li>▪ Die teilnehmenden Arbeitgeber*innen führen Veranstaltungen zur Förderung der Zielgruppe durch (Diversity-Tag, Veranstaltungen zum Pride Month etc.).</li> <li>▪ Die teilnehmenden Arbeitgeber*innen fördern die Vernetzung lesbischer und queerer Frauen in ihren Unternehmen oder Organisationen.</li> <li>▪ Die teilnehmenden Arbeitgeber*innen richten Ansprechstellen für die Zielgruppe ein.</li> <li>▪ Die KMUs bündeln und unterstützen sich gegenseitig durch ihre Vernetzung zum Thema lesbische und queere Frauen am Arbeitsplatz.</li> </ul>

## BAUSTEINE UND ZEITPLAN DES PROJEKTES (AUS SICHT DES EXPERTINNENTEAMS)

	2025				2026				2027				2028
Ggf. Änderung in Baustein 1, 2 usw.	1. Q.	2. Q.	3. Q.	4. Q.	1. Q.	2. Q.	3. Q.	4. Q.	1. Q.	2. Q.	3. Q.	4. Q.	3. Q.
Finanzierung sicherstellen		●	●	●									
Projektpartner*innen gewinnen			●	●									
Kick-off-Veranstaltung 1					●								
Mentoringprogramm 1						●							
Kick-off-Veranstaltung 2										●			
Abschlussveranstaltung 1											●		
Abschlussveranstaltung 2													Verstetigung
Evaluation des Projektes												●	

## EMPFEHLUNG VON DREI INDIKATOREN ZUR MESSBARKEIT DES ERFOLGS DES PROJEKTES

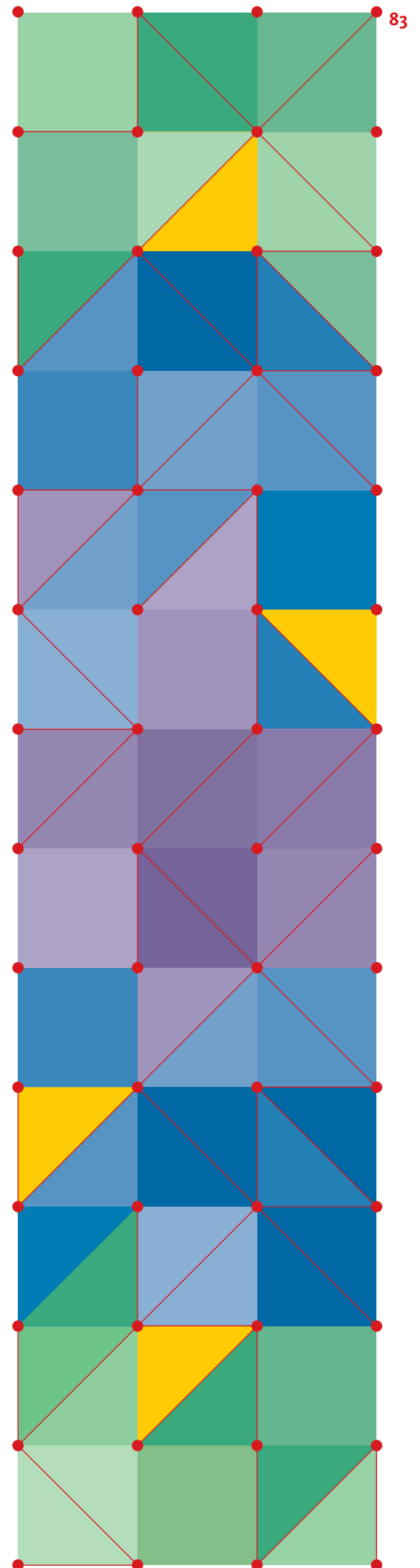
<b>Indikator 1:</b> Anzahl der Teilnehmerinnen	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Im ersten Durchlauf: mindesten 5 Plätze von Mitarbeiterinnen größerer Unternehmen im Mentoringprogramm der Wirtschaftsweiber e. V.</li> <li>▪ Im zweiten Durchlauf: mindestens 5 Plätze von Mitarbeiterinnen größerer Unternehmen und KMU im Mentoringprogramm der Wirtschaftsweiber e. V.</li> </ul>
<b>Indikator 2:</b> Anzahl Letter of Intent der teilnehmenden Arbeitgeber*innen	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Die teilnehmenden Arbeitgeber*innen formulieren einen Letter of Intent zur Förderung der Zielgruppe.</li> </ul>
<b>Indikator 3:</b> Feedbackbogen der Unternehmen oder Organisationen	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Der Feedbackbogen sollte Fragen beantworten, was in der Projektlaufzeit erreicht wurde und wo die Unternehmen in Bezug auf die Zielgruppe stehen.</li> </ul>

## ERWARTETE NOTWENDIGE MITTEL (BUDGET)

	Erläuterung	Summe
<b>Personal 2026</b>	Koordination (ca. 150 Stunden à 50 €)	7.500 €
<b>Sachmittel, inkl. Honorartätigkeiten 2026</b>	Organisation der Kick-off-Veranstaltung und der Abschlussveranstaltung	5.000 €
<b>Personal 2027</b>	Koordination (ca. 150 Stunden à 50 €)	7.500 €
<b>Sachmittel, inkl. Honorartätigkeiten 2027</b>	Organisation der Kick-off-Veranstaltung und der Abschlussveranstaltung	Für den zweiten Durchlauf werden die teilnehmenden Arbeitgeber*innen als Geldgeber*innen im Sinne der Verstetigung in Betracht gezogen.
<b>Summe 2026 und 2027 gesamt</b>		20.000 €

## STATUS DES PROJEKTES

<b>Antragstellung</b>	Wirtschaftsweiber e.V.
<b>Status der Finanzierung</b>	noch ungeklärt
<b>Umsetzung</b>	begonnen
<b>(Mögliche) Einbindung in Förderprogramm</b>	Landesaktionsplan für Akzeptanz und gleiche Rechte des Ministeriums für Soziales, Gesundheit und Integration





### III.6.4 Projektskizze WF6, Projekt 9

## Coming-out stärkt queere Frauen im Arbeitsleben

#### PROJEKTDATEN

**Durchführende Institutionen und Projektleitung** Queeres Zentrum Mannheim

**(Potenzielle) Kooperationspartner\*innen**

- Mitarbeitenden-Netzwerke wie Queer² der Stadt Mannheim, Netzwerk rnv, Netzwerk SAP und weitere
- Kontaktstelle Frau und Beruf Mannheim-Rhein-Neckar-Odenwald
- Wirtschaftsweiber e.V.

**Geplante Durchführung und örtliche Verankerung** Mannheim

**Zielgruppen** Lesbische und queere Frauen in der Arbeitswelt, die durch ein Coming-out ein erhöhtes Sicherheitsgefühl und ein reduziertes Diskriminierungserleben erreichen wollen und so einen Beitrag zu einem Leben und Arbeiten in Vielfalt leisten

**Durchführungszeitraum** Planung des Projektes im Jahr 2025; 2026 und 2027 sind die Durchführungsjahre



## PROJEKTKONZEPT

### Ausgangssituation

Lesbische und queere Frauen wurden über lange Zeit gesellschaftlich ignoriert, angefeindet oder gar verfolgt. Die Entwicklung der letzten Jahre zeigt, dass sie allmählich, aber immer noch unzureichend, als Teil einer vielfältigen Gesellschaft verstärkt Sichtbarkeit finden.

Laut der Antidiskriminierungsstelle des Bundes bezieht sich ein hoher Teil der Beratungsanfragen von LSBTI-Personen auf das Arbeitsleben, da queere Menschen am Arbeitsplatz und bei der Stellensuche weiterhin benachteiligt werden. So belegen auch Studien zur Beschäftigungssituation der LSBTI-Community in Unternehmen in Deutschland, dass queere Personen einem besonders hohen Diskriminierungsrisiko ausgesetzt sind. Hierbei ist signifikant, dass gerade diejenigen queeren Beschäftigten, die mit ihrer geschlechtlichen und sexuellen Identität einen zurückhaltenden Umgang pflegen, in besonderer Weise eine Ausgrenzung erfahren: Sie erleben in Organisationen, die keine ausgewiesene queer-freundliche Kultur aufweisen, in der betrieblichen Kommunikation Stressmomente, da sie über ihr Familienleben nicht offen sprechen können. Gerade lesbische und queere Frauen zeigen sich weit weniger offen in Bezug auf ihre sexuelle Identität, da sie durch die noch fehlende gesellschaftliche Anerkennung weiblicher Homosexualität als mehrfach diskriminierte Frauen mehr Sexismus und Queer-feindlichkeit erleben.

Überdies ist gesamtgesellschaftlich zu beobachten, dass mit Verweis auf die vermehrte Akzeptanz queerer Lebenswelten queere Themen verstärkt zur Privatsache erklärt werden, die möglichst im Berufsleben keine Erwähnung findet. In dieser Weise wird die tatsächliche Unsichtbarkeit potenziert. Dies wirkt sich auch oft auf die Arbeitsleistung aus: Lesbische und queere Frauen müssen hierfür eine höhere Coping-Energie (kognitive Strategien, mit belastenden Situationen umzugehen) aufbringen, was wiederum gesundheitliche Folgen mit sich führen kann. Interessen, Leistungen und Kompetenzen dieser Mitarbeiterinnen werden also nicht nur weniger ausgeschöpft, sondern die Mitarbeiterinnen sind auch potenziell frühzeitig erschöpft. Dies ist für Unternehmen von großer Bedeutung – zum einen in Bezug auf Kostenaspekte, zum anderen in Bezug auf den Fachkräftemangel.

Ergebnisse mehrerer Studien zeigen, dass ein Coming-out am Arbeitsplatz die Lebenszufriedenheit um ein Vielfaches erhöht. Dabei ist zu beachten, dass der Begriff des Coming-out komplexe soziale Zusammenhänge verkürzt: Akte des Coming-out erfordern in veränderten sozialen Situationen – z. B. bei neuen Kolleg\*innen, neuen Kund\*innen oder einem Stellenwechsel – die erneute Vornahme sozialer Handlungen wie die eigene Selbstbezeichnung oder eine Umschreibung der Partnerschaft. Dies löst soziale Reaktionen aus, auf die wiederum reagiert werden muss. Im Verlauf eines Arbeitslebens ist dies

mitnichten ein einmaliges Ereignis, sondern ein fortlaufender Prozess.

Das individuelle Coming-out kann durch eine queer-freundliche Organisationskultur, beispielsweise durch offen sichtbare lesbische und queere Fach- und Führungskräfte, wie sie im 1. Projekt gestärkt werden, unterstützt werden. Diese Führungskräfte setzen Diskurse und Kommunikation zu geschlechtlicher und sexueller Identität und sind ansprechbar bei Diskriminierungen. So tragen offen sichtbare lesbische und queere Frauen zur Weiterentwicklung einer queer-freundlichen Unternehmenspolitik bei, indem stereotypes Denken hinterfragt und eine inklusivere Unternehmenspolitik gefördert wird.

### Literatur:

- The L-Word in Business, Eine Studie zur Situation lesbischer Frauen in der Arbeitswelt – mit Handlungsempfehlungen für Arbeitgeber\_innen, 2020, Frankfurt University of Applied Sciences, Bundesstiftung Magnus Hirschfeld: [https://mh-stiftung.de/wp-content/uploads/BMH\\_L-Word\\_Broschuere\\_A5.pdf](https://mh-stiftung.de/wp-content/uploads/BMH_L-Word_Broschuere_A5.pdf)
- Frohn, D. & Heiligers, N. (2024). »Out im Office?!« Die Arbeitssituation von LSBTIQA\* Personen in Deutschland. IDA | Institut für Diversity- und Antidiskriminierungsforschung.
- Kaschuba, Gerrit 2023: „Wir wollen keine Sonderrolle, wir wollen Anerkennung.“ Queeres Leben in der Arbeitswelt. Hrsg. vom Fritz-Erler-Forum Baden-Württemberg. Stuttgart.

### Projektdarstellung

Lesbische und queere Frauen sollen mithilfe von als Vorbild fungierenden Ansprechpersonen gefördert werden, ihr Coming-out am Arbeitsplatz zu realisieren. Dieser unterstützte Prozess trägt nicht nur dazu dabei, das individuelle Sicherheitsgefühl der Frauen zu erhöhen, sondern leistet gleichzeitig einen wichtigen Beitrag zur Erhöhung der Queer-Freundlichkeit der Organisationen und Unternehmen. Dabei tragen die Prozesse des inneren Coming-outs zur Selbstreflexion bei; der Austausch stärkt Autonomie, Authentizität und Wohlbefinden der Beteiligten. Mit dem äußeren Coming-out steigt das berufliche und subjektive Sicherheitsgefühl und das Diskriminierungserleben nimmt optimalerweise ab. Gleichzeitig erhöht sich die Vielfalt am Arbeitsplatz, die zu einer inklusiveren Unternehmenskultur und – auch dies belegen Studien – zu einem Anstieg in der Unternehmensperformanz führen kann.

Im Rahmen des Projektes wird ein niedrigschwelliges Mentoring-Angebot aufgebaut, das die ersten Schritte des Coming-outs fokussiert. Über Aufrufe im Rahmen der queeren Community und in der allgemeinen Öffentlichkeit werden lesbische und queere Frauen als Mentorinnen geworben, die am Arbeitsplatz offen lesbisch bzw. queer sichtbar sind und

sich dadurch authentisch erleben. Gleichzeitig können sich lesbische und queere Frauen melden, die ein Coming-out im beruflichen Rahmen angehen möchten und dabei Unterstützung, Beratung und Begleitung wünschen. Die Aufrufe erfolgen über die Community und die allgemeine Presse. Auch die Kooperationspartner\*innen aus Projekt 1 können den Aufruf bei sich im Unternehmen teilen.

Nach einem Matching findet ein Mentoring-Prozess statt, fokussiert auf das Coming-out mit jeweils 3 Begegnungen im Abstand von jeweils bis zu 2 Wochen.

Des Weiteren ist der Aufbau einer Austausch- und Vernetzungsgruppe für die Mentees vorgesehen, gegebenenfalls lässt sich diese als Erfolgsteam bei der Kontaktstelle Frau und Beruf Mannheim – Rhein-Neckar – Odenwald verorten. Darüber hinaus erhalten die Mentees die Möglichkeit, an den Vernetzungen der Kooperationspartner\*innen aus Projekt 1 und an queer-spezifischen Aktivitäten teilzunehmen.

Mentorinnen und Mentees werden zur Abschlussveranstaltung von Projekt 1 eingeladen und können so ihre Erfahrungen zur Stärkung queer-freundlicher Unternehmenskultur beitragen.

## ZIELE UND ANVISIERTE ERGEBNISSE DES PROJEKTES

Hauptziel	anvisiertes Ergebnis
Stärkung von lesbischen und queeren Frauen zum Coming-out am Arbeitsplatz	Im ersten Durchlauf: mindestens 6 Mentoringteams mit jeweils 3 bis 5 Treffen zum Thema Coming-out am Arbeitsplatz Im zweiten Durchlauf: mindestens 6 (+) Mentoringteams mit jeweils 3 bis 5 Treffen zum Thema Coming-out am Arbeitsplatz
(ggf. Teilziele)	anvisierte Ergebnisse der Teilziele
Lesbische und queere Mentorinnen in der Region gewinnen	Pro Durchgang mindestens 6 Mentorinnen
Anfragende Frauen und Mentorinnen zusammenbringen	Match von Mentees und Mentorinnen
Mentoring in Form von Austausch über Erfahrungen und Erlebnissen	Pro Tandem mindestens 3 Treffen von ca. 90 Minuten im Abstand von maximal 2 Wochen
Festigung der Vernetzungsstruktur	Ein Austauschtreffen von Mentees und Mentorinnen, ggf. Aufbau eines Erfolgsteams bei der „Kontaktstelle Frau und Beruf Mannheim – Rhein-Neckar – Odenwald“
Festigung der Vernetzungsstruktur	Einladung der teilnehmenden Mentees und Mentorinnen zur Abschlussveranstaltung von Projekt 1 und zu weiteren Aktivitäten der Kooperationspartner*innen aus Projekt 1

## BAUSTEINE UND ZEITPLAN DES PROJEKTES (AUS SICHT DES EXPERTINNENTEAMS)

[illegible]

### EMPFEHLUNG VON DREI INDIKATOREN ZUR MESSBARKEIT DES ERFOLGS DES PROJEKTES

**Indikator 1:** Im ersten Durchlauf:  
**Anzahl der Tandems** mindestens 6 Tandems  
Im zweiten Durchlauf:  
mindestens 6 (+) Tandems

**Indikator 2:** Pro Tandem haben min. 3 bis 5  
**Anzahl Termine** Mentoring-Termine stattgefunden  
(insgesamt mindestens 36 Termine).

**Indikator 3:** Die teilnehmenden Mentees  
**Anzahl der Feedback-  
bögen der Mentees** bewerten ihre Erfahrungen mittels  
eines Feedbackbogens.

### ERWARTETE NOTWENDIGE MITTEL (BUDGET)

	Erläuterung	Summe
<b>Personal/Honorar</b>	Koordination 200 Stunden à 50 €	10.000 €
<b>Sachmittel</b>	Material zu Öffent- lichkeitsarbeit, Verpflegung etc.	2.000 €
<b>Summe gesamt</b>		12.000 €

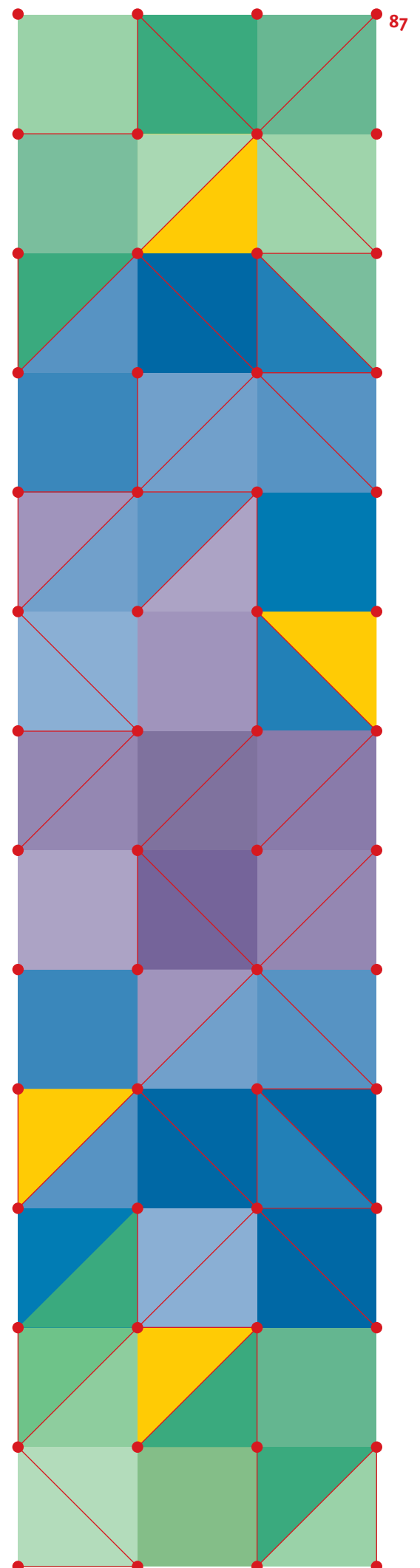
### STATUS DES PROJEKTES

**Antragstellung** offen

**Status der Finanzierung** offen

**Umsetzung** begonnen

**(Mögliche) Einbindung  
in Förderprogramm** offen



# III.7 Wirkungsfeld 7: Förderung von hochqualifizierten Frauen mit Migrationsbiografie

## III.7.1 Relevanz des Wirkungsfeldes

„Sie sind hochqualifiziert, sprechen meist mehrere Sprachen perfekt, bewegen sich sicher in verschiedenen Kulturen und verfügen in der Regel über soziale Kompetenzen, nach denen sich Arbeitgeber die Finger lecken. Die Rede ist von Frauen mit Migrationshintergrund, also von Frauen aus Migrationsfamilien, die bereits in Deutschland aufgewachsen sind, aber dennoch in der Erwerbsstatistik zurückfallen und die die Unternehmen offenbar nicht auf dem Schirm haben, wenn sie händeringend versuchen, ihre offenen Stellen zu besetzen. Es sind Frauen, die oft aus bildungsfernen Familien kommen und sich trotzdem durchgebissen und alle Hürden genommen haben, um einen guten Abschluss zu machen.“<sup>30</sup> Aber sie unterliegen deutlichen Benachteiligungen auf dem Arbeitsmarkt.

Die Beschäftigung mit der Diskriminierung von hochqualifizierten Migrantinnen auf dem Arbeitsmarkt ist im Rahmen der Gleichstellungsaktionspläne der Stadt Mannheim nicht neu. Bereits im ersten GAPinMA war als Wirkungsfeld 3 der Schwerpunkt „Förderung der hochqualifizierten Migrantinnen in den ersten regulären Arbeitsmarkt“ angesiedelt.

Schon damals war es schwierig, die Zielgruppe zu charakterisieren. Wir hatten gefragt: „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?“ Tatsächlich haben heute in Deutschland die meisten Einwohner\*innen mit Migrationsbiografie die deutsche Staatsbürgerschaft. Über ihre Namen und andere Merkmale mag jedoch erkennbar sein, dass ihre Großeltern wahrscheinlich noch nicht in Deutschland geboren wurden.“<sup>31</sup> 2025 ist noch immer die Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt von hochqualifizierten Frauen mit Migrationsbiografie festzustellen, die bereits Anlass für die Aufnahme des Wirkungsfeldes im ersten GAPinMA erforderte.

## Was wissen wir statistisch über hochqualifizierten Frauen mit Migrationsbiografie?

Dem Mikrozensus von 2023 zufolge (der auf etwa 1 % der Bevölkerung beruht) haben rund 30 % der Einwohner\*innen Deutschlands eine Migrationsgeschichte. Mehr als 12 Millionen der Menschen mit Migrationsgeschichte sind Frauen. Die Statistik weist 3,6 Millionen Frauen mit Migrationsgeschichte in einem Alter von 20-40 aus.

Ein Vergleich des Ausbildungsstands von Menschen mit und ohne Migrationsgeschichte in Deutschland belegt den hohen Ausbildungsstand eines Teils der Zielgruppe:

Ausbildungsstand in Deutschland 2023

	Einwohner*innen mit Migrationsgeschichte	Einwohner*innen ohne Migrationsgeschichte
Bachelor	6,05 %	3,35 %
Master	4,2 %	2,46 %
Diplom	8,63 %	13,2 %
Promotion	1,35 %	1,75 %

Wie viele von ihnen sind berufstätig oder suchen eine Anstellung entsprechend ihrer Ausbildung? Wie viele können eine hochqualifizierte Ausbildung vorweisen, ohne einen adäquaten Arbeitsplatz bekommen zu haben? Es fehlt nach wie vor an statistischem Material. Die Dunkelziffer ist hoch.

30 <https://www.frauundberuf-bw.de/kontaktstelle-frau-und-beruf-mannheim/aktuelles/migrantinnen-und-der-fachkraeftemangel>

31 Gleichstellungsaktionsplan der Stadt Mannheim (2009-2023), S. 54.

## Hochqualifizierte Frauen mit Migrationsbiografie und der Mangel an Facharbeitskräften in Baden-Württemberg

Das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus Baden-Württemberg hat sich die Förderung von Frauen mit Migrationshintergrund zur besonderen Aufgabe gemacht. Am 22. November 2024 fand auf seine Initiative hin die erste landesweite Veranstaltung „Integration von Migrantinnen in den Arbeitsmarkt“ in Stuttgart statt. Ziel war es u. a., Beratungsmöglichkeiten für Frauen mit Migrationshintergrund bekannt zu machen. Aber auch Wirtschaft und Gewerbe Baden-Württemberg sollen von der Initiative profitieren. Denn:

**„Die Erwerbstätigenquote von Frauen mit Migrationserfahrung lag (in Baden-Württemberg) 2023 mit 67 Prozent noch deutlich unter der von Frauen ohne Migrationserfahrung (80,9 Prozent) und Frauen ohne Migrationshintergrund (88 Prozent). Gleichzeitig haben nach aktuellen Untersuchungen 36,8 Prozent der nicht erwerbstätigen zugewanderten Frauen einen Arbeitswunsch.“<sup>32</sup>**

### Das Mannheimer Symposium „Fachkräftegewinnung meets hochqualifizierte Migrantinnen“ (18.10.2023)

Das Expertinnenteam des ersten GAPinMA hatte zur Lösung des Problems Projektideen entwickelt, die sowohl die Zielgruppe „Hochqualifizierte Frauen mit Migrationsbiografie“ als auch die Arbeitgeber\*innen in den Blick nahmen. In der Projektskizze „Miment“ ging es beispielsweise um den Kapazitätsausbau des bestehenden landesweiten Mentorinnen-Programms für Migrantinnen der Kontaktstellen „Frau und Beruf Baden-Württemberg“, ein Programm, das sehr erfolgreich ist. Eine weitere Projektidee, das „Mannheimer Symposium für die Gewinnung von Fachkräften“ aus der Zielgruppe wurde im Oktober 2023 umgesetzt. Es zielte insbesondere darauf ab, einen Perspektivwechsel der Arbeitgeber\*innenseite zu initiieren. Die Vortragenden machten deutlich: Frauen mit Migrationsbiografie, auch die hochqualifizierten, haben es auf dem Arbeitsmarkt schwerer als ihre Geschlechtsgenossinnen ohne Migrationshintergrund. Dabei führte Dr. Tanja Fendel (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung) die vergleichsweise geringe Beschäftigtenquote von Migrantinnen auf vielerlei Gründe zurück, etwa die größere Belastung durch Care-Arbeit.

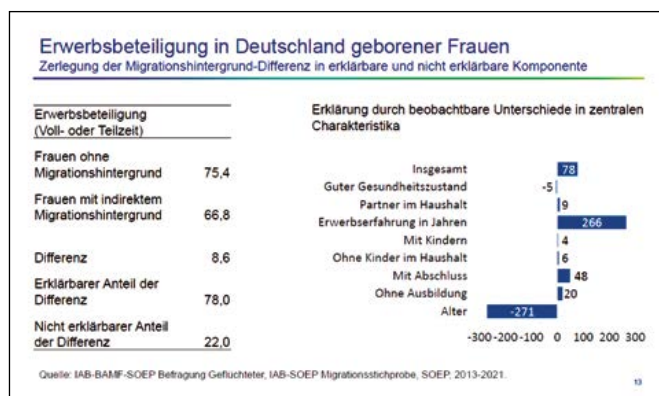


Abbildung 11: Power-Point-Präsentation Dr. Tanja Fendel, IAB: „Die Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen zur Reduktion des Fachkräftemangels: Hürden und Potentiale“

Aber: Unterschiede in der Erwerbsbeteiligung von in Deutschland geborenen Frauen, mit und ohne Migrationshintergrund, lassen sich zu ca. 20 % nicht durch beobachtbare Gruppenunterschiede erklären. Grund genug, den Schwerpunkt „Förderung der hochqualifizierten Frauen mit Migrationsbiografie“ auch in den zweiten GAPinMA aufzunehmen.

### Förderung der hochqualifizierten Frauen mit Migrationsbiografie aus Sicht der Stadtverwaltung und der Mannheimer Bürgerschaft

Die befragten Verwaltungsangehörigen und Mitglieder der Bürgerschaft kamen im September 2024 zu folgenden Ergebnissen:

Das Problem ist erkannt, aber wir wissen viel zu wenig über die Zielgruppe. Wie denkt sie selbst über ihre Berufsperspektiven? Ihre Arbeitsmarktdiskriminierung stellt ein großes Dunkelfeld dar. Überlegt wurde, wie man diese Gruppe und ihre Berufsprobleme sichtbar machen kann.

Gefragt wurde: „Wie fördern wir Selbstwirksamkeit? Braucht es Erfolgsgeschichten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitgeber\*innen, Role Models? Wie aktivieren wir die Gruppe, sich immer wieder zu bewerben? Wie können wir Fachentscheider\*innen für die Probleme sensibilisieren oder coachen? Sollten die Medien deutlicher auf die Probleme aufmerksam gemacht werden?“

Überlegt wurde, wie die besonderen Ressourcen (beispielsweise Mehrsprachigkeit) der hochqualifizierten Frauen mit Migrationshintergrund sichtbar gemacht werden könnten.

Braucht es Speed Dating-Modelle, Preise für gelungene Berufsintegration, Netzwerke?

<sup>32</sup> <https://www.baden-wuerttemberg.de/de/service/presse/pressemitteilung/pid/integration-von-migrantinnen-in-den-arbeitsmarkt>.

### III.7.2 Arbeit des Expert\*innenteam und Mitglieder

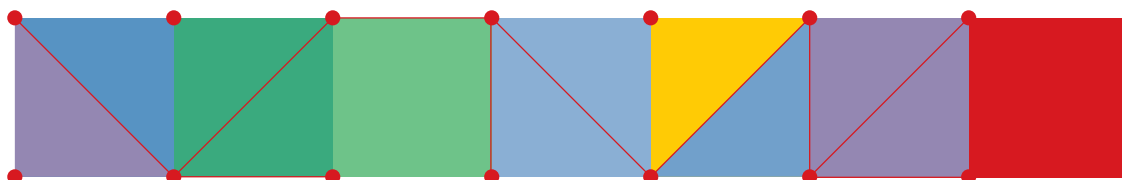
#### Zur Arbeit des Expert\*innenteams

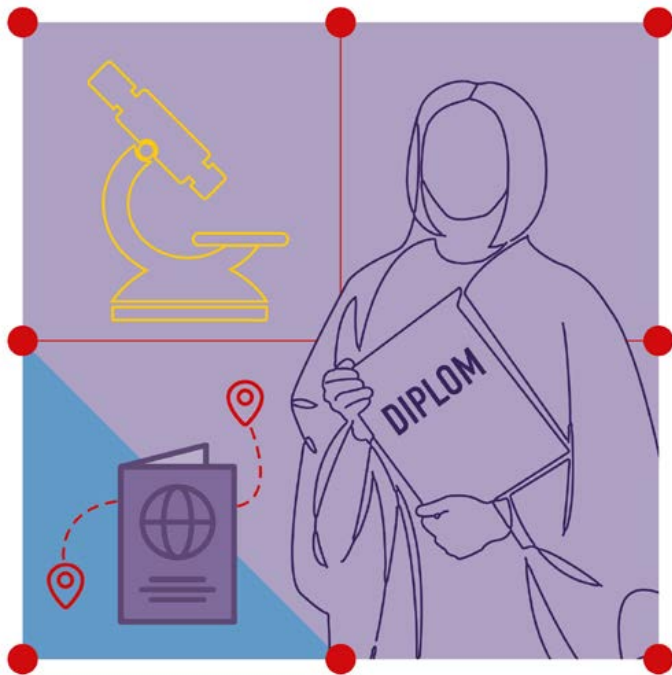
Das Expert\*innenteam traf sich im Winter 2024/2025 mehrmals. Es fand eine breite Diskussion über mögliche Lösungsansätze statt, so z.B. über die Gründung einer Körperschaft zur Sensibilisierung der Arbeitgeber\*innen, die Organisation einer Messe mit Speed-Dating bis hin zur Vorstellung von Best Practice-Modellen. Einigkeit bestand rasch darin, sowohl die Arbeitgeber\*innenseite wie die Zielgruppe "Hochqualifizierte Frauen mit Migrationsbiografie" in den Fokus zu nehmen. Mehr und mehr kristallisierte sich die Projektidee eines Think-Tanks als Denkwerkstatt und Wissens-Austausch-Raum heraus.

Das Expert\*innenteam entschied sich schließlich für eine Projektskizze mit dem Ziel, ein Forum zu gründen, das sich mit Fakten und Daten über die beiden Hauptzielgruppen (Arbeitgeber\*innen und hochqualifizierte Frauen mit Migrationsgeschichte) und ihren wechselseitigen Bezügen befasst. Das Forum soll die beiden Gruppen in Kontakt bringen und mit konkreten Maßnahmen dazu beitragen, dass hochqualifizierte Frauen mit Migrationsbiografie, mittelständische und kleine Unternehmen aufeinander aufmerksam werden.

## Die Mitglieder des Expert\*innenteams

Vorname	Nachname	Funktion	Organisation
Zahra	Alibabanezhad Salem	Stellvertretende Vorsitzende	Landesverband der kommunalen Migrantenvertretungen Baden-Württemberg (LAKA)
Dr.in rer. pol. Lucimara	Brait-Poplawski	Wissenschaftliche Beraterin, Vorsitzende	Forum Internationaler Frauen Baden-Württemberg e. V.
Zahra	Deilami	Gleichstellungsbeauftragte	Stadt Mannheim
Dr. Tanja	Fendel	Wissenschaftliche Mitarbeiterin	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)
Frauke	Fischmann	Inhaberin	equityworks
Bianca	Grübbel	Abteilungsleitung Technisches Immobilienmanagement	Stadt Mannheim
Matthias	Henel	Clustermanagement Social Economy	Stadt Mannheim
Dr. Rajya	Karumanchi-Dörsam	Interkulturelle Promotorin Regierungsbezirk Karlsruhe	Interkulturelles Promotor*innen Programm Baden-Württemberg
Corinna	Kröger	Referentin der Gleichstellungsbeauftragten	Universität Mannheim
Renè	Kubach	Kompetenzzentrum Verwaltungsmodernisierung und E-Government	Metropolregion Rhein-Neckar GmbH
Nina	Lehmann	Projektleiterin Arbeitsmarkt und Bildung	Metropolregion Rhein-Neckar GmbH
Safar	Niwin	Fallmanagerin/Coachin	Jobcenter Mannheim
Susann	Schmidt	HR Recruitment Expert	SAP SE
Dr. Liane	Schmitt	Fachbereichsleitung Organisation und Personal	Stadt Mannheim
Lawa	Shrif	Executive Sales Consultant	Brunel GmbH
Dr. Caroline	Smout	Fachbereichsleitung Teilhabegerechtigkeit am Arbeitsmarkt	Amt für Chancengleichheit Stadt Heidelberg
Kinga Anetta	Trufan	Beraterin	Faire Mobilität Mannheim
Madina	Vanella	Geschäftsführerin	WOT Work Opportunities Trainings
Jennifer	Yeboah	Fachreferentin Gleichstellung	Stadt Mannheim
Marina	Zeljko	Qualifizierungsberaterin und systemische Coachin, Wirtschafts- und Strukturförderung	Stadt Mannheim





### III.7.3 Projektskizze WF7, Projekt 10

## Forum ZUKUNFT

#### PROJEKTDATEN

**(Potenziell) durchführende Institutionen und Projektleitung** Trägerschaft noch nicht erfolgt

**(Potenzielle) Kooperationspartner\*innen**

- Stadt Mannheim (zugesagt)
- Stadt Heidelberg (zugesagt)
- Metropolregion Rhein-Neckar GmbH (angefragt)
- SAP (angefragt)
- Institut für Mittelstandsforschung der Universität Mannheim (angefragt)
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) (angefragt)
- Fakultät für Sozialwissenschaften Mannheim (angefragt)

**Geplante Durchführung und örtliche Verankerung** Das Projekt wird vorerst in der Metropolregion Rhein-Neckar als Modellprojekt mit landesweiten Kooperationspartner\*innen verankert. Es ist jedoch so konzipiert, dass es auch auf Bundesebene übertragen werden kann.

**Das Projekt hat zwei Zielgruppen**

**Zielgruppe 1: Arbeitsgeber\*innen, insbesondere aus den folgenden Bereichen:**

- Wirtschaft: Kleine und mittlere Unternehmen (KMU)
- Körperschaften der öffentlichen Hand: Kommunen, Landesbehörden, Polizei, Ministerien etc.
- Wissenschaft: Hochschulen, Universitäten, Forschungsinstitute

**Zielgruppe 2: Frauen mit Migrationsbiografie, welche die folgenden intersektionalen Dimensionen aufweisen:**

- sie sind hochqualifiziert und haben anerkannte Zeugnisse,
- sie beherrschen die deutsche Sprache,
- sie haben – aus eigener Selbstpositionierung – keine kulturellen Probleme und
- sie verfügen über entsprechende Aufenthalts- und Arbeitserlaubnisse.

**Durchführungszeitraum** Voraussichtlich vom 01.01.2026 bis zum 31.12.2028 mit der Aussicht, das Projekt nachhaltig zu implementieren



## PROJEKTKONZEPT

### Ausgangssituation

Der Arbeitsmarkt steht angesichts der digitalen und ökologischen Transformation sowie aufgrund des demographischen Wandels vor großen Herausforderungen. So bringt der demographische Wandel einen massiven Fachkräftemangel mit sich, der einen langfristigen Strukturwandel erfordert.

Demgemäß hat die Bundesregierung im Jahr 2022 eine Fachkräftestrategie aufgesetzt, die darauf abzielt, noch mehr Fachkräfte im In- und Ausland zu gewinnen.

Unter den fünf Handlungsfeldern, die dabei zentral sind, seien an dieser Stelle lediglich die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen, insbesondere von Müttern, und die Einwanderung ausländischer Fachkräfte hervorgehoben.

Diese beiden Handlungsfelder verweisen auf die blinden Flecken, in deren Kontext das Projekt ZUKUNFT steht: Denn strategisch und strukturell wird kaum berücksichtigt, hochqualifizierte Frauen mit Migrationsbiografie zu gewinnen: Frauen, die bereits in Deutschland geboren oder aufgewachsen sind bzw. lange hier leben, ohne eine qualifikationsadäquate Tätigkeit am Arbeitsmarkt aufnehmen zu können.

Zum Beispiel lässt sich in den letzten Jahren beobachten, dass das im Rahmen der Fachkräftestrategie erlassene Fachkräfteinwanderungsgesetz dazu führt, dass der Fokus aktuell auf der Gewinnung qualifizierter Fachkräfte aus Drittstaaten liegt, während der systematischen und rechtzeitigen Mobilisierung von Fachkräften mit Migrationsbiografie innerhalb Deutschlands vergleichsweise wenig Wert beigemessen wird.

Besonders betroffen sind hier die Arbeitsgeber\*innen aus kleinen und mittleren Unternehmen sowie aus Verwaltung und Wissenschaft (Zielgruppe 1 des Projektes):

„Eine gute Arbeitsqualität, gesunde Arbeitsbedingungen und eine zukunftssteife Arbeitskultur unter Beteiligung der Beschäftigten ist in erster Linie Aufgabe und Verantwortung der Unternehmen. Auch in der öffentlichen Verwaltung muss die Arbeits- und Organisationskultur modernisiert werden, damit diese als Arbeitgeber und Dienstherr für Fachkräfte attraktiv bleibt“ (Fachkräftestrategie der Bundesregierung, Oktober 2022, S. 23). Für mehr siehe die Einleitung.

An dieser Stelle setzt das Projekt an. Es rückt die oben beschriebene Zielgruppe 2 der hochqualifizierten Frauen mit Migrationsbiografie in den Fokus. Denn diese Frauen haben eine große Relevanz für die Bekämpfung des Fachkräftemangels. Sie würden nicht nur aufgrund ihres Fachwissens als geeignete Arbeitnehmer\*innen in Frage kommen, sondern auch aufgrund ihrer Softskills, wie zum Beispiel

- (interkulturelle) Kommunikationsfähigkeit
- transkulturelle Teamfähigkeit
- flexibler Umgang mit verschiedenen kulturellen Welten und deren Regeln
- analytische Fähigkeiten
- Anpassungsfähigkeit

### Die Zielgruppe 2 weist in Deutschland einige Gemeinsamkeiten auf, die für die Arbeitswelt von enormer Bedeutung sind:

- Diese Frauen kommen zum großen Teil ursprünglich aus stark patriarchal geprägten Kulturräumen (zum Beispiel Asien, Lateinamerika oder Osteuropa). Diejenigen, die nicht aus solchen kulturellen Räumen kommen, stammen dennoch meistens aus Schichten ihrer ursprünglichen Gesellschaften, in denen Frauen eine traditionelle Rolle zugeschrieben wird. Das heißt: Diese Zielgruppe hat ein starkes Durchsetzungsvermögen und eine ausgeprägte Selbstwirksamkeit entwickeln müssen, um so weit kommen zu können.
- Die Eltern dieser Frauen kommen in der Regel aus einer bildungsschwachen Schicht und konnten deshalb nur bedingt ihre Töchter auf deren Bildungsweg unterstützen. Das heißt: Diese Zielgruppe musste sich selbst eine starke Selbstdisziplin auferlegen und hat demzufolge eine starke Lernbiographie.
- Diese Frauen, insbesondere mit Migrationshintergrund (ohne eigne Migrationserfahrungen), sind in Deutschland Gewinnerinnen eines Bildungssystems, das in der Regel keine Chancengleichheit anbietet. Denn das deutsche Bildungssystem gilt im internationalen Vergleich als besonders ungerecht und räumt Kindern aus bildungsfernen Familien, besonderes Migrant\*innenfamilien, ausgesprochen schlechte Aufstiegschancen ein. Das heißt: Diese Zielgruppe hat gelernt, sich durchzubeißen und sich den Herausforderungen zu stellen.

Die hochqualifizierten Frauen mit Migrationsbiografie haben es geschafft, in Deutschland trotz aller Ambivalenzen und Diskrepanzen, die sie sich selbst zuschreiben oder die ihnen andere zuschreiben, ihren eigenen Bildungs- und Qualifizierungsweg zu finden, um ihre Träume, Visionen und vor allem ihre eigene berufliche Karriere zu realisieren.

Und vor allem haben die Frauen dieser Zielgruppe gemeinsam, dass sie kosmopolitisch sind, da sie durch ihren Sozialisationsprozess so geformt wurden, dass sie sich

- mühelos in verschiedenen kulturellen Welten mit teilweise extrem unterschiedlichen Normen und Werten flexibel und verhandlungssicher bewegen,
- dass sie anpassungsfähig sind, weil sie darin geübt sind, sich den Gegebenheiten anzupassen und sich teamorientiert zu verhalten,
- dass sie eine hervorragende interkulturelle Kommunikationskompetenz besitzen, da sie gelernt haben, Menschen in ihrem kulturellen Selbstverständnis wahrzunehmen und abzuholen, aber auch, weil sie gewohnt sind,
- bilingual zu kommunizieren,
- interreligiös wahrzunehmen,
- multikulturell zu denken und
- transkulturell zu leben.

Sie sind hybride Menschen, die – um mit Paul Mecheril zu sprechen – natio-ethno-kulturelle Mehrfach-Zugehörigkeiten aufweisen. Die Menschen dieser Zielgruppe sind nicht „einheimisch“, sie sind „mehrheimisch“ und damit optimale Prototypen als Arbeitnehmer\*innen in einer globalen Welt.

Damit hat diese Zielgruppe eine immense Relevanz für den regulären Arbeitsmarkt und für die Bekämpfung von Fachkräftemangel.

## Projektdarstellung

Im Rahmen dieses Projektes wird das „Forum ZUKUNFT“ gegründet und strukturell etabliert.

**Der Name des Forums ist „ZUKUNFT“** und es bildet als Akronym die Intention des Projektes ab: **Z**usammen **U**nternehmens-**K**ultur **U**neingeschränkt **N**achhaltig **F**ortentwickelnd **T**ransformieren

**Das Forum hat zwei Hauptzielgruppen (siehe oben)** und zielt mit seiner Arbeit darauf ab, zu einer Win-Win-Situation für die beiden Zielgruppen beizutragen:

**Das Hauptziel des Forums** ist es, die Fachkräftegewinnung in der Metropolregion Rhein-Neckar zu unterstützen, indem die oben genannten Zielgruppen verstärkt miteinander in Verbindung gebracht und mit Fakten und Daten übereinander informiert werden.

**Der Kerngedanke des Forums** ist, konkrete Maßnahmen und Ideen zu entwickeln, um die gegenseitigen Berührungspunkte auszubauen, Vorurteile zu reduzieren und Fachkräfte zu gewinnen.

**Das Forum versteht sich** als ein Austauschraum, der als eine Art Hotspot fungiert, um zielgruppenspezifisch Wissen zu produzieren, Wissen zu transferieren und das (re)produzierte Wissen in der Praxis begleitend umzusetzen.

**Trägerschaft:** Das „Forum ZUKUNFT“ soll im Rahmen eines dreijährigen Projektes entstehen und optimalerweise an einer Hochschule bzw. einem Forschungsinstitut angesiedelt sein. Seine kontinuierliche Anbindung an die Wissenschaft ist wichtig, um eine objektive und kritische Begleitung des Projektes sowie ein Monitoring zu gewährleisten. Außerdem ist die Zielgruppe 1 multidisziplinär an den Hochschulen am besten anzutreffen.

**Weitere potenzielle Kooperationspartner in Mannheim** könnten unter anderem die Duale Hochschule Mannheim, das Netzwerk WUMAN und die Hochschule für Wirtschaft sein. Die Trägerschaft und ihre Kooperationspartner\*innen werden im Rahmen des Forums mit einigen Mitgliedern des Expert\*innenteams zusammenarbeiten.

**Mitwirkende des Forums:** Das Forum wird sich unter anderem aus der Trägerschaft / den Trägerschaften, ihren Kooperationspartner\*innen, den Mitgliedern des Expert\*innenteams, Vertreter\*innen aus der Verwaltung, der Metropolregion Rhein-Neckar, den Vertreter\*innen der kleinen und mittleren Unternehmen, den (landesweiten) Migrant\*innenverbänden, den Arbeitsgeberverbänden, den Berufsverbänden, der Wirtschaftsförderung der Stadt Mannheim, WPB, IHK, HWK, Jobcenter, Arbeitsagentur, Clustermanager\*innen in Baden-Württemberg sowie den relevanten Expert\*innen mit Migrationsbiografie zusammensetzen. Dadurch entsteht im Prozess bereits ein vielseitiger Austausch.

**Das Forum hat drei Hauptaufgaben, die sich in drei Phasen widerspiegeln:**

### I. Wissensproduktion

Das Forum sammelt und verbindet das vorhandene Wissen der beiden Zielgruppen, stellt es in einen Kontext zueinander und analysiert es. Damit schafft das Forum fortlaufend neues Wissen.

Das Forum generiert Synergieeffekte und arbeitet die Schnittpunkte zwischen den beiden Zielgruppen heraus.

Den Auftakt sollen zwei Masterarbeiten machen, in deren Rahmen über die jeweiligen Zielgruppen (siehe Zielgruppe 1 und 2) Fakten und Daten – möglichst im Kontext zu der anderen Zielgruppe – gesammelt und analysiert werden, die als Basis für die Ziele des Projektes notwendig sind. Darüber hinaus sollen die Berufe identifiziert werden, die am meisten betroffen sind.

Im Rahmen der Masterarbeiten könnten beispielsweise qualitative Interviews mit Migrantinnen sowie Expert\*inneninterviews mit zentralen Stakeholdern in den Unternehmen und Betriebsräten bzw. Gewerkschaften durchgeführt werden.

Das Monitoring könnte zum Beispiel auf Analysen von für Deutschland repräsentativen quantitativen Befragungs- und/oder Registerdaten basieren sowie auf tiefergehende, durch Interviews erhobene qualitative Daten.

Erste Auswertungen legen nahe, dass besonders große Vorbehalte von Unternehmen bei Frauen mit Migrationshintergrund im gebärfähigen Alter (im Gegensatz zu Männern) existieren. Hier wären umfangreichere Analysen erforderlich, um für Politik und Unternehmen passgenaue Maßnahmen empfehlen zu können.

Auch kann durch statistische Verfahren analysiert werden, welche Zielgruppen (Alter, Branchen, Regionen, Bildungsgrad) von den zentralen Problemen besonders stark betroffen sind.

Neben Auswertungen von Register- und Befragungsdaten könnte man – z. B. im Rahmen der Masterarbeiten – auch überlegen, ob Auswertungen und Analysen von Sozialen Medien, z. B. Foren auf Bewerbungsplattformen, wie z. B. LinkedIn, durchgeführt werden könnten, um das Projekt im Rahmen eines Monitorings zu begleiten.

Die genauen Forschungsfragen und Forschungsdesigns werden in Abstimmung mit dem Expert\*innenteam und der Trägerschaft festgelegt.

Aus der Auswertung beider Masterarbeiten im Kontext zueinander können wichtige neue (Er-)kenntnisse in diesem wenig erforschten Bereich gewonnen werden.

### II. Wissenstransfer

Es ist von zentraler Bedeutung, die Arbeitsergebnisse durch unterschiedliche Formate an die beiden Zielgruppen des Forums heranzutragen. Deshalb müssen das produzierte Wissen und die herausgearbeiteten Erkenntnisse über ausgewählte und vielfältige Formate den relevanten Stakeholdern (siehe unten) weitergegeben und zur Diskussion gestellt werden.

Das Ziel ist, mit Kampagnen und öffentlichkeitswirksamen Maßnahmen einen fundierten Diskurs über diese beiden Zielgruppen zu entfachen sowie deren Vertreter\*innen regelmäßig anzusprechen und zu informieren:

- Arbeitsgeberverbände, wie z. B. Bundesverband der deutschen Industrie (BDI), Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), Arbeitgeberverband der Metall- und Elektroindustrie (Gesamtmetall) oder der Arbeitgeberverband der Versicherungsunternehmen in Deutschland
- Berufsverbände, wie z. B. Juristinnenverband, Ingenieurinnenverband, Verband Baden-Württembergischer Wissenschaftlerinnen (VBWW) usw.
- Berufs-Kammern: Ärztekammern, Apothekerkammern oder Rechtsanwaltskammern usw.
- Kammern für gewerbliche Berufe sind unter anderem die Handwerkskammern sowie Industrie- und Handelskammern.
- Arbeitsvermittlungskörperschaften, wie z. B. Jobcenter, Arbeitsagentur oder Headhunter-Organisationen usw.
- Unterstützungsnetzwerke, wie z. B. Clustermanager\*innen in Baden-Württemberg, Metropolregion Rhein-Neckar
- Ministerien
- Migrant\*innenverbände, wie z. B. Landesverband der kommunalen Migrant\*innenvertretungen Baden-Württemberg (LAKA), Forum internationaler Frauen Baden-Württemberg e.V. (FIF), SWAN usw.
- Migrant\*innen-Gruppierungen

### III. Wissensanwendung

Wissen ist nur dann ein Gewinn, wenn man es anwenden kann. Das Wissen wirkt am effektivsten, wenn es möglichst passgenau angewandt wird.

In dieser Phase, die teilweise parallel zu der zweiten Phase laufen soll, wird ein Mentor\*innenprogramm für die Arbeitgeber\*innen konzipiert.

Hierfür werden die Ergebnisse aus der Phase 1 (Wissensproduktion) benutzt und daraus wird dann das Mentor\*innenprogramm „ZUKUNFT“ entwickelt, welches sich aus verschiedenen Bausteinen zusammensetzt. Hierbei ist die Anbindung von Vertreter\*innen aus den Zielgruppen 1 und 2 von entscheidender Bedeutung.

Das Mentor\*innenprogramm wird aus mehreren Bausteinen zusammengesetzt und hat das Ziel, ein passgenaues und individuelles Fachkräftekonzept für jede interessierte Arbeitnehmerschaft (Zielgruppe 1) zu entwickeln und dessen Umsetzung zu begleiten.

Es ist wichtig, darauf zu achten,

- dass ein **klares Rollenverständnis** und eine freiwillige und faire Arbeitsverteilung zwischen allen Playern, die Interesse an einer Teilnahme am Projekt haben, abgestimmt werden. Alle Player sind willkommen, ihre Netzwerke, Arbeitsgruppen, Arbeitskreise usw. zu nutzen, um über das Projekt bzw. das Forum regelmäßig zu berichten,
- dass eine kontinuierliche enge Zusammenarbeit mit verschiedenen relevanten Stakeholdern in unterschiedlichen Projektphasen angestrebt wird.

Gleichzeitig wird ein Expertinnenpool ins Leben gerufen, zusammengesetzt aus Frauen mit Migrationsbiografie, die in den Bereichen der Personal- und Organisationsentwicklung und interkultureller Kompetenz arbeiten und bereit sind, im Rahmen dieses Mentor\*innenprogramms die Arbeitgeber\*innen als Mentor\*innen zu begleiten.

## ZIELE UND ANVISIERTE ERGEBNISSE DES PROJEKTES

### Hauptziel

- Arbeitgebende in der Metropolregion Rhein-Neckar zur Gewinnung von hochqualifizierten Fachkräften zu unterstützen
- Den hochqualifizierten Frauen mit Migrationsbiografie einen – ihrer Ausbildung adäquaten – Zugang zum regulären Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

### anvisiertes Ergebnis

- Der Mangel an hochqualifizierten Fachkräften hat abgenommen.
- Die Anzahl der hochqualifizierten Frauen mit Migrationsbiografie, die eine ihrer Ausbildung adäquate Arbeit gefunden haben, hat zugenommen.

### (ggf. Teilziele)

Alle Beteiligten setzen sich mit den strukturellen und soziokulturellen Ursachen auseinander, die dazu führen, dass hochqualifizierte Frauen mit Migrationsbiografie unzureichend als inländische Fachkräfte berücksichtigt werden.

Die Erfahrungen dieser äußerst heterogenen Gruppe von hochqualifizierten Frauen mit Migrationsbiografie, die Exklusion vom Arbeitsmarkt erlebt haben/erleben, werden durch empirische Datenerhebung und -auswertung einbezogen.

Die Erfahrungen der Arbeitgeber\*innen, insbesondere aus den ausgewählten Bereichen, werden durch empirische Datenerhebung und -auswertung einbezogen.

### anvisierte Ergebnisse der Teilziele

Entscheidungsträger\*innen überprüfen und überarbeiten ihre Strategien und Maßnahmen, um hochqualifizierte Frauen mit Migrationsbiografie besser einzubeziehen.

- Ihre Erfahrungen werden gesammelt, ausgewertet und vorgestellt.
- Konkrete Maßnahmen für die Arbeitsintegration dieser Zielgruppe werden vorgestellt und (in Pilotprojekten) umgesetzt.
- Ihre Erfahrungen werden gesammelt, ausgewertet und vorgestellt.
- Konkrete Maßnahmen für die Arbeitsintegration dieser Zielgruppe werden vorgestellt und (in Pilotprojekten) umgesetzt.

## BAUSTEINE UND ZEITPLAN DES PROJEKTES (AUS SICHT DES EXPERTINNENTEAMS)

[illegible]

**EMPFEHLUNG VON DREI INDIKATOREN ZUR MESSBARKEIT DES ERFOLGS DES PROJEKTES**

**Indikator 1:** Die zwei Masterarbeiten sind zustande gekommen.

**Indikator 2:** Für die jeweilige Zielgruppe werden je zwei Veranstaltungen bzw. andere Formate angeboten, im Rahmen derer die Forschungsergebnisse vorgestellt werden.

**Indikator 3:** Für die jeweiligen Zielgruppe sind je zwei konkrete Maßnahmen zustande gekommen.

**ERWARTETE NOTWENDIGE MITTEL (BUDGET)**

	Erläuterung	Summe
<b>Personal</b>	Koordination: Vergleichs- weise mit TVöD 11, Stufe 1, halbe Stelle; 2 Masterarbeiten	68.000 € 3.000 €
	<b>Sachmittel, inkl. Netzwerkaufbau, Veranstaltungen, Öffentlichkeitsarbeit usw.</b>	11.000 €
	<b>Verwaltungspauschale für die Träger 10 %</b>	16.400 €
	<b>Summe gesamt</b>	98.400 €

**STATUS DES PROJEKTES**

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

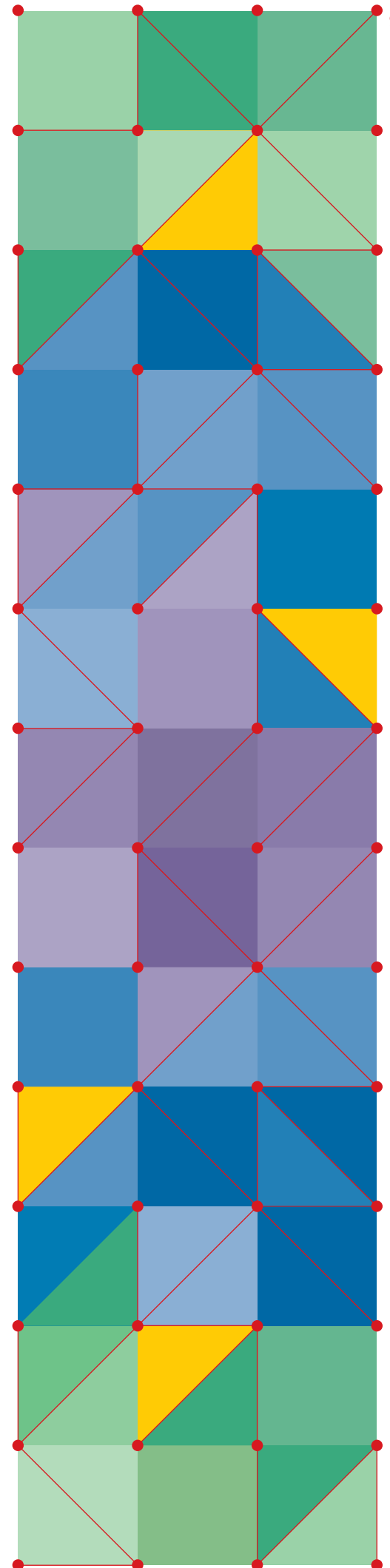
**Exkurs:**

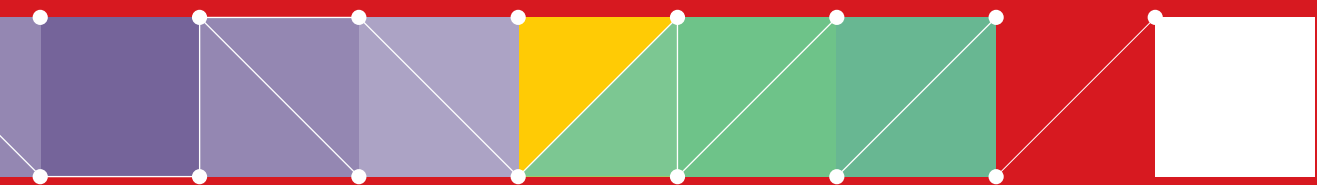
Um diese Zielgruppe besser zu erreichen und an den Arbeitsmarkt anbinden zu können, ist es für Arbeitgebende wichtig, sich mit dem Begriff „Migrantin“ auseinanderzusetzen, um sich der gängigen Pauschalisierungen bewusst zu werden und sie gegebenenfalls aus dem Weg zu räumen. Der Begriff „Migrantin“ bedeutet zunächst lediglich, dass eine Person eine Migrationsgeschichte hat. Hinter diesem Begriff steckt jedoch eine individuelle Biografie, die sich zum Beispiel in folgenden Merkmalen unterscheiden kann:

- nach dem Alter der Frau,
- nach der Dauer ihres Lebens in Deutschland,
- nach ihrem Herkunftsland und ihrer ethnischen Zugehörigkeit,
- nach sozialen, kulturellen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen bzw. denen ihrer Eltern,
- nach Kompetenz in ihrer eigenen Muttersprache bzw. weiteren Sprachen,
- nach ihrer Weltanschauung und Lebensphilosophie,
- nach ihrem rechtlichen Status,
- nach ihrer kulturellen und religiösen Orientierung,
- nach ihrem Verständnis von sozialem Geschlecht, sexueller Identität oder Geschlechtsidentität,
- nach Bildungsstand und Schichtzugehörigkeit,
- nach Hautfarbe und der damit einhergehenden Erfahrung

Diese Aspekte wirken auch auf Migrantinnen selbst sehr unterschiedlich, zum Beispiel davon abhängig, ob sie selbst Migrationserfahrungen oder nur Migrationshintergrund haben. Denn es macht einen großen Unterschied, ob jemand von einem Prozess direkt betroffen ist, d. h. Migrationserfahrungen hat, oder ob jemand lediglich durch die Eltern bzw. Bezugspersonen, durch Erzählungen, Erinnerungsvermittlungen, also nur indirekt von der Migration betroffen ist und damit lediglich Migrationshintergrund hat. Beide Gruppen sind in sich wiederum äußerst heterogen.

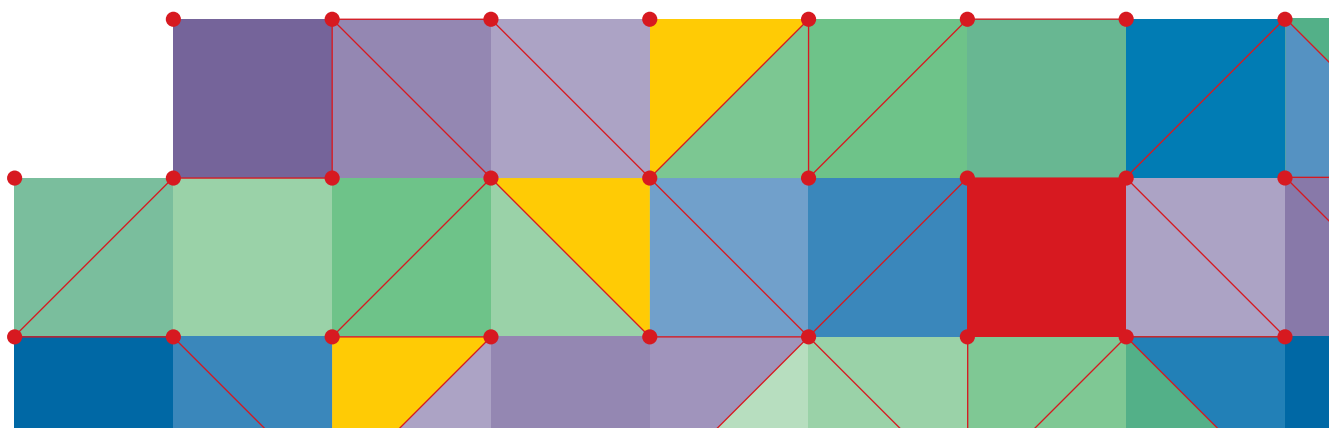
Diese Differenzierungsmerkmale machen deutlich, dass nicht die Migrationsbiografie an sich das wichtigste Faktum ist, sondern welche intersektionalen Merkmale die Menschen mitbringen bzw. welchen sie ausgesetzt sind.







## IV. ZUSAMMENFASSUNG UND AUSBLICK



## IV. Zusammenfassung und Ausblick

Der zweite Gleichstellungsaktionsplan der Stadt Mannheim (GAPinMA) ist ein Meilenstein in der kontinuierlichen und strategischen Arbeit für Gleichstellung, Chancengerechtigkeit und nachhaltige gesellschaftliche Entwicklung auf kommunaler Ebene. Basierend auf der Europäischen Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene, verfolgt dieser Plan das Ziel, strukturelle Veränderungen herbeizuführen, die langfristig wirksam sind und die Lebensrealitäten der Zielgruppen aus den ausgewählten Wirkungsfeldern verbessern. Mit insgesamt zehn Projektskizzen und einem Gesamtvolumen von über 420.000 Euro zeigt der Plan, wie vielfältig, zielgerichtet und innovativ die geplanten Maßnahmen gestaltet sind. Sie sollen nachhaltig Wirkung erzielen, um die Gleichstellung in Mannheim weiter voranzutreiben.

Ein zentrales Element des Prozesses war die breite und vielfältige Beteiligung von Expert\*innen aus über 50 Organisationen, Unternehmen, Hochschulen, Verbänden, Gewerkschaften, Initiativen, Politik und Verwaltung in Mannheim und der Metropolregion Rhein-Neckar. Insgesamt haben knapp 80 Personen an der Entwicklung der Projektideen mitgewirkt. Diese breite Beteiligung unterstreicht die große Akzeptanz, das Engagement und die kollektive Verantwortung in der Region für das Thema Gleichstellung. Die Zusammenarbeit auf dieser Ebene ist essenziell, um innovative Ansätze zu entwickeln. Sie sollen den komplexen Herausforderungen gerecht werden und die Akzeptanz sowie die praktische Umsetzung der Maßnahmen sichern. Die vielfältigen Perspektiven und Erfahrungen der Beteiligten tragen dazu bei, passgenaue Lösungen zu entwickeln, die sowohl die Bedürfnisse der Zielgruppen als auch die Anforderungen der Arbeitgeberseite berücksichtigen.

Bei der Erstellung der Projektideen lag der Fokus konsequent auf Maßnahmen, die eine strukturelle und nachhaltige Veränderung für die jeweiligen Zielgruppen bewirken sollen. Dabei wurde stets auch die Perspektive der Arbeitgeberschaft mitbedacht. Die Erfahrungen aus dem ersten Gleichstellungsaktionsplan haben gezeigt, dass ein Empowerment der Betroffenen allein nicht ausreicht, um echte Gleichstellung zu erreichen. Vielmehr ist es entscheidend, dass die Arbeitgeberschaft den Mehrwert der Zielgruppen für ihre Organisationen erkennt. Es soll erreicht werden, die Zielgruppen der jeweiligen Handlungsfelder nicht nur als zu unterstützende Personenkreise zu betrachten, sondern als Potenzial für die Lösung des eigenen Fachkräftemangels. Diese Erkenntnis ist ein wichtiger Beitrag, um die Akzeptanz und die praktische Umsetzung der Maßnahmen zu erhöhen und die nachhaltige Integration der Zielgruppen in den Arbeitsmarkt zu fördern.

Darüber hinaus hat sich in der Erarbeitung der Projektskizzen gezeigt, dass belastbare Netzwerke von größter Bedeutung sind, wenn es um die Umsetzung der Vorhaben geht. Keine der ausgewählten Zielgruppen kann isoliert betrachtet werden. Vielmehr ist erkennbar, dass Intersektionalität, also die Überschneidungen verschiedener Diskriminierungs- und Lebensrealitäten – besonderes für Frauen –, über alle Wirkungsfelder hinweg sehr deutlich ist. So haben beispielsweise Alleinerziehende nicht nur Probleme, Ausbildungs- und Arbeitsplätze zu finden, die ihren zeitlichen Lebensbedingungen entsprechen. Sie haben auch spezifische Schwierigkeiten, geeigneten Wohnraum zu mieten und benötigte Kinderbetreuung zu erhalten. Diese Erkenntnis war auch ein Ergebnis der Evaluation des ersten Gleichstellungsaktionsplans und hat die Notwendigkeit unterstrichen, Netzwerke zu stärken und zu pflegen.

Gute und belastbare Netzwerke bieten die Grundlage für den Austausch, die gegenseitige Unterstützung und die nachhaltige Verstetigung der Maßnahmen. Sie ermöglichen es, Synergien zu nutzen, Ressourcen effizient einzusetzen und gemeinsam an Lösungen zu arbeiten, die alle Zielgruppen umfassen.

Der Ansatz des zweiten Gleichstellungsaktionsplans, mit den geplanten Projekten nachhaltige Maßnahmen zu initiieren, die zu strukturellen Veränderungen führen, spiegelt sich in den Projektskizzen wider. Viele der entwickelten Skizzen haben die Etablierung von Mentor\*innen-Programmen, den Aufbau von Wissens- und Arbeitsnetzwerken und dadurch die Schaffung dauerhafter Strukturen zum Ziel. Die Umsetzung dieser Projekte ist in der Regel auf eine Laufzeit von 18 bis 24 Monaten ausgelegt, mit dem Ziel, diese dauerhaft zu verstetigen.

Stand Juni 2025 sind bereits drei Projekte in der Umsetzung (30 %). Die Realisierung der weiteren Projekte erfolgt sukzessive und hängt maßgeblich von der Gewinnung geeigneter Trägerschaften sowie der Akquise der erforderlichen Fördermittel ab. Trotz dieser Herausforderungen sind wir zuversichtlich, alle geplanten Maßnahmen bis 2027 erfolgreich umzusetzen.

Parallel dazu wird im Jahr 2027 eine umfassende Evaluation des Plans erfolgen, die wiederum wertvolle Erkenntnisse zur Weiterentwicklung unseres Ansatzes, des „Mannheimer Wegs“, liefern wird. Diese Ergebnisse sind essenziell, um die Prozesse kontinuierlich zu verbessern und die Wirksamkeit der Maßnahmen zu sichern.

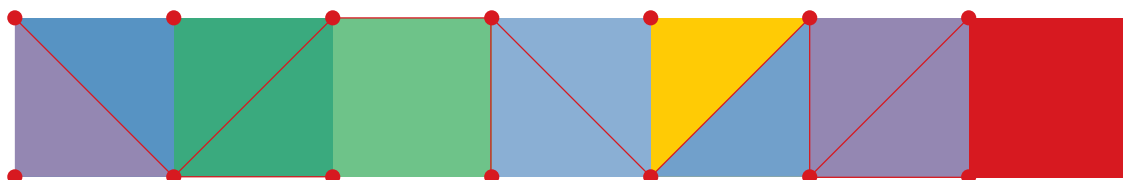
Für das Jahr 2028 ist die konzeptionelle Arbeit für den nächsten Plan, den dritten GAPinMA, vorgesehen. Unter Berücksichtigung der demographischen Entwicklung und der Erkenntnis, dass Frauen das größte inländische Potenzial zur Gewinnung von Fachkräften sind, spricht viel dafür, den Schwerpunkt weiterhin auf die Förderung der Erwerbstätigkeit von Frauen zu legen. Entsprechende Wirkungsfelder und Zielgruppen gibt es hierzu genügend, wie z. B. die Förderung von Frauen mit Behinderungen in den ersten Arbeitsmarkt oder die Förderung von Frauen in der Wissenschaft.

Aber auch ein neuer Themenschwerpunkt, wie z. B. die Umsetzung der Istanbul-Konvention, wäre möglich. Diese Entscheidung wird zum gegebenen Zeitpunkt unter Einbeziehung unseres Charta-Beirats und unter Berücksichtigung der gesamtgesellschaftlichen Entwicklung getroffen. Die Umsetzung des dritten GAPinMA steht für das Jahr 2028 auf der Agenda.

An dieser Stelle ist es mir ein großes Anliegen, allen Mitwirkenden am zweiten Gleichstellungsaktionsplan sehr herzlich zu danken! Ihr Engagement und ihre hohe Verlässlichkeit zeigen eindrucksvoll, dass sie aktive und gestaltende Mitglieder unseres Netzwerks sind. Die Arbeit am GAPinMA ist sehr bereichernd: sowohl inhaltlich wie auch durch die Menschen in all ihrer Vielfalt, die sich hier ehrenamtlich einbringen. Ihre Beiträge machen den Unterschied und tragen maßgeblich dazu bei, unsere Ziele für Gleichstellung und Chancengerechtigkeit in Mannheim voranzubringen. Vielen Dank für diesen Einsatz und diese Unterstützung!

### **Isabella Fambach**

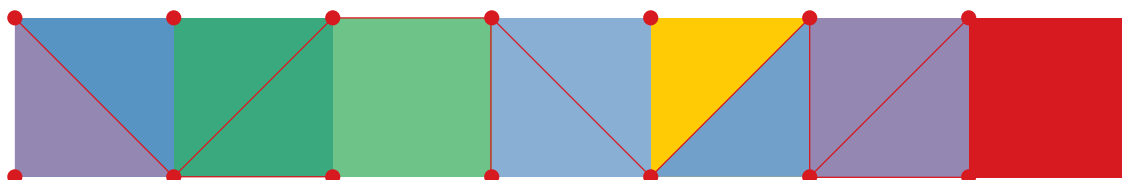
*Fachreferentin zur Umsetzung der Europäischen Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene*



## IV.1 Projekt-Übersicht

Projekt	Projekttitel
WF 1 Projekt 1	„Fachkräfte Frauen 50plus for Future“ Etablierung des Schwerpunkts „Fachkräfte Frauen 50plus“ auf beruflichen Messen in der Region.
WF 2 Projekt 2	„ESG Mentoring“ Frauen in Spitzenpositionen Mentorinnen mit Frauen in Nachhaltigkeitsberufen (Mentees) zur Weiterentwicklung der jeweiligen Kompetenzen zusammenbringen.
WF 2 Projekt 3	„Ideathon“ Angebot an Studentinnen, in Teams innovative Lösungen für (vorgegebene) Klimaschutzprobleme zu entwickeln und bei einem Abschluss-Pitch vorzustellen."
WF 3 Projekt 4	„Frauen bauen Zukunft“ Netzwerk zur Stärkung, Vernetzung und Gewinnung von Frauen in der TGA-Branche.
WF 4 Projekt 5	„NetzWerk Mannheim – Zukunft für Alleinerziehende (ZufA)“ Hebung des Arbeitskräftepotenzials Alleinerziehender als Beitrag zur Fachkräftesicherung.
WF 4 Projekt 6	„Wohnprojekt mit Alleinerziehenden“ Projekt zur Verbesserung der Wohn- und Betreuungssituation von Alleinerziehenden in ihrem Stadtteil.
WF 5 Projekt 7	„Future Girls*“ Bildungsbenachteiligte Mädchen* werden beim Erwerb von Future Skills unterstützt und dadurch in ihrer Berufsorientierung gestärkt.
WF 6 Projekt 8	„Queere Frauen in Führungspositionen“ Stärkung von lesbischen und queeren Frauen in der Arbeitswelt, die eine Fach- und Führungsposition innehaben oder anstreben.
WF 6 Projekt 9	„Coming-out stärkt queere Frauen im Arbeitsleben“ Lesbische und queere Frauen in der Arbeitswelt, die durch ein Coming-out ein erhöhtes Sicherheitsgefühl und ein reduziertes Diskriminierungserleben erreichen wollen und so einen Beitrag zu einem Leben und Arbeiten in Vielfalt leisten.
WF 7 Projekt 10	„Forum ZUKUNFT“ Projekt zur Förderung und Verbindung zweier Schwerpunkte: Arbeitgebende in der Metropolregion Rhein-Neckar bei der Gewinnung von hochqualifizierten Fachkräften zu unterstützen und hochqualifizierten Frauen mit Migrationsbiografie einen Zugang zum regulären Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

Projektträgerschaft	Status der Antragstellung	Status der Finanzierung	Projektvolumen	Bemerkung
noch offen	noch nicht erfolgt	noch offen	25.000 €	
osapiens und MVV Energie AG	nicht erforderlich	geklärt	30.000 €	in Umsetzung
voraussichtlich Local Green Deal Mannheim in Kooperation mit der Wirtschafts- und Strukturförderung Stadt Mannheim	noch nicht erfolgt	noch offen	73.500 €	
Netzwerk „Frauen bauen Zukunft“	nicht erforderlich	in Klärung	6.500 €	in Umsetzung
noch offen	noch nicht erfolgt	noch offen	100.000 €	
noch offen	noch nicht erfolgt	noch offen	24.500 €	
noch offen	noch nicht erfolgt	noch offen	34.000 €	
Wirtschaftsweiber e. V., Regionalgruppe Rhein-Neckar	Antrag gestellt	noch offen	20.000 €	in Umsetzung
Queeres Zentrum Mannheim	noch nicht erfolgt	in Klärung	12.000 €	
noch offen	noch nicht erfolgt	noch offen	98.400 €	
Gesamtprojektvolumen:			423.900 €	



Abbildungen

Abbildung 1:  
Plakat zur Europäischen Charta für die  
Gleichstellung von Frauen und Männern  
auf lokaler Ebene mit entsprechender Symbolik ..... 12

Abbildung 2:  
Urkunde der Stadt Mannheim zur Unterzeichnung  
der aktualisierten Charta im April 2024 ..... 12

Abbildung 3:  
Instanzen des Gleichstellungsaktionsplans ..... 13

Abbildung 4:  
Die Zusammensetzung des Charta-Beirats ..... 14

Abbildung 5:  
Die Zusammensetzung der Expert\*innenteams ..... 15

Abbildung 6:  
Cover des ersten Gleichstellungsaktionsplans  
der Stadt Mannheim ..... 16

Abbildung 7: Die Wirkungsfelder des  
I. Gleichstellungsaktionsplans. .... 16

Abbildung 8:  
Die Wirkungsfelder des  
II. Gleichstellungsaktionsplans ..... 20

Abbildung 9:  
Beteiligungsformate Workshop 17.09.2024 ..... 21

Abbildung 10:  
Beteiligungsformate Workshop 20.09.2025..... 21

Abbildung 11:  
Power-Point-Präsentation Dr. Tanja Fendel, IAB:  
„Die Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen  
zur Reduktion des Fachkräftemangels:  
Hürden und Potenziale“..... 89

Porträt-Fotocredits

Dr. Nicole Hoffmeister-Kraut MdL  
© Katja Bartolek

Christian Specht  
© Stadt Mannheim, Ben van Skyhawk

Zahra Deilami  
© privat

Prof. Dr. Sylvia Schraut  
© privat

# Impressum

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

Fachbereich Demokratie und Strategie

Abteilung Gleichstellung

Rathaus E5

68159 Mannheim

Gleichstellungsbeauftragte

Zahra Deilami

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

Zahra.Deilami@mannheim.de

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

**Mit besonderem Dank an**

Frau Prof. Dr. Sylvia Schraut

Frau Isabella Fambach

**Gestaltung und Satz**

Constanze Woltag

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

**Stand**

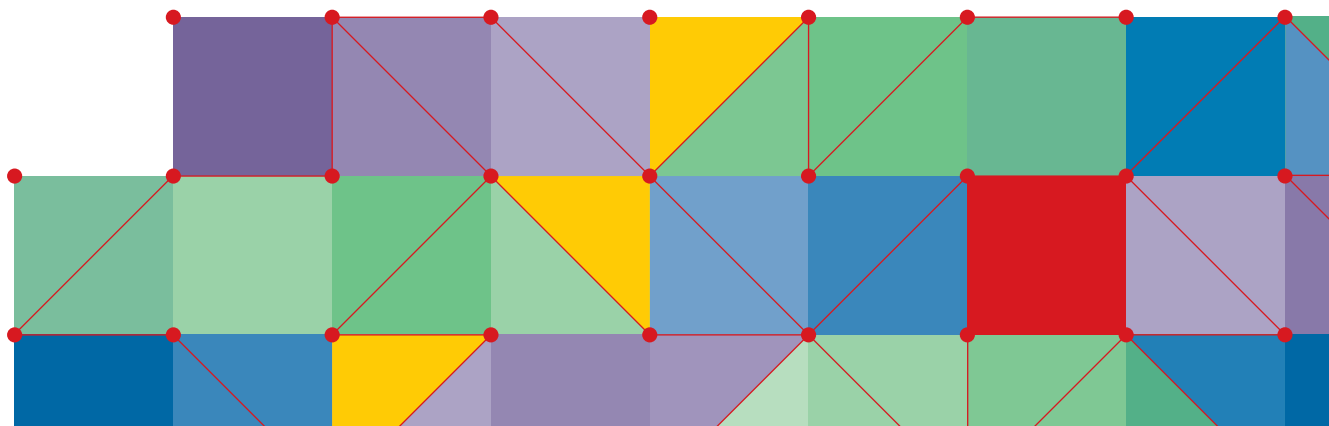
Juli 2025

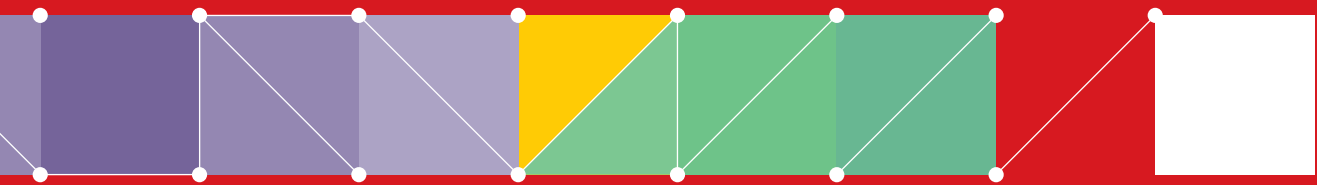
Vervielfältigungen sind nicht gestattet.

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)

