

GLEICH-
STELLUNGS-
AKTIONSPLAN IN
MANNHEIM²
2019 - 2022

1
BERICHT-
ERSTATTUNG
DER
BETEILIGUNGS-
FORMATE
März 2020

„Trotz vielfältiger formaler Anerkennungen und zahlreicher Fortschritte ist die Gleichstellung von Frauen und Männern im Alltag noch immer nicht Realität geworden. [...]

In der Welt von [...] morgen ist eine echte Gleichstellung von Frauen und Männern der Schlüssel zu unserem wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Erfolg – nicht nur auf europäischer oder nationaler Ebene, sondern auch in unseren Regionen, Städten und Gemeinden.“

Ausschnitte aus der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männer auf lokaler Ebene



Inhalt

I. Beteiligungsformate.....	4
Einleitung.....	5
Wirkungsfeld 1: Förderung der höheren Beteiligung der Frauen* in den Entscheidungsgremien (Aufsichtsräte, Vorstände, Politik),	6
1. Einführung.....	6
2. Ergebnisse Beteiligungs-Workshop, 6. März 2020	7
3. Ergebnisse Barcamp-Session, 7. März 2020.....	8
4. Auswertung	14
Wirkungsfeld 2 Förderung der Frauen* in Führungspositionen,	16
1. Einführung.....	16
2. Ergebnisse Beteiligungs-Workshop, 6. März 2020	17
3. Ergebnisse Barcamp-Session, 7. März 2020.....	18
4. Auswertung	21
Wirkungsfeld 3: Förderung der hochqualifizierten Migrantinnen* in den ersten regulären Arbeitsmarkt,	23
1. Einführung.....	23
2. Ergebnisse Beteiligungs-Workshop, 6. März 2020	24
3. Ergebnisse Barcamp-Session, 7. März 2020.....	25
4. Auswertung	28
Wirkungsfeld 4 Förderung der Existenzgründungsoptionen und Start-ups für Frauen*,	29
1. Einführung.....	29
2. Ergebnisse Beteiligungs-Workshop, 6. März 2020	30
3. Ergebnisse Barcamp-Session, 7. März 2020.....	31
4. Auswertung	34
Wirkungsfeld 5 Förderung der Mädchen* bei einer (selbst-)bewussten Berufswahl,	36
1. Einführung.....	36
2. Ergebnisse Beteiligungs-Workshop, 6. März 2020 mit Politik und Verwaltung.....	37
3. Ergebnisse Barcamp-Session, 7. März 2020.....	38
4. Auswertung	42

Wirkungsfeld 6: Förderung der digitalen Skills der Frauen* für das Arbeiten 4.0,	43
1. Einführung	43
2. Ergebnisse Beteiligungs-Workshop, 6. März 2020	44
3. Ergebnisse Barcamp-Session, 7. März 2020	45
4. Auswertung	49
Wirkungsfeld 7: Förderung des Zugangs der Frauen* aus prekären Arbeitsverhältnissen in den regulären Arbeitsmarkt,	51
1. Einführung	51
2. Ergebnisse Beteiligungs-Workshop, 6. März 2020	52
3. Ergebnisse Barcamp-Session, 7. März 2020	53
4. Auswertung	56
II. Die Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene	57
1. Einleitung	58
2. Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern	58
auf lokaler Ebene	58
3. Umsetzung der Charta in Mannheim	60
4. Der erste Gleichstellungsaktionsplan in Mannheim (2019-2022)	61
Schwerpunkt des ersten GAPinMA	61
Sieben Wirkungsfelder	62
5. Instanzen zur Umsetzung der Charta in Mannheim:	63
Urkunde Unterzeichnung EU-Charta	64

I.

Beteiligungs- formate

Einleitung

Die Entwicklung und Erstellung des Gleichstellungsaktionsplans in Mannheim (GAPinMA)¹ ist unter breiter Beteiligung bzw. in Zusammenarbeit von Vertreter*innen der Verwaltung, Politik, Wirtschaft, Wissenschaft, Stadtgesellschaft und Einwohner*innen der Stadt (Bürgerbeteiligung) vorgesehen. Zu Beginn wurden jenseits des Charta-Beirats und der Expert*innenteams zwei weitere Beteiligungsformate mit verschiedenen Zielgruppen konzeptionell entwickelt und durchgeführt:

- **Workshop für Vertreter*innen aus Politik und Verwaltung**
- **Feministisches Barcamp²**, eine freie Konferenz für eine feministisch interessierte Öffentlichkeit.

Mit Hilfe dieser Formate sollten die Expertise und die Anregungen der Bürger*innen sowie Vertreter*innen aus Politik und Verwaltung der Stadt Mannheim zum Schwerpunktthema des ersten Gleichstellungsaktionsplans „Erwerbstätigkeit und Gleichstellung“ und seiner sieben Wirkungsfelder eingeholt werden.

Der **Workshop mit Vertreter*innen aus der Mannheimer Politik und Verwaltung** fand am 6. März 2020 statt und stand – ebenso wie das Feministische Barcamps am 7. März 2020 – unter dem Motto „**Erwerbsarbeit: Ein Fundament der Gleichstellung – gleichberechtigt und gerecht!**“.

Beim Beteiligungsworkshop am 6. März standen die sieben Wirkungsfelder im Mittelpunkt. Im Rahmen einer Themengalerie haben die Teilnehmer*innen sich mit jedem Wirkungsfeld auseinandergesetzt und Lösungsansätze für die vorgestellten Problemstellungen erarbeitet.

Analog zum Beteiligungsworkshop standen auch beim **2. Feministischen Barcamp** 2020 am 7. März die sieben Wirkungsfelder im Fokus, welche in eigenen moderierten Sessions ihren Platz auf der freien Konferenz fanden.³

Die Ergebnisse aus beiden Beteiligungsformaten werden im Folgenden anhand der sieben Wirkungsfelder vorgestellt.

¹ Hintergründe zum Gleichstellungsaktionsplan der Stadt Mannheim und der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene werden ab S. 57 näher erläutert.

² Ein Barcamp ist eine offene Tagung mit Diskussionsrunden, Workshops und Talks in so genannten Sessions, deren Inhalte und Ablauf von den Teilnehmenden zu Beginn der Konferenz selbst entwickelt und gestaltet werden.

³ Einen Rückblick finden sie unter <https://feministisches-barcamp-mannheim.de/>.

Wirkungsfeld 1: Förderung der höheren Beteiligung der Frauen* in den Entscheidungsgremien (Aufsichtsräte, Vorstände, Politik),

1. Einführung

Gebetsmühlenartig stellen Politik und Medien fest, dass Frauen* in politischen und wirtschaftlichen Entscheidungsgremien immer noch deutlich unterrepräsentiert sind.

Zwar stellen Frauen* im aktuellen EU-Parlament 40,4%, doch im Deutschen Bundestag ist ihr Anteil schon wieder auf 31,1% gefallen. In den deutschen Landtagen schwankt der Anteil der weiblichen Abgeordneten aktuell zwischen 43% (Hamburg) und 21,8% (Sachsen-Anhalt). Baden-Württemberg steht mit 26,6% an drittletzter Stelle. Auch in der laufenden Legislaturperiode ist die im Koalitionsvertrag zwischen Grünen und CDU vereinbarte Änderung des Landtag-Wahlgesetzes gescheitert. Noch schwächer sind Frauen* unter den Bürgermeister*innen vertreten. Unter den mehr als 1.000 hauptamtlichen Bürgermeister*innen Badens-Württembergs waren Ende 2018 gerade 80 Frauen* anzutreffen. In Mannheim sind derzeit 42% der Gemeinderäte weiblich. Doch es gibt neben dem Oberbürgermeister und weiteren 4 Bürgermeistern* nur eine Frau*, die das Amt eines*einer Bürgermeisters*Bürgermeisterin innehat.

Frauen* sind auch in wirtschaftlichen Entscheidungsgremien unterrepräsentiert. Nach Einführung der gesetzlichen Quote für DAX-Unternehmen stieg ihr Anteil unter Aufsichtsräten auf 35,4%. Mit Jennifer Morgan (SAP) wurde im Oktober 2019 erstmals eine Frau Vorstandsvorsitzende eines deutschen DAX-Unternehmens. Sie ist aber inzwischen schon wieder zurückgetreten. Ein Fehlen gesetzlicher Vorschriften spiegelt sich im geringeren Frauen*anteil. So betrug im Oktober 2018 der Frauen*anteil in Führungspositionen bei deutschen Unternehmen ab 10.000 Mitarbeitern 16,8 %.

2. Ergebnisse Beteiligungs-Workshop, 6. März 2020

Mindmapping/Brainstorming

Wo gibt es Handlungsbedarf?	Was kann die Kommunalpolitik in Mannheim konkret unternehmen?	Was kann die Stadtverwaltung konkret unternehmen?
<ul style="list-style-type: none"> • Vernetzung • Quote/Anzahl der Frauen in Entscheidungsgremien • Quoten in Entscheidungsgremien • Kinderversorgung erfolgt in der Regel durch Mütter • Geldmittel für Kitas • Vereinbarkeit von Familie und politischer Partizipation • Bedarfe von Frauen sichtbar machen → für Berufsförderung • Strukturen aufzeigen • Motivation und Ermutigung 	<ul style="list-style-type: none"> • Wahllisten entsprechend aufstellen: Parität erreichen • Runder Tisch für Frauen in der Politik • Politische Partizipation an berufliche und familiäre Gegebenheiten anpassen • Mentoring-Programme • Mehr Geld für Kitas • Kinderbetreuung bei Wochenendveranstaltungen in der Politik ermöglichen • Rahmenbedingungen der Gremien familienfreundlich und gendergerecht gestalten, bzw. solche sichtbar machen (Vorbilder schaffen) • Mit gutem Beispiel voran gehen • Aufsichtsräte von städtischen Tochtergesellschaften gezielt paritätisch besetzen • Stellenausschreibungen von Entscheidungsgremien anpassen und so für Frauen attraktiver/zugänglicher machen 	<ul style="list-style-type: none"> • In Anlehnung an anonymisierte Bewerbungsverfahren alternative Bewerbungsverfahren entwickeln, um so Einstiege der Frauen erleichtern • Aufträge an Firmen vergeben, die Frauen in Entscheidungsgremien haben (zum Beispiel angelehnt an die Vergaberechte, die sich durch den Status als Fair-Trade-Town ergeben) → Geschlechtergerechtigkeit als Nachhaltigkeitsziel, welche juristischen Probleme könnten hier auftreten?) • Führungspositionen in Teilzeit vergeben • Bewusstsein schaffen: Wo sind die Frauen in Entscheidungsgremien? Vorbilder sichtbar machen durch Storytelling → Kampagnen o.ä. in der Öffentlichkeit durch Stadt • Konkrete Nachwuchsförderung • Quoten auch für Teilbereiche schaffen? • Gibt es Daten zu Frauen in Entscheidungsgremien im Ehrenamt in Mannheim?

3. Ergebnisse Barcamp-Session, 7. März 2020

Mindmapping/Brainstorming

Was funktioniert gut?	Was funktioniert nicht?	Was gibt es nicht? Wo sind Bedarfe?
<ul style="list-style-type: none"> • Mentoring, wenn Frauen bereits Position innehaben • Gute Zahl: 19 Frauen im Mannheimer Gemeinderat • Einige Frauen sind bereits in unteren/mittleren Führungsebenen 	<ul style="list-style-type: none"> • Sitzungstermine zu familienfreundlichen Zeiten • Verhandlung im Privaten: Wer ist für Familienarbeit verantwortlich? • Trotz Erfolg im Job weiterhin Mental Load • Unterstützende Angebote ausreichend bei Kinderbetreuung • Männer abholen und miteinbeziehen • Männliche Seilschaften durchbrechen ist schwierig • Frauen als „Die Anderen“/Fremdkörper im Selbstverständnis von Unternehmen: Patriarchale Normalität • Keine anonymisierten Bewerbungen • Gleiche Löhne • Lobbyismus eindämmen, mehr Transparenz, Sicherung des Mindestlohns in Mannheim • Gehaltsvorstellungen • Machtanspruch von Frauen • Der Wille von Frauen, Führung zu übernehmen • Frauen in Lehrstuhlpositionen • Frauen in akademischen Gremien: Entscheidung zwischen Mitbestimmung und Forschung • Zu wenig weibliche Profs an Universitäten und Hochschulen • Frauenquote 50% in der Wirtschaft • (Freiwillige) Quote 	<ul style="list-style-type: none"> • Listenwahlrecht mit Quote: Frauen ziehen dann ein • Es fehlt immer noch an Strukturen und tatsächlicher Chancengleichheit • Angstfreie öffentliche Räume und besserer ÖPNV • Frauenbild/-rolle stärken • Spannung und Konflikt aushalten: wenn ich führen will, muss ich auch verzichten (z.B. Zeit mit den Kindern) • Kinderbetreuung in Unternehmen und an der Uni • Selbstbewusstsein als Kompetenz von Entscheidungsträgerinnen fördern • Explizite Stelle nur für Frauen, z.B. Bürgermeisterinnen • Migrantinnen-Quote fehlt • Identifikation aller Orte Gesellschaft zu gestalten

Auswertung aus den Diskussionen

Nach der Vorstellung von Statistiken, Ist-Zuständen und dem „Status Quo“ durch die Session-Leiterin wurden gemeinsam mit den Teilnehmenden die Themenschwerpunkte für die Gruppendiskussionen ausgewählt. (Für einen detaillierten Einblick siehe Protokolle der Sessions.)

Diese waren:

- a) Empowerment
- b) Gremienarbeit attraktiver machen
- c) Awareness schaffen
- d) Mental load
- e) Männer einbeziehen

a) Empowerment

	Wo sind Bedarfe?	Handlungskatalog/Maßnahmen	Wer ist zuständig?
Infrastruktur	Vernetzung, Einrichtung eines Frauenzentrums	<ul style="list-style-type: none"> • Einrichtung eines Frauenzentrum/feministischen Zentrums • Vernetzung 	Kommune
Bildung	Vorbilder schaffen und Mentoring-Programme	<ul style="list-style-type: none"> • Angebote für Workshops zum Thema Empowerment • Mentorinnen-Programme • Coachings für Frauen • Fördergelder für Workshops und Mentor*innen 	Kommune

b) Gremienarbeit attraktiver machen

	Wo sind Bedarfe?	Handlungskatalog/ Maßnahmen	Wer ist zuständig?
Infrastruktur/Arbeitsmarkt	Zugang zu Gremien	Niederschwellig	Politik
Arbeitsmarkt	Aufwertung von Ehrenamt	Aufwertung von Ehrenämtern durch Geld, Anerkennung und Freistellung	Kommune
Selbstwirksamkeit/individuell	Stereotype aufweichen	Frauen reproduzieren derzeit selbst Stereotype (z.B. in Bezug auf Kinderbetreuung: sie fühlen sich mehr dafür verantwortlich als ihre Partner)	Jede Einzelne
	Gleiche Redezeit für alle	Redezeit und Listen mit Quoten	Politik
Arbeitsmarkt	Bessere Vereinbarkeit von Familie und Gremientätigkeit	<ul style="list-style-type: none"> • Bessere Sitzungszeiten (familienfreundlicher) • Kinderbetreuung möglich machen • Bildungszeiten statt Bildungsurlaub? 	Kommune, Einrichtungen

c) Awareness

	Wo sind Bedarfe? Was gibt es noch nicht?	Handlungskatalog/Maßnahmen	Wer ist zuständig?
Soziokulturell und individuell	Sichtbarkeit	<ul style="list-style-type: none"> • Sichtbarkeit in der Öffentlichkeit erhöhen, Bewusstsein schaffen, Frauen sollen selbst aktiv werden • Stereotype verändern: Frauen wir Kompetenz abgesprochen (auch von Frauen) • Frauen werden zu wenig aktiv, aber auch: Frauen haben es objektiv schwerer, nach oben zu kommen • Aktiv den Platz in der ersten Reihe einnehmen • Definition von Macht ändern, weibliche Vorstellung von Macht entwickeln (Macht muss nicht gleich Dominanz bedeuten, kann auch Ermächtigung heißen) • Wie „schreiben“ wir Geschichten? → Frauen sind gut im Klein machen, aber weniger im Groß darstellen 	Jede selbst
Infrastruktur	Vernetzungsort	<p>Idee: Frauenzentrum, feministisches Zentrum oder Demokratiezentrum</p> <p>→ Zielgruppenspezifisches Arbeiten: Schüler*innen, Studis, Frauen in Führung, Frauen in Unternehmen, Frauen in der Politik usw.</p>	Kommune

d) Mental load

	Wo sind Bedarfe? Was gibt es noch nicht?	Handlungskatalog/ Maßnahmen	Wer ist zuständig?
Bildung/individuell	Reflexion von Sozialisierung	Erziehung/Sozialisation aktiv hinterfragen: welche Rollen habe ich erlernt?	Verwaltung, Firmen
soziokulturell	Aufwertung von Care-Arbeit	Aufwertung von Care-Arbeit	Gesamtgesellschaftlich, Kommune durch Projekte?
Selbstwirksamkeit/ individuell	Verortung und Kontextualisierung als Frau in Familien/ Gesellschaftskonstrukt	<ul style="list-style-type: none"> • Entladen statt Aufladen! • Ansprüche herunterfahren! • Hilfsangebote wahrnehmen (diese müssen aber auch präsent sein) • Aufgaben aufschreiben und ihnen damit „Raum geben“ • Werte und Kompetenzen 	Jede Einzelne

e) Männer einbeziehen

	Wo sind Bedarfe?	Handlungskatalog/Maßnahmen	Wer ist zuständig? Stelle der Umsetzung?
soziokulturell	Bildungsarbeit und Feminismus	<ul style="list-style-type: none"> • Männer in Führungspositionen für „die Sache“ gewinnen • Begriff Feminismus wird manchmal missverstanden und dadurch entstehen Probleme/Männer fühlen sich angegriffen o.ä. → mehr Aufklärung, was das Ziel von Feminismus ist und was alle Individuen unserer Gesellschaft davon haben können 	Jede Einzelne, aber auch Kommune, Verwaltung, Einrichtungen
Bildung	Erziehung und Sozialisierung reflektieren	<ul style="list-style-type: none"> • Bei Erziehung und Sozialisation von Jungen und Mädchen ansetzen • Realität anerkennen: Frauen brauchen mehr Platz • Männerquote? • Von wem wollen wir lernen? Wer sollen unsere Vorbilder sein? 	Einrichtungen, gesamtgesellschaftlich, Politik

4. Auswertung

- Sowohl am Freitag als auch Samstag wurde die Notwendigkeit von Mentoring-Programmen, Quoten, Vorbildfunktionen, einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf und einer Reflexion der gegebenen Geschlechterrollen betont.
- Von den Session-Teilnehmerinnen am Samstag wurde viel auf die Selbstwirksamkeit und die eigene Rolle in der Reflexion und Aufweichung von Stereotypen eingegangen, wobei auch die Notwendigkeit zum Einbeziehen von Männern genannt wurde. Hier wird es für die Stadt Mannheim eine Herausforderung sein, jede*n Einzelne*n in dieser Aufgabe zu unterstützen und mit Projekten Hilfestellung und Anstöße zu geben.

Die Maßnahmen aus beiden Terminen gesammelt sind:

Politik

- Aufsichtsräte von städtischen Tochtergesellschaften gezielt paritätisch besetzen
- Stellenausschreibungen von Entscheidungsgremien anpassen und so für Frauen attraktiver/zugänglicher machen
- Wahllisten entsprechend aufstellen: Parität erreichen
- Runder Tisch für Frauen in der Politik
- Politische Partizipation an berufliche und familiäre Gegebenheiten anpassen
- Fördergelder für Workshops und Mentor*innen
- Mehr Geld für Kitas
- Kinderbetreuung bei Wochenendveranstaltungen in der Politik ermöglichen
- Frauenfreundliche Gremien sichtbar machen → Vorbilder schaffen
- Vorbilder schaffen und selbst mit gutem Beispiel voran gehen
- Einrichtung eines Frauenzentrum/feministischen Zentrums
- Mehr Vernetzung
- Angebote für Workshops zum Thema Empowerment
- Mentorinnen-Programme
- Coachings für Frauen
- Niedrigschwelligkeit
- Redezeit und Listen mit Quoten
- Aufwertung von Ehrenämtern durch Geld, Anerkennung und Freistellung
- Bessere Sitzungszeiten (familienfreundlicher)
- Bildungszeiten statt Bildungsurlaub

Verwaltung

- Einstiege erleichtern durch anonymisierte Bewerbungsverfahren
- Aufträge an Firmen vergeben, die Frauen in Entscheidungsgremien haben (angelehnt an die Vergaberechte, die sich durch den Status als Fair-Trade-Town)
- Führungspositionen in Teilzeit vergeben
- Bewusstsein schaffen: Wo sind die Frauen in Entscheidungsgremien? Vorbilder sichtbar machen durch Storytelling → Stadt als Vorbild könnte Kampagnen o.ä. in der Öffentlichkeit platzieren
- Konkrete Nachwuchsförderung; Programme

- Quoten auch für Teilbereiche schaffen?
- Gibt es Daten zu Frauen in Entscheidungsgremien im Ehrenamt in Mannheim?
- Männer in Führungspositionen für „die Sache“ gewinnen

Gesellschaftliche Ebene

- Sichtbarkeit in der Öffentlichkeit erhöhen, Bewusstsein schaffen, Frauen sollen selbst aktiv werden
- Stereotype verändern: Frauen wir Kompetenz abgesprochen (auch von Frauen)
- Aktiv den Platz in der ersten Reihe einnehmen
- Definition von Macht ändern, weibliche Vorstellung von Macht entwickeln
- Aufwertung von Care-Arbeit
- Entladen statt Aufladen
- Ansprüche herunterfahren
- Hilfsangebote wahrnehmen (diese müssen aber auch präsent sein)
- Aufgaben aufschreiben und ihnen damit „Raum geben“
- Begriff des Feminismus: Bildungsarbeit

Wirkungsfeld 2 Förderung der Frauen* in Führungspositionen,

1. Einführung

Frauen* sind in gesellschaftlichen, politischen und wirtschaftlichen Führungspositionen unterrepräsentiert und in der Regel verdienen sie auch weniger als ihre männlichen Kollegen. Eine Reihe kultureller Traditionen und geschlechtsspezifischer Stereotypen erschweren den Aufstieg von Frauen*. Das Fehlen gesetzlicher Vorschriften spiegelt sich im statistischen Befund. So betrug im Oktober 2018 der Frauen*anteil in Führungspositionen bei deutschen Unternehmen ab 10.000 Mitarbeitern 16,8%. In Deutschland scheinen die Vorurteilsstrukturen besonders fest verankert zu sein. Mit 22,6% weiblichem Anteil an den Führungsspitzen der Unternehmen im Jahr 2015 rangierte Deutschland in Europa nach Norwegen, Schweden, Frankreich, Finnland, Belgien, Dänemark, Italien, Niederlande und England.

In Baden-Württemberg hat sich die Zahl der Beschäftigten zwischen 2012 und 2018 um rd. 15% auf fast 5,87Mio. erhöht. Im gleichen Zeitraum stieg die Zahl der weiblichen Beschäftigten um fast 19% auf rd. 2,7Mio. Dadurch hat sich auch deren Anteil an der Gesamtbeschäftigung von 44,7% auf 46,2% vergrößert. Auf der obersten Führungsebene der Betriebe in Baden-Württemberg stellten sie 2018 aber nur 25,8%. Allgemein gilt: je größer der Betrieb, desto geringer ist der Frauen*anteil an Führungspositionen. Von großer Bedeutung für den innerbetrieblichen Aufstieg von Frauen* ist der Anteil weiblicher Beschäftigter im Betrieb.

Als eines der großen Hindernisse für den beruflichen Aufstieg von Frauen* galt lange Zeit ihre Mehrfachbelastung durch Familienarbeit und Beruf und ihre damit zusammenhängend häufige Beschäftigung in Teilzeit-Arbeitsverhältnissen zumindest in der Care-Phase. 2018 lag die Teilzeitquote von erwerbstätigen Frauen* mit minderjährigen Kindern in Deutschland bei 66,2%. Im gleichen Jahr arbeiteten in Baden-Württemberg 46,8% der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen* in Teilzeit. 2017 waren die bei der Stadt Mannheim Teilzeit-Beschäftigten zu 84,6% weiblich.

2. Ergebnisse Beteiligungs-Workshop, 6. März 2020

Mindmapping/Brainstorming

Wo gibt es Handlungsbedarf?	Was kann die Kommunalpolitik in Mannheim konkret unternehmen?	Was kann die Stadtverwaltung konkret unternehmen?
<ul style="list-style-type: none"> • Diversität als Chance erkennen • Progressive Elternzeit • Änderung der Firmenkultur • Geschlechterrollen • Familienplanung • Arbeitszeitmodelle 	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilisierung • Vorbilder schaffen und sichtbar machen • Arbeitsgeber*innen sollen die Arbeitszeiten für Vollbeschäftigung kürzen (von ca. 40 h auf ca. 30 h) • Änderung der Geschlechterrollen • Diskussionsforen → Hier ist wichtig: Wer nimmt hieran teil und wer „fehlt“? • Erreichbarkeit der Massen • Bei Kindern anfangen • Ring politischer Jugend? • Dezentrale Stadtteilveranstaltungen: Kinder können so auch Anliegen formulieren, basiskonzentriert • Projekte zu Awareness im Jugendhilfeausschuss besprechen • Kein klassischer Jugendgemeinderat als Struktur vorhanden • Kinder- und Jugendgipfel • Wunsch: Gleichstellungsbeauftragte in Jugendgemeinderat 	<ul style="list-style-type: none"> • Parité auf politischen Führungsebenen • Vorbilder schaffen und sichtbar machen • Stadtverwaltung selbst als Vorbild • Stereotypen durchbrechen • Networking der Führungspositionen • Quoten einführen • Panella-Netzwerke • Verlässliche und bezahlbare Kinderbetreuungsplätze • Wunsch/Aktion: Gleichstellungsbeauftragte aktiv in einem Gremium mitarbeiten • Bewerbungsverfahren paritätisch gestalten • Geschlechterneutrale Stellenausschreibungen • Ausschreibungsverfahren mit Gender Equality • Weibliche Vorbilder • Gendergerechte Vereinbarkeit Karriere-Beruf • Geteilte Führungspositionen, Führen in Teilzeit • Plattformen mit Unternehmen, die Frauen in Führungspositionen einstellen • Anonymisierte Auswahlverfahren • Empowerment-Programme

3. Ergebnisse Barcamp-Session, 7. März 2020

Mindmapping/Brainstorming

Was funktioniert gut?	Was funktioniert nicht?	Was gibt es nicht? Wo sind Bedarfe?
<ul style="list-style-type: none"> • Im Ehrenamt gibt es viele Führungsfrauen • Old Boys' Network • Menschen/Partner*innen, die den Rücken stärken 	<ul style="list-style-type: none"> • Immer noch gibt es starke gläserne Decken • Wenn es keine Quote gibt, gibt es keine Führungsfrauen • Härte • Befreiung von Angst • „Bias“⁴ beim Bewerbungsprozess (Bevorzugen Männer Männer?) • Mangelndes Vertrauen • Durch Sozialisation: Frauen trauen sich zu wenig (falsche Bescheidenheit) • Unterstützung junger Frauen • Plan B, C, D... haben 	<ul style="list-style-type: none"> • Mehr Vorbilder für alle Generationen • Konstruktive Beispiele (Zeigen, wie es geht) • Staatliche Institutionen spiegeln nicht die gesellschaftliche Zusammensetzung in Bezug auf Geschlecht/Frauen • Quoten • Machtvolle Frauennetzwerke • Das System aufbrechen → selbststärkende Faktoren, z.B. Berufswahl/Verdienst • Echte Gleichberechtigung • Job Sharing • Genügend Führungspositionen in Teilzeit • Frauenfreundliches Klima in der Managementebene und kein Macho-Gehabe • Migrationshintergrund hat seine Stufen (Intersektionale Ansätze führen verstärkt zu Mehrfachdiskriminierungen)

⁴ Der Anglizismus Bias bedeutet auf Deutsch so viel wie Befangenheit, Neigung, Vorurteil. Der Begriff stammt aus der Meinungsforschung und bezeichnet eine Verzerrung.

Viele Menschen sind überzeugt davon, absolut rational und unvoreingenommen zu handeln. Tatsächlich schlägt aber doch häufig die Verzerrung der eigenen Wahrnehmung zu. Von einem Bias ist dann die Rede. Die eigene Wahrnehmung, aber auch die Erinnerung, das Denken und die dementsprechend gefällten Urteile werden unbewusst von bestimmten Grundannahmen beeinflusst.

Auswertung aus den Diskussionen

Nach der Vorstellung von Statistiken, Ist-Zuständen und dem „Status Quo“ durch die Session-Leiterin wurden gemeinsam mit den Teilnehmenden die Themenschwerpunkte für die Gruppendiskussionen ausgewählt. (Für einen detaillierten Einblick siehe Protokolle der Sessions.)

Diese waren:

- a) Sichtbarkeit/Vorbilder
- b) (Verpflichtungen zur) Frauenförderung
- c) Vernetzung

a) Sichtbarkeit/Vorbilder

	Wo sind Bedarfe?	Handlungskatalog/Maßnahmen	Wer ist zuständig?
(Strukturell) Bildung	Vorbilder, Sensibilisierung und Bewusstsein stärken	<ul style="list-style-type: none"> • Vorbilder sichtbar machen, z.B. durch Mentoring • Auch Frauen in Führung abseits der Wirtschaft sichtbar machen (Ehrenamt) • Reverse Mentoring (Stärken stärken) • Frauen ermöglichen, die Spielregeln zu lernen • Männer aktivieren und sensibilisieren 	Wirtschaft Kommune
Individuell	Sichtbarkeit	<ul style="list-style-type: none"> • Selbst sichtbar sein • Wissen ist Macht → Strukturen erkennen und damit umgehen lernen • Selbstwirksamkeit statt die „Falle der Selbstverantwortung“ 	Jede Einzelne, die Gesellschaft

b) (Verpflichtungen zur) Frauenförderung

	Wo sind Bedarfe?	Handlungskatalog/Maßnahmen	Wer ist zuständig?
(Strukturelle) Bildung	Verpflichtungen für Firmen/Ansprache von Firmen	<ul style="list-style-type: none"> • Verpflichtungen für Firmen einführen/ausweiten? • Belohnung von Unternehmen • Für Unternehmen: Anti-Bias Training • Mittelstand aktiv ansprechen 	Stadt Mannheim
	Kooperationsstelle Stadt und Wirtschaft	<ul style="list-style-type: none"> • Kooperation von Stadt und Wirtschaft: Stelle schaffen bei der Stadt 	Stadt Mannheim

c) Vernetzung

	Wo sind Bedarfe?	Handlungskatalog/Maßnahmen	Wer ist zuständig?
(Strukturelle) Bildung	Sichtbarmachung oder Errichtung von Netzwerken	<ul style="list-style-type: none"> • Sichtbarmachen von Netzwerken durch die Stadt, auf Jobmessen, in Kammern, durch Unternehmen • Verbindliche Netzwerke? • Gezielt Studentinnen ansprechen und Barrieren abbauen in Netzwerke einzutreten • Niedrigschwellige Veranstaltungen anbieten • Netzwerkabende • Kooperationen und Netzwerke vernetzen • Freie Räume zur Verfügung stellen bzw. die Finanzierung übernehmen (Räumlichkeiten sollten aber eigentlich vorhanden sein) 	Politik und Verwaltung
individuell	Solidarische Haltung	<ul style="list-style-type: none"> • Frauen stärken Frauen → offene und integrative Haltung 	Jede Einzelne

4. Auswertung

- Sowohl am Freitag als auch Samstag wurde die Notwendigkeit von stabilen Frauen-, aber auch multifunktionalen, geschlechtlich gemischten Netzwerken und Seilschaften (Lobbyismus) für Frauen in Führungspositionen betont.
- Besonders am Freitag wurden konkrete Maßnahmen für die Politik und Verwaltung in Mannheim genannt, wie beispielsweise die Festlegung von Quoten.
- Am Samstag wurde außerdem die Wichtigkeit von Vorbildern für Frauen, deren Sichtbarkeit und die Solidarität unter Frauen betont.

Die Maßnahmen aus beiden Terminen gesammelt sind:

Politik

- Arbeitszeiten kürzen (von 40 auf 30 Stunden)
- Ring politischer Jugend?
- Dezentrale Stadtteilveranstaltungen: Kinder können so auch Anliegen formulieren, basiskonzentriert
- Projekte zu Awareness im Jugendhilfeausschuss besprechen
- Jugendgemeinderat einführen?
- Kinder- und Jugendgipfel
- Gleichstellungsbeauftragte im Jugendgemeinderat einführen
- Freie Räume zur Verfügung stellen bzw. die Finanzierung übernehmen (Räumlichkeiten sollten aber eigentlich vorhanden sein)
- Verlässliche und bezahlbare Kinderbetreuungsplätze

Verwaltung

- Parité auf politischer Führungsebene
- Vorbilder in Stadtverwaltung selbst schaffen/sichtbar machen
- Networking der Führungspositionen
- Quoten umsetzen
- Bewerbungsverfahren paritätisch gestalten
- Geschlechterneutrale Stellenausschreibungen
- Ausschreibungsverfahren mit Gender Equality
- Anonymisierte Auswahlverfahren
- Geteilte Führungspositionen, Führen in Teilzeit
- Plattformen mit Unternehmen erstellen, die Frauen in Führungspositionen einstellen
- Empowerment-Programme
- Gezielt Studentinnen ansprechen und Barrieren abbauen in Netzwerke einzutreten
- Niedrigschwellige Veranstaltungen anbieten
- Netzwerkabende
- Kooperationen und Netzwerke vernetzen

Unternehmen

- Vorbilder sichtbar machen, z.B. durch Mentoring
- Auch Frauen in Führung abseits der Wirtschaft sichtbar machen (Ehrenamt)

- Reverse Mentoring (Stärken stärken)
- Frauen ermöglichen, die Spielregeln zu lernen
- Männer aktivieren und sensibilisieren

Gesamtgesellschaftlich

- Sichtbar sein
- Wissen ist Macht □ Strukturen erkennen und damit umgehen lernen
- Selbstwirksamkeit statt die „Falle der Selbstverantwortung“
- Frauen stärken Frauen □ offene und integrative Haltung

Wirkungsfeld 3: Förderung der hochqualifizierten Migrantinnen* in den ersten regulären Arbeitsmarkt,

1. Einführung

Hochqualifizierte Frauen* mit Migrationshintergrund haben es auf dem deutschen Arbeitsmarkt schwerer als die „Natives“.

Eine Befragung von Berufstätigen in den Jahren 2014-2016 ergab das folgende Bild (Quelle: SOEP-Befragungen 2014, 2015 und 2016, 24804 Befragte)

Berufliche Stellung	Deutsche ohne Migrationshintergrund In Prozent		Personen mit Migrationshintergrund In Prozent	
	Frauen*	Männer	Frauen*	Männer
Arbeiter (ungelernt bis Meister)	18%	38%	36%	52%
Einfache Angestellte	15%	7%	12%	6%
Qualifizierte Angestellte	47%	25%	38%	20%
Hochqualifizierte Angestellte	12%	23%	12%	20%
Beamte	8%	7%	2%	2%

Insgesamt erarbeiten sich Frauen* mit Migrationshintergrund häufig eine bessere berufliche Stellung als Männer dieser Gruppe. Ihnen gelingt es aber schwerer als deutschen Frauen* in die qualifizierte Angestelltenschaft vorzudringen. Ist dieser Sprung erst einmal geschafft, scheint der weitere Aufstieg gleich schwer oder leicht. Sollte ein Zusammenhang zum Ausbildungsgrad geherrscht haben, so ist dieser Faktor inzwischen zu vernachlässigen. Von den Befragten ohne Migrationshintergrund hatten 76% der Frauen* einen beruflichen Abschluss, von den Frauen* mit Migrationshintergrund der ersten Generation 59%, der zweiten Generation 74%.

(Quelle: IAB-Kurzbericht 1/2019)

Unklar bleibt, ob sich unter den einfachen Angestellten und Arbeiter*innen besser qualifizierte Migrant*innen verbergen, die keine ihrer Qualifikation entsprechende Beschäftigung aufnehmen konnten.

Jenseits der innerbetrieblichen Aufstiegsmöglichkeiten scheint die Hürde, überhaupt ein qualifiziertes Arbeitsverhältnis eingehen zu können, besonders gewichtig. So liegt die Erwerbstätigenquote von Migrant*innen, die außerhalb der EU geboren wurden bei 63%, die der Migranten bei 83%. Damit liegt sie unter der allgemeinen Erwerbstätigenquote von Frauen* in Deutschland, die bei 76,6 % lag. (Destatis 2019)

2. Ergebnisse Beteiligungs-Workshop, 6. März 2020

Mindmapping/Brainstorming

Wo gibt es Handlungsbedarf?	Was kann die Kommunalpolitik konkret unternehmen?	Was kann die Stadtverwaltung konkret unternehmen?
<ul style="list-style-type: none"> • Datenlage • Bis wann geht Migrations-hintergrund? Reicht der deutsche Pass? → Klärung notwendig, DEFINITION fehlt hier • Welche Ansprechpartner*innen und Netzwerke gibt es? • Ansprechbarkeit der Netzwerke • Repräsentation in der Gesellschaft • Stereotype und Alltagsrassismus 	<ul style="list-style-type: none"> • Haushaltsmittel für ein Mentoring-Programm für Frauen im beruflichen Bereich • Projektförderung im Bereich Bewusstsein schaffen (Newsletter, Social Media) • Expertise aus dem Migrationsbeirat einholen • Best Practice: Anonymisiertes Bewerbungsverfahren • Bereits im Jugendalter breiter ansetzen → Jugendverbände der Stadt besser fördern • Förderung Mentoring-Programme bereits bei Mädchen ansetzen → bildungsbiografisch begleiten • Runder Tisch, um mit den hochqualifizierten Frauen mit Migrationshintergrund zu reden: Wo sehen sie Probleme? • Verbünde schaffen 	<ul style="list-style-type: none"> • „Akademiker*innen-Werbekampagne“ • Fachkräftemangel der Stadtverwaltung gezielt auf Zielgruppe hin angehen • Projekt „Mama kann Deutsch“ (BAMF) • Handlungsspielraum prüfen zu TVÜD • Projektberufe; am Anfang des Studiums in Mannheim erkennbar machen • Durch Kooperationen Wissen abholen • Anonymes Bewerbungsverfahren • Awareness im Rathaus • Kompetenzen in Mannheim • Anerkennungsverfahren • Potential der migrantischen Vielfalt nutzen • Personalentwicklung, spezielle Angebote

3. Ergebnisse Barcamp-Session, 7. März 2020

Mindmapping/Brainstorming

Was funktioniert gut?	Was funktioniert nicht?	Was gibt es nicht? Wo sind Bedarfe?
<ul style="list-style-type: none"> • Mentorinnen-Programm für Migrantinnen (Kontaktstellen Frau und Beruf BaWü) • IQ-Netzwerk und Beratung zur Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse • Uni Germersheim (Fachbereich Sprache, Kultur, Translation): Frauen mit Migrationshintergrund in Führungspositionen • Leider nur, wenn es ehrenamtlich ist 	<ul style="list-style-type: none"> • Pisa-Studie, Schulsystem • Migrant*innen in der Studierendenvertretung der akademischen Selbstverwaltung • Jobvermittlung/Jobangebote • Gute ausländische Qualifikation □ keine adäquate Beschäftigung • Anerkennungsverfahren dauern z.T. lange • Anerkennung von Abschlüssen und Ausbildungen • Arbeit auf Augenhöhe • Vereinbarkeit Beruf und Familie • „Reden mit“, anstatt „über“ Raum geben 	<ul style="list-style-type: none"> • Mehr Deutschunterricht/sprachliche Flexibilität • Bedarf: Erwerbsarbeitsmöglichkeiten für Migrant*innen mit begrenzten Deutschkenntnissen und hohen Qualifikationen • Bedarf: Auf hochqualifizierte Migrantinnen ausgerichtete Beratungsangebote für den Arbeitsmarkt • Was gibt es an Vernetzungen vor Ort? Austausch?! • Nicht genügend kostenlose Deutsch-Sprachkurse • Interkulturelle Öffnung ist ganz weit weg • Wertschätzung • Vorurteile abbauen • Migrationshintergrund hat seine Stufen

Auswertung aus den Diskussionen

Nach der Vorstellung von Statistiken, Ist-Zuständen und dem „Status Quo“ durch die Session-Leiterin wurden gemeinsam mit den Teilnehmenden die Themenschwerpunkte für die Gruppendiskussionen ausgewählt. (Für einen detaillierten Einblick siehe Protokolle der Sessions.) Diese waren:

- a) Sprache
- b) Reden MIT und nicht ÜBER
- c) Vernetzung
- d) Job/Jobvermittlung/Arbeitsleben

a) Sprache

	Wo sind Bedarfe?	Handlungskatalog/Maßnahmen	Wer ist zuständig?
Bildung	Zugänglichkeit von Informationen	<ul style="list-style-type: none"> • Angebote in leichter Sprache • Niederschwellige Sprachangebote schaffen 	Verwaltung

b) Reden MIT und nicht ÜBER

	Wo sind Bedarfe?	Handlungskatalog/Maßnahmen	Wer ist zuständig?
Bildung	Bekämpfung von Diskriminierung	Frauen werden unabhängig von ihrer Migrationsgeschichte diskriminiert: warum wird nicht „die Frau“ an sich angesprochen?	Kommune

c) Vernetzung

	Wo sind Bedarfe?	Handlungskatalog/Maßnahmen	Wer ist zuständig?
Sozio-kulturell	Vernetzung	<ul style="list-style-type: none"> • Vernetzung auf unterschiedlichen Ebenen muss funktionieren: regional, überregional, global • ZONTA internationales Frauennetzwerk als Vorbild nehmen • Programme in Mannheim für Migrant*innen besser kommunizieren • Bestehende Netzwerke zusammenführen und untereinander organisieren 	Firmen, Einrichtungen, Kommune
	Förderung und Sichtbarmachen der bestehenden Netzwerke	<ul style="list-style-type: none"> • Bessere Vernetzung „In-House“: Was macht beispielsweise der Migrationsbeirat konkret? Wie können unterschiedliche Stellen noch besser zusammenarbeiten und Kraft bündeln? • Neujahrsempfang für Frauennetzwerke ausrichten • Awards 	Politik und Verwaltung

d) Job/Jobvermittlung/Arbeitsleben

	Wo sind Bedarfe?	Handlungskatalog/Maßnahmen	Wer ist zuständig?
Arbeitsmarkt	Sensibilisierung, Wertschätzung, Anerkennung	<ul style="list-style-type: none"> • Berufe „aus dem Schema“ holen: Studienabschluss bedeutet nicht unbedingt gleich Job. Behörden müssen hier sensibilisiert werden für andere Formen der Anerkennung von Qualifikation • Diversität als Qualitätssiegel anerkennen • Bewusstsein schaffen für den „Wert“ der Arbeit • Frauen konkret vor Betrug schützen 	Verwaltung, Firmen

4. Auswertung

- Sowohl am Freitag als auch Samstag wurde die Notwendigkeit einer gerechten Anerkennung von Berufsqualifikationen, die Wichtigkeit von Sprache, von Vernetzung untereinander und von Awareness betont.
- Besonders am Samstag wurde die bestehende Mehrfachdiskriminierung von den an der Session teilnehmenden Frauen mit Migrationsgeschichte angemerkt und die Diskriminierung aufgrund von Migrationsgeschichte als „on top“-Hürde für Frauen betont.

Die Maßnahmen aus beiden Terminen gesammelt sind:

Politik

- Haushaltsmittel für ein Mentoring der Berufsbiografie; hier bereits bei Mädchen ansetzen
- Awareness-Projekt auf den Weg bringen
- Expertise aus dem Migrationsbeirat einholen
- Jugendverbände einbeziehen
- Runder Tisch, um mit hochqualifizierten Frauen mit Migrationsgeschichte zu sprechen

Verwaltung

- Best Practice: Anonymisierte Bewerbungsverfahren einführen
- Angebote in leichter Sprache
- Niederschwellige Sprachangebote schaffen
- „Akademiker*innen-Werbekampagne“ übernehmen
- Fachkräftemangel der Stadtverwaltung gezielt auf Zielgruppe hin angehen
- Projekt „Mama kann Deutsch“ (BAMF) einführen
- Handlungsspielraum prüfen zu TVÜD
- Projektberufe; am Anfang des Studiums in Mannheim erkennbar machen
- Awareness im Rathaus
- Potential der migrantischen Vielfalt nutzen
- Personalentwicklung, spezielle Angebote

Unternehmen

- Diversität als Qualitätssiegel anerkennen
- Bewusstsein schaffen für den „Wert“ der Arbeit

Gesamtgesellschaftlich

- Diskriminierung und Rassismen hinterfragen und abbauen
- Berufe „aus dem Schema“ holen: Studienabschluss bedeutet nicht unbedingt gleich Job. Behörden müssen hier sensibilisiert werden für andere Formen der Anerkennung von Qualifikation

Wirkungsfeld 4 Förderung der Existenzgründungsoptionen und Start-ups für Frauen*,

1. Einführung

Die Gründungsquote, also der Anteil der Gründungen an der Bevölkerung, ist in Deutschland rückläufig (2018 bei 1,1%). Der Anteil von Frauen* jedoch bewegt sich gleichbleibend auf einem hohen Niveau bei ca. 40% aller Gründungen. Frauen* sind also sehr stark an der Gründungsaktivität in Deutschland beteiligt.

Im Unterschied zum Anteil an den Existenzgründungen sind Frauen* im Startup-Bereich stark unterrepräsentiert. Hier liegt ihr Anteil bei nur 15,1%. Als Startup werden Unternehmen bezeichnet, die jünger als 10 Jahre sind, mit ihrer Technologie und/oder ihrem Geschäftsmodell innovativ sind und ein signifikantes Mitarbeiter- und/oder Umsatzwachstum haben bzw. planen.

Im Female Founders Monitor⁵ 2019 werden sechs Kernergebnisse zur Situation und den Herausforderungen von Frauen* in Startups festgestellt.

- Der Anteil von Frauen* in der Startup-Welt und der Gründer*innenszene ist kontinuierlich gestiegen und liegt 2019 mit 15,1% jedoch noch auf einem niedrigen Niveau.
- Neben der starken Bedeutung ökonomischer Motive sind es vor allem soziale Themen, die Frauen antreiben, ein Startup zu gründen
- Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf spielt für Startup-Gründer*innen eine große Rolle und hat deutlichen Einfluss auf ihre Arbeitsorganisation.
- Frauen* haben seltener einen technischen Studienhintergrund und sind daher in digitalen Branchen unterrepräsentiert.
- Für Frauen*geführte Startups steht die Stabilität des Unternehmens im Vordergrund, beim Thema Wachstum herrscht dagegen noch Zurückhaltung.
- Die externe Finanzierung und die Vernetzung zur etablierten Wirtschaft stellen Gründer*innen-Teams noch vor Herausforderungen.

⁵ Female Founders Monitor Studie 2019.

2. Ergebnisse Beteiligungs-Workshop, 6. März 2020

Mindmapping/Brainstorming

Wo gibt es Handlungsbedarf?	Was kann die Kommunalpolitik in Mannheim konkret unternehmen?	Was kann die Stadtverwaltung konkret unternehmen?
<ul style="list-style-type: none"> • Assoziation/Rollenbilder: Gründungen und Start-ups werden häufig mit Männern, viel weniger mit Frauen assoziiert • Mannheim als Gründer*innenstadt stärken • Anlaufstellen und Informationen ist zu wenig bekannt • Vernetzung von Informationsstellen fehlt • Vorbild gig7 muss noch sichtbarer werden → Vorbildfunktion nicht nur für Mannheim, sondern bundesweit • Finanzielle Förderung • Vereinbarkeit der Familiengründungsphase und Unternehmer*innentum • Frauenförderungsprojekte (auch für das Handwerk) • Frauen aktiv zur Gründung motivieren 	<ul style="list-style-type: none"> • Flexible und vor allem günstige Mietmöglichkeiten und Flächen schaffen • Mentoringprogramme für Frauen fordern und fördern • Best Practice Beispiele heranziehen • Stipendien für Gründerinnen ins Leben rufen • Nicht nur Start-ups, sondern auch explizit das Handwerk in den Blick nehmen und fördern • Bestehende Angebote besser kommunizieren • Mehr Öffentlichkeitsarbeit an Schnittstellen zur Bevölkerung schaffen (z.B. Maimarkt-Stand mit Gründerinnen □ in enger Zusammenarbeit mit Unternehmen) • Thema Sozialunternehmertum stärker besetzen • Quotenregelungen bzw. Gender Budget für Start-ups in Mannheim 	<ul style="list-style-type: none"> • Offene Sprechstunde für Gründerinnen • Informationstage für Gründerinnen organisieren • Messe organisieren, gig7 als Vorbild stärker in den Fokus rücken, Gründerinnen vorstellen • Vorbilder schaffen und sichtbar machen (auch an Mädchen gerichtet → in Schulen gehen) • Wirtschaftswissen in die Schulen bringen: Planspiel „Wie gründe ich mein eigenes Unternehmen?“ • Gelder zur Verfügung stellen: nicht nur vor und während der Gründung, sondern Förderung auch nach der Gründung noch beibehalten (Sicherheit ist ein großes Thema für Gründerinnen) • Koordinationsstelle schaffen, die die Repräsentation und Bündelung aller Informationen und Angebote übernimmt. Konkrete Aufgaben können sein: Networking, Anlaufstelle, Get together usw. • Mehr Kita-Plätze und Ganztagschulen

3. Ergebnisse Barcamp-Session, 7. März 2020

Mindmapping/Brainstorming

Was funktioniert gut?	Was funktioniert nicht?	Was gibt es nicht?
<ul style="list-style-type: none"> • Förderung der Stadt und des Jobcenters • Schwerpunkt „Entrepreneurship“ an Uni Mannheim • Gig7 mit Beratung • Infostelle online (www.existenzgruendung.de) • Coworking spaces 	<p>Finanzierung</p> <p>Schwierigkeit, Kredite zu bekommen</p> <p>Weiblichkeit + Gender-spezifisches</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vereinbarkeit von Familie und Beruf • Reduzierung der Frau auf Weiblichkeit + Äußeres • Wahrnehmung/Wertschätzung/Anerkennung von nicht-IT-Unternehmen • Technisches Knowhow als Sprungbrett 	<p>Vernetzung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Treffen/Workshops/ Erfahrungsaustausch <p>(Aus)Bildung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Möglichkeit der Ausbildung, die in die Selbstständigkeit führt • Förderung von Projektarbeiten in Hochschule

Auswertung aus den Diskussionen

Nach der Vorstellung von Statistiken, Ist-Zuständen und dem „Status Quo“ durch die Session-Leiterin wurden gemeinsam mit den Teilnehmenden die Themenschwerpunkte für die Gruppendiskussionen ausgewählt. (Für einen detaillierten Einblick siehe Protokolle der Sessions.)

Diese waren:

- a) Stereotype & Rollenverhalten
- b) (Aus)Bildung
- c) Finanzierung

a) Stereotype & Rollenverhalten

	Wo sind Bedarfe?	Handlungskatalog/Maßnahmen	Wer ist zuständig? Stelle der Umsetzung?
Arbeitsmarkt	Bekämpfung von Sexismus/ Förderung und Forderung von Gleichstellung im Start-up-Bereich	<ul style="list-style-type: none"> • Gleichstellungsbeauftragte für Start-ups • Selbstbehauptungskurs (Selbstbewusstsein, Auftreten) • Workshop im gig7 – Umgang mit frauenfeindlichen und sexistischen Kommentaren im Social Media • Absatz in Verträgen oder Siegel zum respektvollen Umgang zwischen den Geschäftspartner*innen 	Firmen, Kommune

b) (Aus)Bildung

	Wo sind Bedarfe?	Handlungskatalog/Maßnahmen	Wer ist zuständig?
Bildung	Gründungs-Weiterbildung für Frauen	<ul style="list-style-type: none"> • Buchhaltung/Businessplan, Networking, Marketing • Fördermöglichkeiten, Gründungsform/Rechtsform • Fachübergreifendes Modul Uni/HS/... 	Unis, Hochschulen
	Förderung von Ideen und Initiativen im Jugendalter	<ul style="list-style-type: none"> • Statt „Schule als Staat“ → „Klasse als Start-up“ • AGs in Schulen zur Gründung → Ideen ernstnehmen • Kontakt zu Schüler*innen und Selbstständigen fördern (Praktikum) 	Schulen Wirtschaft Start-ups

c) Finanzierung

	Wo sind Bedarfe? Was gibt es noch nicht?	Handlungskatalog/Maßnahmen	Wer ist zuständig? Stelle der Umsetzung?
Bildung	Finanzielle Förderung für Existenzgründerinnen	<ul style="list-style-type: none"> • Öffentliche Förderung verbessern • Förderung der Existenzgründung durch Bund, EU • Steuererleichterung/ Krediterleichterung für Fortbildungen/Existenzgründung • Crowdfunding • Frauen finanzieren Frauen • Finanzielle Umschulung, Entgegenkommen der Dt. Rentenversicherung 	Kommune, Bund, EU Wirtschaft, Staat Erfolgreiche Gründerinnen, Frauenverbände und Frauen- Serviceclubs

4. Auswertung

- In beiden Formaten wurde die Notwendigkeit einer finanziellen Förderung von Gründerinnen und die Wichtigkeit von Rolemodels (Vorbildern) und Vernetzungsmöglichkeiten angesprochen.
- Interessant ist, dass das Thema der Weiblichkeit und Gender in der Gründer*innenszene lediglich am Samstag aufkam, wo viele Gründerinnen selbst an der Session teilnahmen.

Die Maßnahmen aus beiden Terminen gesammelt sind:

Politik

- Flexible und vor allem günstige Mietmöglichkeiten schaffen
- Günstige Flächen zur Verfügung stellen
- Mentoringprogramme für Frauen schaffen
- Best Practice Beispiele zum Lernen für andere heranziehen
- Stipendien für Gründerinnen ins Leben rufen
- Nicht nur Start-ups, sondern auch Handwerk in den Blick nehmen und fördern
- Bestehende Angebote besser kommunizieren
- Mehr Öffentlichkeitsarbeit an Schnittstellen zur Bevölkerung schaffen
- Thema Sozialunternehmertum stärker besetzen
- Quotenregelungen bzw. Genderbudgeting für Start-ups in Mannheim
- Mehr Kita-Plätze und Ganztagschulen

Verwaltung

- Offene Sprechstunde für Gründerinnen
 - Informationstage für Gründerinnen organisieren
 - Messe organisieren, Gründerinnen vorstellen
 - Gig7 als Vorbild stärker in den Fokus rücken
 - Vorbilder schaffen, sichtbarer machen und in Schulen gehen
 - Wirtschaftswissen in die Schulen bringen: Planspiel „Wie gründe ich mein eigenes Unternehmen?“
 - Gelder zur Verfügung stellen: nicht nur vor und während der Gründung, sondern Förderung auch nach der Gründung noch beibehalten (Sicherheit ist ein großes Thema für Gründerinnen)
 - Koordinationsstelle schaffen, die die Repräsentation und Bündelung aller Informationen und Angebote übernimmt. Konkrete Aufgaben können sein: Networking, Anlaufstelle, Get together usw.
 - Gleichstellungsbeauftragte für Start-ups
 - Workshop im Gig7 – Umgang mit frauenfeindlichen und sexistischen Kommentaren im Social Media
- **Hochschulen**
 - Inhaltliche Veranstaltungen anbieten zu: Buchhaltung/Businessplan, Networking, Marketing für alle Studiengänge (auch Sozial- und Geisteswissenschaften)
 - Informationen anbieten zu: Fördermöglichkeiten, Gründungsform/Rechtsform

- Fachübergreifendes Modul Uni/HS/...

Schulen

- Statt „Schule als Staat“ → „Klasse als Start-Up“
- AGs in Schulen zur Gründung → Ideen ernstnehmen
- Kontakt zu Schülern und Selbstständigen fördern (Praktikum)

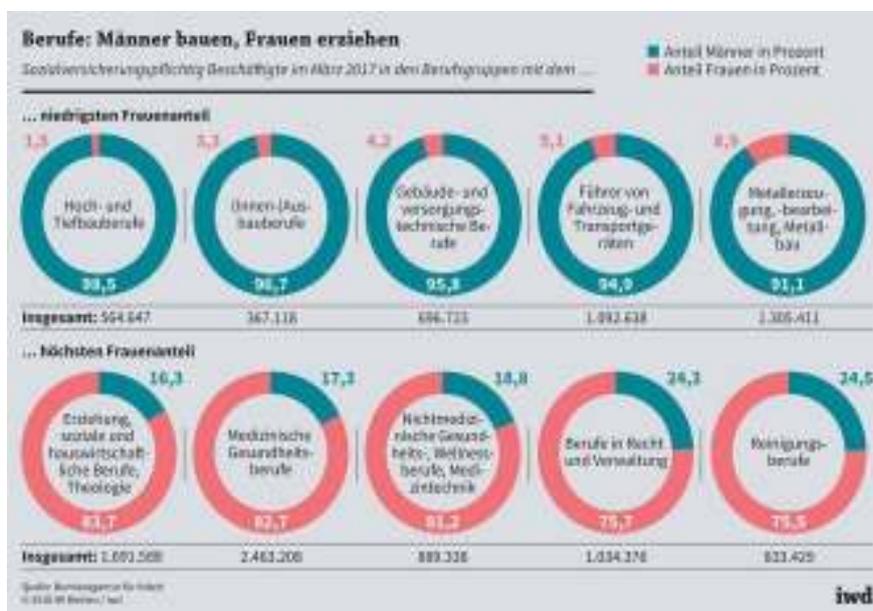
Bundeseben

- Existenzgründung durch Bund, EU
- Finanzielle Umschulung, Entgegenkommen der Dt. Rentenversicherung
- Steuererleichterung/ Krediterleichterung für Fortbildungen/Existenzgründung

Wirkungsfeld 5 Förderung der Mädchen* bei einer (selbst-)bewussten Berufswahl,

1. Einführung

Die stereotypisierte und traditionelle genderspezifische Erziehung führt dazu, dass Mädchen und Jungen in den kleinen Unterschieden bestärkt werden, so dass es am Ende so aussähe als seien sie in ihren Fähigkeiten und Eigenschaften tatsächlich sehr verschieden. Diese Erziehung beeinträchtigt die gesamte Lebens- und Arbeitsbiographie und wird exemplarisch sehr deutlich in den Berufen, in denen Frauen* und Männer jeweils stark vertreten sind. Ein Überblick der Geschlechter-Verteilung in den einzelnen Berufsgruppen verdeutlicht dies.



55% der weiblichen Auszubildenden konzentrieren sich auf die zehn am stärksten besetzten Ausbildungsberufe im dualen System: Arzt- und Zahnarztthelferin, die verschiedenen Kauffrauen-Berufe, Friseurin, Hotelfachfrau, Fachverkäuferin im Nahrungsmittelhandwerk. Ein weiterer Teil der Mädchen wendet sich Berufsfachschulausbildungen im sozialpflegerischen Bereich oder in Assistenzberufen zu. Sie bleiben damit traditionell „weiblichen“ Ausbildungsberufen verhaftet, die in der Regel mit einer geringeren Entlohnung und weniger Aufstiegschancen einhergehen. In den IT-Fachberufen sind sie weiterhin unterrepräsentiert.

Für die Studienfächerwahl lässt sich eine ähnliche Verteilung belegen, der überwiegende Teil der Frauen* studiert Geisteswissenschaft (69%), Medizin (63%) und Kunst/Kunstwissenschaften (62%), ihr Anteil in den naturwissenschaftlichen (49%) Fächern und vor allem den Ingenieurwissenschaften (22,9%) ist dagegen gering. (Studierende nach Fächergruppen in Baden-Württemberg 2017/2018, Quelle destatis)

2. Ergebnisse Beteiligungs-Workshop, 6. März 2020 mit Politik und Verwaltung

Mindmapping/Brainstorming

Wo gibt es Handlungsbedarf?	Was kann die Kommunalpolitik in Mannheim konkret unternehmen?	Was kann die Stadtverwaltung konkret unternehmen?
<ul style="list-style-type: none"> • Keine Stereotype Erziehung • Unterrichtsmaterial für Schule und Kitas, Spielsachen in Krippe • Soziales Umfeld sollte genderneutraler mit Kindern interagieren • Ermutigung „Ihr könnt werden, was ihr wollt“ • Paritätische Besetzung bei Lehrer*innen und Erzieher*innen • Mehr Mädchen/Frauen in MINT-Berufen • Berufliche Information und Aufklärung von Kindern • Altersgerechte berufliche Aufklärung • Mehr Mädchen in IT-Bereich 	<ul style="list-style-type: none"> • Sitzungszeiten von Gremien familienfreundlich gestalten, damit dieses Engagement Mädchen nicht abschreckt • Finanzierung von Mädchenförderprojekten • Finanzielle Unterstützung von entsprechenden Aktionen, wie zum Beispiel Schaufenster genderneutral gestalten (Terres des Femme) • Paritätische Besetzungen von Gremien als Vorbild • Städtische Förderung von Projekten wie Girls Go Movie, Girls & Boys Day 	<ul style="list-style-type: none"> • Schulamt: Unterstützung durch Verwaltung um Multiplikator*innen an Schulen zu schicken • Coaching & Mentoring finanzieren • Anbindung der vorhandenen Netzwerke mit dem städtischen Netzwerk • Gendersensibilisierung von Multiplikator*innen im Bereich Berufsorientierung • Genderneutraler Imagefilm, welche Berufe bei der Stadt Mannheim erlernt werden können • Genderneutrales Stadtmarketing, v.a. bei der Foto-Auswahl und bei Berufsausschreibungen, • Fachkonferenz „Diverse City“ für den Mittelstand veranstalten, gemeinsam mit der IHK • Angebot der Bibliotheken genderneutral und klischeefrei gestalten • Aktivere Zusammenarbeit mit Berufsbildungszentren und Schulen • Städtische Förderung von Projekten wie Girls Go Movie, Girls & Boys Day

3. Ergebnisse Barcamp-Session, 7. März 2020

Mindmapping/Brainstorming

Was funktioniert gut?	Was funktioniert nicht?	Was gibt es nicht? Wo sind Bedarfe?
<ul style="list-style-type: none"> • MINT-Initiativen • Mentoring an Hochschulen • Berufsmesse • Girls Day/Boys Day • Girls go movie • Presse- und Öffentlichkeitsarbeit • Testimonials • Wenn männliche Erzieher vorhanden sind, funktioniert es gut • 18 Jugendtreffs 	<ul style="list-style-type: none"> • Boys Days propagieren eher auch typische Berufe • Nicht genügend Frauen- Mädchennetzwerke • Lobbyismus der Spielzeugindustrie blau/rosa • Genderspezifischen Mädchenarbeit: 18 Jugendtreffs, 1 Mädchentreff • Die technische Werkstatt für Mädchen wurde geschlossen 	<ul style="list-style-type: none"> • klischeefreie Schulmedien • Thema muss auch in Ausbildungsberufe rein • Praktischer Unterricht im techn. Bereich an Schulen • Rollenvorbilder in Kindermedien • männliche Erzieher • (technische) Mädchenwerkstatt

Auswertung aus den Diskussionen

Nach der Vorstellung von Statistiken, Ist-Zuständen und dem „Status Quo“ durch die Session-Leiterin wurden gemeinsam mit den Teilnehmenden die Themenschwerpunkte für die Gruppendiskussionen ausgewählt. (Für einen detaillierten Einblick siehe Protokolle der Sessions.)

Diese waren:

- a) Projekte zur Mädchenförderung: Politische Beteiligung
- b) Projekte zur Mädchenförderung: Mädchen*beauftragte
- c) Projekte zur Mädchenförderung: Mädchen*zentrum mit Mädchen*werkstatt
- d) Jugendarbeit
- e) Medien
- f) Frauen- und Mädchennetzwerke

a) Projekte zur Mädchenförderung: Politische Beteiligung

	Wo sind Bedarfe? Was gibt es noch nicht?	Handlungskatalog/Maßnahmen	Wer ist zuständig? Stelle der Umsetzung?
Bildung	Umsetzung von Interessen der Mädchen	Einführung einer Fachschaft für Mädchen*interessen	Gemeinderat MA, Politik

b) Projekte zur Mädchenförderung: Mädchen*beauftragte

	Wo sind Bedarfe? Was gibt es noch nicht?	Handlungskatalog/Maßnahmen	Wer ist zuständig? Stelle der Umsetzung?
Sozio- kulturell	Mädchen*beauftragte in der Stadt MA	Mädchen*beauftragte fest verankern	Gemeinderat MA
		Alle Träger*innen der Jugend- und Bildungsarbeit sollen die finanziellen Mittel für eine Mädchen*beauftragte zur Verfügung gestellt werden	Finanzierung durch Stadt MA

c) Projekte zur Mädchenförderung: Mädchen*zentrum mit Mädchen*werkstatt

	Wo sind Bedarfe? Was gibt es noch nicht?	Handlungskatalog/Maßnahmen	Wer ist zuständig? Stelle der Umsetzung?
Infra- struktur	Mädchen*zentrum mit Mädchen*werkstatt soll als Koordinationsstelle von allen Träger*innen der Jugend und Bildung bezüglich Mädchen*-Themen dienen	Fachliche Betreuung der Mädchen	Mädchen*zentrum (Auftrag GR)
		Antrag des SJR soll erneut mit Bezug auf die Istanbul-Konventionen eingereicht werden	Stadtjugendring/Gemeinderat

		Die Forderung nach einem Mädchen*zentrum mit Mädchen*werkstatt soll offiziell publiziert werden. Idee: Kooperation mit Design-Hochschule	Stadtverwaltung
		Neue Räumlichkeiten für bessere Sichtbarkeit	Gemeinderat, Verwaltung

d) Jugendarbeit

	Wo sind Bedarfe? Was gibt es noch nicht?	Handlungskatalog/Maßnahmen	Wer ist zuständig? Stelle der Umsetzung?
Bildung	<ul style="list-style-type: none"> • Unconscious Biases (Vorurteilsbehaftetes Denken offenlegen, objektiveres Handeln) • Abbau Geschlechterstereotype 	Einführung von Anti Bias-Training und Workshops in Kitas und Schulen	Durchführung und Organisation durch Bildungseinrichtungen selbst, Finanzierung durch Stadt MA denkbar

e) Medien

	Wo sind Bedarfe? Was gibt es noch nicht?	Handlungskatalog/Maßnahmen	Wer ist zuständig? Stelle der Umsetzung?
Bildung/ Arbeits- markt	Diskriminierende, unausgewogene Berichterstattung (Sprache, Bildauswahl)	Workshops für Medienvertreter*innen zu gendergerechter Sprache und diskriminierungsfreier Bildauswahl (diversityensible Kommunikation)	Medien selbst, Stadt kann sensibilisieren bzw. Maßnahmen anregen

		Richtlinien zur gendergerechten Sprache entwickeln	Stadtverwaltung
--	--	--	-----------------

f) Frauen- und Mädchennetzwerke

	Wo sind Bedarfe? Was gibt es noch nicht?	Handlungskatalog/Maßnahmen	Wer ist zuständig? Stelle der Umsetzung?
Bildung/Arbeitsmarkt	Frauennetzwerke sollen bekannter gemacht werden	Netzwerke in Schulen (Uni/HS) vorstellen und Mehrwert von Netzwerken klar machen	Durchführung und Organisation durch Bildungseinrichtungen selbst, Finanzierung durch Stadt MA denkbar

4. Auswertung

- Der Punkt klischeefreie Erziehung und Berufsberatung spielt bei beiden Zielgruppen eine große Rolle, hier wurde vertiefend mit verschiedenen Ideen/Vorschlägen auf die Bildungsstätten (Schule, KiTa, Krippe) eingegangen.
- Das Thema Medien wurde am Samstag noch zusätzlich aufgegriffen.

Die Maßnahmen aus beiden Terminen gesammelt sind:

Politik

- Einführung einer Fachschaft für Mädchen*interessen
- Mädchen*beauftragte einführen und finanzieren
- Mädchen*zentrum mit Mädchen*werkstatt braucht neue Räumlichkeiten
- Städtische Förderung von Projekten wie Girls Go Movie, Girls & Boys Day

Verwaltung

- Schulamt: Unterstützung durch Verwaltung um Multiplikator*innen an Schulen zu schicken
- Finanzierung von Mädchenförderprojekten
- Aktion von Terre des Femmes: Schaufenster genderneutral gestalten
- Paritätische Besetzungen von Gremien als Vorbild
- Einführung von Anti Bias-Training und Workshops in Kitas und Schulen
- Workshops für Medienvertreter*innen zu gendergerechter Sprache und diskriminierungsfreier Bildauswahl (diversitysensible Kommunikation) finanzieren
- Richtlinien zur gendergerechten Sprache entwickeln durch Stadtverwaltung
- Frauennetzwerke sollen bekannter gemacht werden

Weitere Adressat*innen

- Bildungseinrichtungen: Frauen- und Mädchennetzwerke sollen bekannter gemacht werden
- Bildungseinrichtungen: Durchführung von Anti-Bias-Workshops
- Presse/Medien: Fortbildung zu gendergerechter Sprache und diskriminierungsfreier Bildauswahl

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

1. Einführung

Unter digitalen Skills verstehen wir Programmierfähigkeiten, Social Media Know-how, sowie die allgemeine Kenntnis im Umgang mit digitalen Geräten und Programmen.

Digitale Skills sind für das Arbeiten in der Wirtschaft 4.0 nötig, Wirtschaft 4.0 oder Arbeiten 4.0 meint die zunehmende Digitalisierung und Vernetzung der Arbeitsprozesse (Stichwort Smart-Production)⁶, sowie die Veränderungen des Arbeitsalltags durch die Digitalisierung, wie z.B. Möglichkeiten des Homeoffice.

Frauen* haben nach dem D 21-Digital-Index 2020 durchgehend einen geringeren Digitalisierungsgrad als Männer. Männer weisen mit 61 Punkten einen um 10 Punkte höheren Digitalisierungsgrad auf als Frauen*. Der Digitalisierungsgrad wird mit vier unterschiedlich gewichteten Unterindizes erhoben, die den Zugang (10%), das Nutzungsverhalten (30 %), die Kompetenz 40% und die Offenheit (20%) im Umgang mit der Digitalisierung ermitteln.⁷



Nach dem Digital-Index 2018/2019 nutzen nur 16% der Berufstätigen bei ihrer derzeitigen Tätigkeit Telearbeit, Home Office oder mobiles Arbeiten. Dabei nutzen Männer öfter die Möglichkeit digitalen Arbeitens (18%), Frauen* hingegen etwas weniger (14%).

⁶ Netzwerk Smart-Production in Mannheim: <https://www.smartproduction.de/>

⁷ Digital Gender Gap. Lagebild zu Gender(un)gleichheiten in der digitalisierten Welt. Hrsg. von Initiative D21 e.V., Januar 2020.

2. Ergebnisse Beteiligungs-Workshop, 6. März 2020

Mindmapping/Brainstorming

Wo gibt es Handlungsbedarf?	Was kann die Kommunalpolitik in Mannheim konkret unternehmen?	Was kann die Stadtverwaltung konkret unternehmen?
<ul style="list-style-type: none"> • Mädchen haben weniger Zugang zu technischen Geräten • Machtfrage • Anforderung von technischen Geräten am Arbeitsplatz von allen Geschlechtern • Mathe, Physik verpflichtend bis zum Schulabschluss 	<ul style="list-style-type: none"> • Jugendzentren digitaler ausstatten • Durch Bildung Digitalisierung fördern • Neue Medien, Fortbildungsprogramme für Erzieher*innen, Lehrer*innen aufsetzen • Außerschulische Bildungseinrichtungen fördern • Pädagogische Lernprogramme zum Thema Robotik etc. • Komm mach Mint-Projekte fördern • Mehr Kurse/Workshops für Mädchen im IT-Bereich finanzieren, z.B. im Bereich Softwareentwicklung 	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsplätze gleich ausstatten; vor allem im pädagogischen Bereich (KiGa, Kitas usw.) • Telearbeit in der Verwaltung ermöglichen • Gezielt IT-Mädchenangebote in den Jugendtreffs machen • Abendakademie für junge Frauen • Während bzw. nach Familienzeit gezielte Förderung im Bereich digitale Skills für Frauen • Technische Ausbildungsberufe verstärkt für Mädchen anbieten • Bessere Ausstattung der Schulen • Aufmerksamkeit und Sichtbarkeit für gutes Angebot der Bibliothek erhöhen <input type="checkbox"/> Besser verbreiten, durch Multiplikator*innen Angebote besser betreuen und zielgruppengerecht kommunizieren • Aktion wie Hackathons⁸ fördern, Schulen beteiligen

⁸ Ein Hackathon (Wortschöpfung aus „Hack“ und „Marathon“) ist eine kollaborative Entwicklungsveranstaltung. Ziel eines Hackathons ist es, innerhalb der Dauer dieser Veranstaltung gemeinsam nützliche, kreative oder unterhaltsame Softwareprodukte herzustellen oder, allgemeiner, Lösungen für gegebene Probleme zu finden.

3. Ergebnisse Barcamp-Session, 7. März 2020

Mindmapping/Brainstorming

Was funktioniert gut?	Was funktioniert nicht?	Was gibt es nicht?
<ul style="list-style-type: none"> • Coding-Kurse extra für Frauen • Informelle Lernangebote (YouTube etc.) • Vernetzungsangebote in Umgebung, Barcamps etc., DMW 	<ul style="list-style-type: none"> • Abgehängt werden in allen Bereichen □ Isolation • Digitale Skills = Empowerment; Zugang zu Ressourcen, Angebote für Laien • Nur Hard Facts zählen (Zertifikate etc.) • Gender Gap • Ansporn fehlt, Ermutigung von Mädchen zu IT • Kurse für Anfängerinnen im höheren Alter etc. • Kontrollmechanismus „Kind“, Algorithmen lernen mit □ Benachteiligung • Software auf Männer zugeschnitten • Ausgrenzung von Frauen in IT • Ausstattung • Gleiche Ausstattung der Arbeitsplätze von Männern und Frauen • Digitale Ausstattung der Schulen, WLAN 	<ul style="list-style-type: none"> • E-Learning, Veränderung der Arbeitswelt • Umgehen mit Neuer Arbeit • Moral? Interaktion? • Betriebsvereinigungen fehlen

Auswertung aus den Diskussionen

Nach der Vorstellung von Statistiken, Ist-Zuständen und dem „Status Quo“ durch die Session-Leiterin wurden gemeinsam mit den Teilnehmenden die Themenschwerpunkte für die Gruppendiskussionen ausgewählt. (Für einen detaillierten Einblick siehe Protokolle der Sessions.)

Diese waren:

- a) Branche
- b) Digitale Skills als Empowerment und Teilhabe
- c) Neue Arbeit
- d) Ausstattung

a) Branche

	Wo sind Bedarfe?	Handlungskatalog/Maßnahmen	Wer ist zuständig?
Bildung/ Arbeitsmarkt	Anpassung der Branchen an alle Geschlechter: mehr Sensibilität für weibliche Sozialisation	<ul style="list-style-type: none"> • mehr weibliche Vorbilder • Machine learning mit geschlechtsfreien Trainingsdaten 	Firmen, Kommune
soziokulturell	Aufbrechen von stereotypem Denken	<ul style="list-style-type: none"> • Stereotypisierungen thematisieren und auflösen 	Gesamtgesellschaft, Schulen (Land und Kommun)

b) Digitale Skills als Empowerment und Teilhabe

	Wo sind Bedarfe?	Handlungskatalog/Maßnahmen	Wer ist zuständig?
soziokulturell	Normalität von digitaler Welt anerkennen und Überblick verschaffen	<ul style="list-style-type: none"> • Überblickskatalog: Was ist nötig? → Digitale Kompetenz 	Gemeinderat, Verwaltung
Bildung/ Arbeitsmarkt	Gesonderte Bildungsinstrumente für Frauen	<ul style="list-style-type: none"> • Zielgruppenspezifische Kurse, niedrigschwellig →vgl. finnisches E-Learning • http://course.elementsofar.com/de →Beispiel für verständliche Sprache • Peer-to-Peer Schulungen für Tutor*innen • Teach-Surfing Software für Dozent*innen, SAP • Tutorials/ Videos/ Schulungen von der Stadt • Mikro-Zertifikate für selbst-erlerntes Wissen 	Firmen, Kommune
Infrastruktur	Vernetzungsort für Frauen	<p>Schulungen von der Stadt in Frauenzentrum</p> <p>→ dieses Zentrum gründen</p>	Kommune

c) Neue Arbeit

	Wo sind Bedarfe?	Handlungskatalog/Maßnahmen	Wer ist zuständig?
Arbeitsmarkt	New Work und digitales Arbeiten verankern	<ul style="list-style-type: none"> • Digitale Betriebsprozesse + Digitales Lernen im Betrieb • Home Office, Technik, Teamkommunikation, Lernangebote 	Firmen, Kommune

d) Ausstattung

	Wo sind Bedarfe?	Handlungskatalog/Maßnahmen	Wer ist zuständig?
Selbstwirksamkeit/ individuell	Gleiche Ausstattung von allen Geschlechtern am Arbeitsplatz	Selbstpositionierung der Frauen: ICH will das Gerät XYZ (haben).	Jede Frau selbst

4. Auswertung

- Es fällt auf, dass das Thema „Digitale Skills“ besonders am Samstag im Rahmen einer älteren Teilnehmerinnenrunde emotionale Gespräche betreffend der Digitalisierung des Arbeitsmarkts hervorrief.
- Die teilnehmenden Frauen hatten viele Fragen und allgemeinen Gesprächsbedarf zum Thema Digitalisierung, ohne bereits konkrete Lösungsansätze zu haben und es war ihnen wichtig, bei der Behandlung anderer Themen unter anderem im Kopf zu behalten:
 - Dass digitales Lernen nur ein Element sein sollte (keine Fortbildung ohne Interaktion)
 - Im Blick zu behalten, welche Berufe durch die Digitalisierung ersetzt werden.
 - Dass ständige Verfügbarkeit + Bildschirmarbeit zu Problemen in der Gesundheitsvorsorge führen kann, dafür sollten Angebote bereitgestellt werden
 - Datenschutz + Diskriminierung durch „Datensammelei“
 - Wo bleibt die Emotionalität im Digitalen? Werte, Moral, Haltung
- Sowohl am Freitag als auch am Samstag waren die gleiche Ausstattung für alle Geschlechter, der gleiche Zugang und zugleich die mädchen-/frauenspezifische Förderung Thema

Die Maßnahmen aus beiden Terminen gesammelt sind:

Politik

- Mehr weibliche Vorbilder schaffen
- Zielgruppenspezifische Kurse für Frauen einführen lassen und finanzieren
- Fortbildungsprogramme für Erzieher*innen, Lehrer*innen aufsetzen und finanzieren
- Peer-to-Peer Schulungen für Tutor*innen
- Teach-Surfing Software für Dozent*innen, SAP
- Mikro-Zertifikate für selbst-erlerntes Wissen
- Schulungen von der Stadt in Frauenzentrum → Zentrum gründen
- Förderung von digitalen Betriebsprozessen + Digitales Lernen im Betrieb
 - Home Office, Technik, Teamkommunikation, Lernangebote
- Digitalisierung + Frauenberufe – Erleichterung? Aufstieg?
- Mittel um Jugendzentren digitaler ausstatten
- Pädagogische Lernprogramme zum Thema Robotik etc.
- „Komm mach Mint“-Projekte fördern
- Mehr Kurse/Workshops zu Softwares finanzieren

Verwaltung

- Überblickskatalog Digitale Kompetenz
- Arbeitsplätze gleich ausstatten; vor allem im pädagogischen Bereich (KiGa, Kitas usw.)
- Telearbeit in der Verwaltung ermöglichen
- Gezielt Mädchenangebote in den Jugendtreffs machen
- Abendakademie für junge Frauen

- Nach Familienzeit gezielte Förderung im Bereich digitale Skills für Frauen
- Technische Ausbildungsberufe anbieten
- Bessere Ausstattung der Schulen
- Aufmerksamkeit und Sichtbarkeit für gutes Angebot der Bibliothek erhöhen □ Über Multiplikator*innen
- Aktion wie Hackathons fördern, Schulen beteiligen

Gesamtgesellschaftlich

- Aufbrechen von stereotypem Denken

Wirkungsfeld 7: Förderung des Zugangs der Frauen* aus prekären Arbeitsverhältnissen in den regulären Arbeitsmarkt,

1. Einführung

Prekäre Arbeitsverhältnisse stellen ein typisches Frauen*problem dar.

Die Auswertung des Statistischen Bundesamts des Mikrozensus 2018 zeigt⁹:

Abhängig Beschäftigte (Normalarbeitnehmer und Atypisch Beschäftigte) (in Tausend)

Jahr	<u>Normalarbeitnehmer</u>		<u>Atypisch Beschäftigte</u>				
	Zusammen	Teilzeitbeschäftigte über 20 Wochenstd.	Zusammen	und zwar			
				befristet Beschäftigte	Teilzeitbeschäftigte	geringfügig Beschäftigte	Zeitarbeitnehmer/-innen
	Insgesamt						
2010	23 131	2 571	7 945	2 858	4 942	2 517	743
2018	26 214	3 847	7 509	2 460	4 644	2 047	925
	Männer						
2010	13 821	296	2 402	1 411	670	575	504
2018	15 130	464	2 366	1 252	695	516	614
	Frauen						
2010	9 309	2 274	5 543	1 447	4 272	1 942	238
2018	11 084	3 384	5 144	1 207	3 948	1 531	310

Das heißt: Der Frauen*anteil unter den sogenannten atypisch Beschäftigten lag 2018 bei 68,5%, bei den Teilzeitbeschäftigten bei 85%, der Männeranteil unter den Normalbeschäftigten bei 57,8%. (Beamte und Selbständige sind hier nicht aufgeführt). Insbesondere der Bereich der geringfügig Beschäftigten ist weiblich. 74,8% von ihnen sind Frauen*. Hier verbergen sich wohl die meisten prekären Arbeitsverhältnisse und damit der Arbeitnehmeranteil, dessen Arbeitsverhältnisse durch Niedriglohn und geringe arbeitsrechtliche Absicherung gekennzeichnet ist.

Zu den prekären Arbeitsverhältnissen sind weiterhin selbständig arbeitende Frauen* zu rechnen, die von ihrem Einkommen nicht leben können. 4,2% der Frauen* und 5,3% der männlichen Erwerbstätigen arbeiteten 2018 als Soloselbständige. Das persönliche Nettoeinkommen von Soloselbständigen lag 2014 im Durchschnitt bei 1.300 €-1.500 €.

⁹ <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/Tabellen/atyp-kernerwerb-erwerbsform-zr.html>

2. Ergebnisse Beteiligungs-Workshop, 6. März 2020

Mindmapping/Brainstorming

Wo gibt es Handlungsbedarf?	Was kann die Kommunalpolitik in Mannheim konkret unternehmen?	Was kann die Stadtverwaltung konkret unternehmen?
<ul style="list-style-type: none"> • Minijobs • Aufklärungsarbeit bei Arbeitgeber*innen • Frauen kennen ihre Rechte nicht • Abhängigkeiten • Soziale Absicherung; Rente • „Risiko“ Familie bzw. Elternzeit • Ehegattensplitting; Steuer • Sexismus in bestimmten Berufsfeldern • Mehrfachdiskriminierung • Schulabschluss • Berufliche Weiter- und Fortbildungen speziell für Frauen • Trennung, Scheidung, Alleinerziehende • Aufteilen von Familienarbeit • Diskriminierung bei Einstellungsverfahren • „Brüche“ in der Erwerbsbiografie • „Altes Denken“ aufbrechen (Rollenverständnis) • Teilzeit ist oft Vorteil für Arbeitgeber*in • Vorurteile abbauen • Wohnungsnot nach Trennung 	<ul style="list-style-type: none"> • Bei Arbeitgeber*innen: Bewusstsein für Vereinbarkeit schärfen • Unterstützung für betroffene Frauen anbieten • Flexiblere Teilzeit ermöglichen • Mehr Beratungsmöglichkeiten • Mehr Forderungen an weitere politische Ebenen stellen (Landes-/Bundeseben) • Tochterunternehmen der Stadt konkret angehen • Überarbeitung der Zuschussrichtlinien: Zuwendungen nur, wenn Gleichstellungsvorgaben erfüllt sind • Auftragsvergaben durch Stadt nur, wenn Gleichstellungsmaßnahmen vorhanden • Treffpunkte und Austausch für Betroffene schaffen; Empowerment • Aufklärungsangebote für Frauen und Männer schaffen, lokale Beratung vor Ort • Kostenlosen ÖPNV einführen • Beratung zu prekärer Beschäftigung einrichten • Einrichtung einer aufsuchenden Beratung vor Ort • Erzählcafé 	<ul style="list-style-type: none"> • Flexible Arbeitsmodelle bei der Stadt selbst • Auftragsvergabe nur noch an tarifgebundene Unternehmen • Hilfestellungen im Bereich Wohnen schaffen • Gezielte Qualifizierungsangebote • Betreuungsangebote ausbauen • Förderprogramme auflegen • Niedriglohnbereiche nicht outsourcen • Sprachförderangebote • Vorhandene Beratungsstellen noch mehr unterstützen (Frau & Beruf)

3. Ergebnisse Barcamp-Session, 7. März 2020

Mindmapping/Brainstorming

Was funktioniert gut?	Was funktioniert nicht?	Was gibt es nicht? Wo sind Bedarfe?
Keine Angabe	<ul style="list-style-type: none"> • Platzfrage • Kinderbetreuung in Unternehmen ohne Stigma • Kindergeld an Einkommen anpassen • Frauen bekommen ihre alte Stelle nicht wieder, sondern kehren nach Elternzeit auf neue Stelle zurück • Teilzeitfalle (nach Elternzeit) • Umsetzung und Anwendung der Gesetze/ (gewerkschaftliche) Stärkung der Frauen • Befristete/unbefristete Arbeit □ Frage der Weiterbeschäftigung/Weiterbewerbung 	<ul style="list-style-type: none"> • Unwürdige Arbeitsverhältnisse • Wertschätzung (entlohnt und ideell) aller Berufe • Zertifizierung von Arbeitgeber*innen statt von -nehmer*innen • Generelle Anmerkung der Session-Teilnehmenden: Migrantinnen sind von all diesen Themen besonders betroffen

Auswertung aus den Diskussionen

Nach der Vorstellung von Statistiken, Ist-Zuständen und dem „Status Quo“ durch die Session-Leiterin wurden gemeinsam mit den Teilnehmenden die Themenschwerpunkte für die Gruppendiskussionen ausgewählt. (Für einen detaillierten Einblick siehe Protokolle der Sessions.)

Diese waren:

- a) Kinderbetreuung
- b) Wertschätzung/Anerkennung/Stigma
- c) Migrantinnen

a) Kinderbetreuung

	Wo sind Bedarfe? Was gibt es noch nicht?	Handlungskatalog/Maßnahmen	Wer ist zuständig? Stelle der Umsetzung?
Bildung/ Arbeitsmarkt	Unterstützung in Bezug auf Berufsberatung	<ul style="list-style-type: none"> • Ausbildung – Erziehungsberufe fördern • Vermittlungssystem überarbeiten „MEKI“ 	Einrichtungen, Kommune
Soziokulturell/ Selbstwirksamkeit	Imageschaden von Care-Berufen	Image verbessern	Jede*r einzelne, Kommune
Infrastruktur	Praktische Angebote	Vernetzung verschiedener Betreuungsmöglichkeiten (KiGa, Tagespflege etc.)	Verwaltung, Einrichtungen

b) Wertschätzung/Anerkennung/Stigma

	Wo sind Bedarfe?	Handlungskatalog/Maßnahmen	Wer ist zuständig?
Soziokulturell	Wertschätzung für Berufe, die von prekären Arbeitsbedingungen betroffen sind	<ul style="list-style-type: none"> • Sichtbarkeit für Menschen ohne „Werkzeuge“ (Zugang zu Informationen) • Solidarität 	Gemeinderat, Verwaltung
Arbeitsmarkt	Abschaffung/Bekämpfung der Prekarität	<ul style="list-style-type: none"> • politischer Strukturwandel nötig • Gewerkschaftliches Engagement 	Firmen/Stadt MA/höhere Ebenen
Infrastruktur	Unkomplizierte Hilfe bei Rechtsfragen	kostenfreie Rechtsberatung/leichterer Zugang allgemein	Verwaltung, Politik

c) Migrantinnen

	Wo sind Bedarfe? Was gibt es noch nicht?	Handlungskatalog/Maßnahmen	Wer ist zuständig? Stelle der Umsetzung?
Bildung	Anerkennung der Leistungen der Migrantinnen, aber auch des wirtschaftlichen Vorteils	<ul style="list-style-type: none"> • Bildungsanerkennung • Wirtschaftliches Interesse/Bedarfe • Nachqualifizierung 	Bildungseinrichtungen, Kommune
Arbeitsmarkt	Teufelskreis/Problemstellung Aufenthaltsstatus	Aufenthaltsstatus \leftrightarrow Erwerbstätigkeit	Kommune, Bundesebene
Bildung/soziokulturell	Zu wenig Informationen	Info über Rechte und Möglichkeiten (faire Mobilität)	Stadt, Verwaltung

4. Auswertung

- Am Samstag wurde das Thema „Frauen in prekären Arbeitsverhältnissen“ emotional diskutiert, wobei vor allem die fehlende Wertschätzung für von prekären Verhältnissen betroffenen Arbeiten eine Rolle spielte.
Außerdem wurde besonders von den anwesenden Frauen mit Migrationsgeschichte festgehalten, dass diese Arbeiten oftmals von Frauen mit Migrationserfahrung verrichtet werden.
Hierbei wurde betont, dass sowohl viele dieser Arbeiten als auch die Migration als solche einen Nutzen für die Gesellschaft mit sich bringt und auch als solcher anerkannt werden sollte (Pull-Faktor).
- Am Freitag wurden viele konkrete Maßnahmen für Stadt und Verwaltung genannt, deren Umsetzung eine große Erleichterung für betroffene Frauen bedeuten würde.

Die Maßnahmen aus beiden Terminen gesammelt sind:

Politik

- Ausbildung: Erziehungsberufe fördern
- Politischer Strukturwandel nötig
- Wirtschaftliches Interesse/Bedarfe an Migrant*innen herausstellen

Verwaltung

- Vermittlungssystem überarbeiten „MEKI“
- Vernetzung verschiedener Betreuungsmöglichkeiten (KiGa, Tagespflege etc.)
- Info über Rechte und Möglichkeiten
- Kostenfreie Rechtsberatung

Bundesebene

- Image von prekären Berufen verbessern, Stigma abbauen
- Bildungsanerkennung von Migrant*innen
- Nachqualifizierung von Migrant*innen
- Aufenthaltsstatus <-> Erwerbstätigkeit

II.

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

1. Einleitung

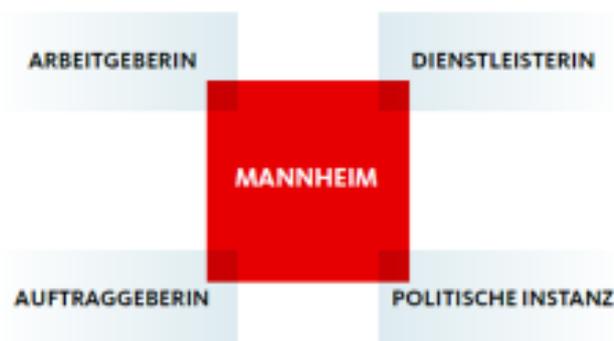
Im Rahmen eines von der EU-Kommission geförderten Projektes hat der Rat der Gemeinden und Regionen Europas (RGRE) die Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene (Charta) entworfen und im Mai 2006 verabschiedet. Die Charta wendet sich an die Lokal- und Regionalregierungen Europas und lädt diese ein, sich formell und öffentlich zum Grundsatz der Gleichstellung von Frauen und Männern zu bekennen. Die Unterzeichner*innen erklären sich bereit, die in der Charta niedergelegten Verpflichtungen innerhalb ihres Hoheitsgebietes umzusetzen sowie einen Gleichstellungsaktionsplan zu erarbeiten, der die für diesen Zweck vorgesehenen Prioritäten, Aktivitäten und Ressourcen darlegt. Am 7. Juni 2011 hat der Gemeinderat der Stadt Mannheim unter der Leitung des Oberbürgermeisters Dr. Peter Kurz und auf Initiative der Frauenbeauftragten der Stadt Mannheim Ilse Thomas der Unterzeichnung der Charta einstimmig zugestimmt und somit ein klares Bekenntnis zur kontinuierlichen Weiterentwicklung der Gleichstellung von Frauen und Männern in unserer Stadt abgegeben (siehe Anhang).

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

Die Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene (Charta) stellt ein Instrument zur strukturellen und strategischen Implementierung einer an Gleichstellung der Geschlechter orientierten Handlungspolitik innerhalb der Kommune dar.¹⁰

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

- I. In der Rolle als **Arbeitgeberin** übernimmt die Kommune aktiv eine Vorreiterrolle und fördert unter anderem Frauen für und in Führungspositionen und Entscheidungsgremien beziehungsweise bietet unterstützende Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Pflege. Zudem nimmt die Kommune eine Querschnittsfunktion ein, da sie direkt einwirkt. Dieses Ziel wird durch die Entwicklung und Umsetzung des Chancengleichheitsplans bemessen und realisiert.

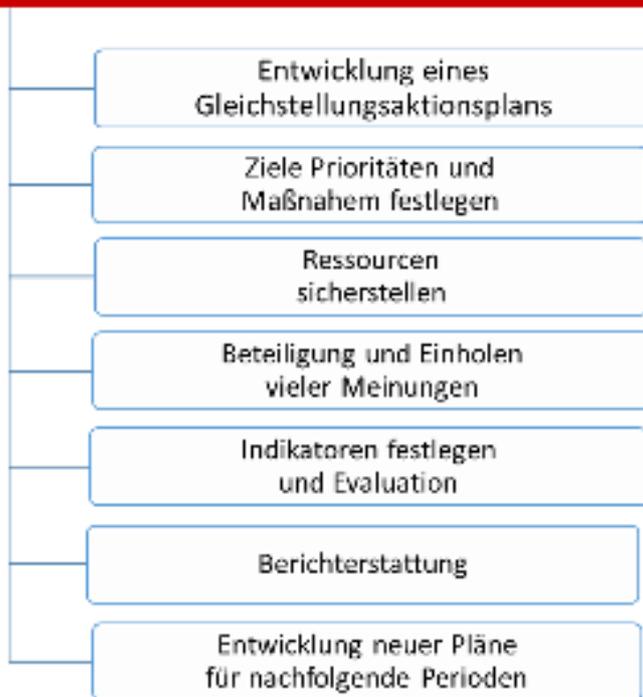


- II. In der Rolle als **Dienstleisterin** wirkt die Kommune aktiv gegen Stereotypen, ob im Bildungsberiech oder bei Kultur- und Freizeitangeboten. Sie berücksichtigt die Bedürfnisse beider Geschlechter zum Beispiel bei den gesamtgesellschaftlichen Themen wie Gesundheit, Sozialarbeit, Pflege und Betreuung.

¹⁰ Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene

- III. In der Rolle als Auftraggeberin fördert und fordert die Kommune eine kontinuierliche Gleichstellungspolitik bei den Kooperationspartner*innen und berücksichtigt die Förderung der Gleichstellung zum Beispiel mit Hinweis auf Artikel 12 der Charta und der EU-Richtlinie 2014/24/EU über die öffentlichen Auftragsvergabe bei Vertragsentscheidungen und der Vergabe von Verträgen.
- IV. In der Rolle als **politische Instanz** wirkt die Kommune bei der Besetzung politischer Gremien und Aufsichtsgremien städtischer Gesellschaften aktiv auf Chancengleichheit hin und baut Geschlechterstereotypen ab. Die Kommune bewertet darüber hinaus aktiv und gezielt geschlechterspezifische Auswirkungen von politischen Entscheidungen, führt öffentliche Kampagnen und Maßnahmen gegen (Mehrfach-)Diskriminierungen und Benachteiligungen sowie zur Partizipation von benachteiligten Zielgruppen wie zum Beispiel Migrantinnen.

Verpflichtungen der Charta-Mitglieder



3. Umsetzung der Charta in Mannheim

Die Stadt Mannheim ist mit der Unterzeichnung der Charta die Verpflichtung eingegangen, ihre unterschiedlichen Rollen und Zuständigkeiten aktiv zu nutzen und zu mobilisieren, um noch gezielter auf die Gleichberechtigung und Chancengleichheiten von Frauen und Männern verwaltungsintern sowie gesamtgesellschaftlich hinzuwirken.

Die Umsetzung der Charta ist eine Querschnittsaufgabe, die in Mannheim unter der Leitung des Oberbürgermeisters, Herrn Dr. Peter Kurz, und der Federführung des Fachbereichs „Demokratie und Strategie“ vertreten durch die Fachbereichsleitung, Herrn Christian Hübel und der Gleichstellungsbeauftragten, Frau Zahra Deilami, in Zusammenarbeit mit Politik, Wirtschaft, Wissenschaft, Stadtgesellschaft und Verwaltung entwickelt und umgesetzt bzw. evaluiert wird. Wie in der Charta vorgesehen, werden zur Umsetzung Ziele, Prioritäten und Maßnahmen festgelegt, sowie Ressourcen sichergestellt.

Da die Charta eine Ursachenbekämpfung anstrebt und messbare, konkrete Schritte fordert, wurde einerseits ein interner Plan (Rahmenchancengleichheitsplan) ausschließlich für die Stadtverwaltung entwickelt (Fortsetzung in sechsjährigem Rhythmus).

Andererseits wird in Zusammenarbeit mit der Stadtgesellschaft ein Gleichstellungsaktionsplan (GAPinMA) für die Stadt Mannheim und ihre Einwohner*innen entwickelt (Fortsetzung in dreijährigem Rhythmus):



4. Der erste Gleichstellungsaktionsplan in Mannheim (2019-2022)

Durch den Gleichstellungsaktionsplan übernimmt die Stadt Mannheim in der Wahrnehmung ihrer Rollen als Dienstleisterin, Auftraggeberin und politischer Instanz eine aktive Moderation, um eine (neue) Kooperationslandschaft innerhalb der Stadtgesellschaft zu mobilisieren.

Sie schafft Plattformen und Netzwerke für die Entwicklung von Konzepten und konkreten Maßnahmen und trägt so zu Synergieeffekten und einer gesamtstrategischen Abstimmung bei.

Zur Entwicklung des ersten Gleichstellungsaktionsplans in Mannheim (GAPinMA) wird eine Vielzahl von Meinungen eingeholt (siehe Beteiligungsformate). Der GAPinMA wird veröffentlicht und über die Umsetzung und Fortschritte der Realisierung regelmäßig berichtet.

Schwerpunkt des ersten GAPinMA

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

Da ein zentrales Anliegen der Stadt Mannheim die Sicherstellung eigenständiger Existenz von Frauen und Mädchen ist, liegt der Schwerpunkt des ersten Gleichstellungsaktionsplans der Stadt Mannheim auf „Erwerbstätigkeit und Gleichstellung“. Dieser Schwerpunkt lässt sich zu den wichtigsten Orientierungspunkten der Stadt Mannheim Kontextualisierung.



Sieben Wirkungsfelder

Im Schwerpunkt von GAPinMA, „Erwerbstätigkeit und Gleichstellung“, wurden bis jetzt acht Wirkungsfelder identifiziert, in denen Maßnahmen entwickelt und durchgeführt werden sollen. Sieben dieser Wirkungsfelder werden im GAPinMA bearbeitet.

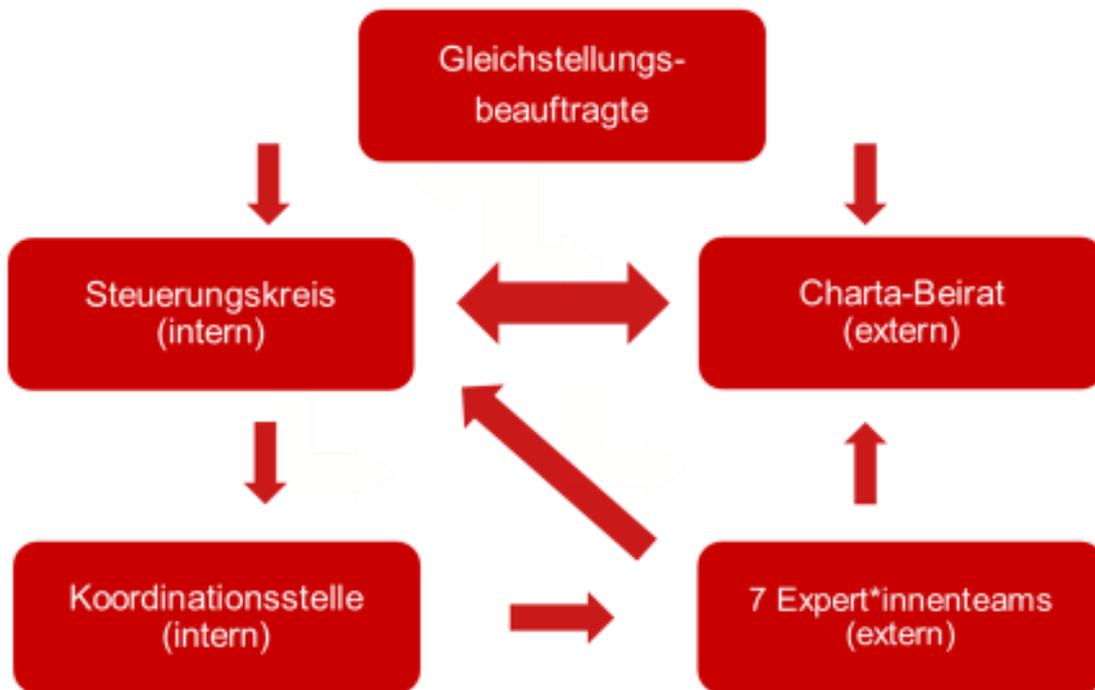
Das achte Wirkungsfeld wird im Rahmen der internen zwischenbehördlichen Zusammenarbeit bearbeitet (Rahmenchancengleichheitsplan¹¹).



¹¹ <https://www.mannheim.de/de/stadt-gestalten/verwaltung/aemter-fachbereiche-eigenbetriebe/gleichstellungsbeauftragte/rahmenchancengleichheitsplan>

5. Instanzen zur Umsetzung der Charta in Mannheim:

Zur Entwicklung des GAPinMA wurden vier Instanzen ins Leben gerufen. Dies sind der Steuerungskreis, der Charta-Beirat, die Expert*innenteams und eine Koordinationsstelle in der Verwaltung. Die Instanzen sichern die strategische Ausrichtung, Arbeitsverteilung, Zuständigkeiten, Dokumentation, Evaluation und Umsetzung von GAPinMA.



Urkunde Unterzeichnung EU-Charta

**EUROPÄISCHE CHARTA FÜR DIE GLEICHSTELLUNG VON MÄNNERN UND FRAUEN
AUF LOKALER EBENE**

Eine Charta für die Kommunen und Regionen Europas, mit der sie sich verpflichten, ihren Einfluss
und ihre Verbindungen dafür einzusetzen, dass mehr Gleichberechtigung für ihre Bürgerinnen und
Bürger hergestellt wird

Ich, der/ die Unterzeichnende Dr. Peter Kurz [Name] Kopie

Inhaber/in folgenden Amtes Oberbürgermeister

in Mannheim (Deutschland) [Name der lokalen/ regionalen Gebietskörperschaft]

bestätige mit meiner Unterschrift, dass sich die obengenannte Gebietskörperschaft formell verpflichtet hat, die Europäische
Charta für die Gleichstellung von Männern und Frauen auf lokaler Ebene umzusetzen und die in ihr enthaltenen Bestimmun-
gen zu befolgen. Ich bestätige, dass ich bevollmächtigt bin im Namen der genannten Gebietskörperschaft zu handeln.

Unterschrift [Handwritten Signature]

Datum 15.06.2011

Ich verpflichte mich, eine unterzeichnete und vollständige Kopie dieses Formulars an den Rat der
Gemeinden und Regionen Europas als Förderer dieser Charta an folgende Adresse zu schicken:

Generalsekretär
Rat der Gemeinden und Regionen Europas
15 rue de Richelieu
F-75001 Paris
France