

Zeitm

EIN POLITISCHER AUFTRAG  
BEKOMMT PROFIL

10 Jahre Amt für Frauenfragen

10 Jahre

# „EIN POLITISCHER AUFTRAG BEKOMMT PROFIL“

## Z ä s u r

„Was war der politische Auftrag?“

[Seite 8-14]

„Was haben wir gemacht?“

**A** verwaltungsintern

**Phase 1**  
Initial-  
projekte

**Phase 2**  
Folge-  
projekte

[Seite 14-40]

**B** verwaltungsextern

**Phase 1**  
Initial-  
projekte

**Phase 2**  
Folge-  
projekte

[Seite 40-133]

**Bilanz / Erfolge**

**Perspektiven**

[Seite 135-141]

Beate Weber Oberbürgermeisterin der Stadt Heidelberg Vorwort	7
--	---

## Teil I: Worum es geht

<b>Zäsur: Gleichstellungspolitik wird im Amt für Frauenfragen institutionalisiert</b>	<b>8</b>
<b>Neue Lösungen und frauenpolitische Hoffnungen</b>	8
<b>Vom Rand näher ins Zentrum</b>	8
<b>Noch einmal ganz von vorn: Worum geht es eigentlich?</b>	9
■ Absolute Gleichheit?	9
■ Gleiche Voraussetzungen?	9
■ Gleichbehandlung von Anderssein?	9
■ Gleichberechtigung?	10
■ Chancengleichheit?	10
■ Gleichstellung?	11
■ Gleichstellung bei gleicher Durchsetzung weiblicher Werte?	11
■ Empowerment – oder Stärkung der Eigenständigkeit von Frauen?	11
■ Dekonstruktivismus?	12
■ Geschlechterdemokratie?	12
■ Gender Mainstreaming?	12
<b>Was nun?</b>	13
<b>Das Geschlechterverhältnis steht auf dem Prüfstand</b>	13

## Teil II: Was wir gemacht haben

<b>A. Der verwaltungsinterne Bereich der Personal- und Organisationsentwicklung</b>	<b>14</b>
<b>Den Gleichstellungsauftrag in den Verwaltungsalltag übersetzen</b>	14
<b>1. Phase: Initialprojekt</b>	
<i>Schwerpunkt Berufsleben neu gestalten und Beteiligung sichern</i>	
■ Initialprojekt: Dienstvereinbarung zur Gleichstellung	14
<b>Den Gleichstellungsauftrag in den Verwaltungsalltag übersetzen</b>	24
<b>2. Phase: Folgeprojekte</b>	
<b>Bereich Personal- und Organisationsentwicklung</b>	24
<i>Schwerpunkt Diskriminierung und Gewalt verhindern</i>	
■ Dienstvereinbarung gegen sexuelle Belästigung	24
<i>Schwerpunkt Berufsleben neu gestalten und Beteiligung sichern</i>	
■ Beteiligungsstrukturen aufbauen und sichern	26
■ Fortbildung	28
<i>Schwerpunkt alle typischen Gleichstellungsprobleme thematisieren</i>	
■ Verwaltungsreform für den Gleichstellungsprozess nutzen	33
■ Interne Öffentlichkeitsarbeit	37
■ Beratung	39

<b>B. Der Bereich der externen kommunalen Aufgabenwahrnehmung</b>	<b>40</b>
<b>Den Gleichstellungsauftrag in den Verwaltungsalltag übersetzen</b>	<b>40</b>
<b>1. Phase: Initialprojekte</b>	
<b>Bereich nachhaltige Stadtentwicklung</b>	<b>41</b>
<i>Schwerpunkt Beteiligung sichern</i>	
■ Initialprojekt: Zukunftswerkstätten für Frauen in allen Stadtteilen	41
■ Initialprojekt: Stadtteilrahmenplan Emmertsgrund	50
<i>Schwerpunkt Gewalt verhindern</i>	
■ Initialprojekt: Frauen-Nachttaxi	51
<b>Den Gleichstellungsauftrag in den Verwaltungsalltag übersetzen</b>	<b>55</b>
<b>2. Phase: Folgeprojekte</b>	
<b>Bereich Stadtteilrahmenplanung</b>	<b>55</b>
<i>Schwerpunkt Frauen- und Gleichstellungsinteressen sichtbar machen</i>	
■ Gesamtverfahren Stadtteilrahmenpläne	55
<b>Bereich Stadtplanung</b>	<b>57</b>
<i>Schwerpunkt Öffentliches und Privates neu zuordnen</i>	
■ Thema: Bebauungspläne und Stadtteilprojekte	57
■ Beteiligung an Bebauungsplanverfahren/Stadtteilprojekten	57
■ Thema: Wohnen	60
■ Sechs städtebauliche Kolloquien zum Thema neue Anforderungen an den Wohnungsbau (Fachtagungen und Ausstellung)	61
■ Gleichstellungsinteressen im Wohnungsentwicklungsprogramm	63
■ Neue Anforderungen an Spielplätze	64
■ Thema: Mobilität	65
■ Seminar „Frauen und Mobilität“	65
■ Broschüre „Frauen wollen vorankommen“	65
■ Arbeitskreis „Frauen und Mobilität“	66
■ Verkehrskonferenz	67
■ Bewertung des Nahverkehrsplans aus Frauensicht	68
■ Haltestellenkonzept	68
<b>Bereich Bildung, Fortbildung und Erwerbsarbeit</b>	<b>69</b>
<i>Schwerpunkt Stärkung der Position von Frauen auf dem Arbeitsmarkt</i>	
■ Tagung Frauen und Wirtschaftskraft	70
■ Studie für eine frauengerechte Wirtschafts- und Strukturpolitik in Heidelberg	71
■ Existenzgründerinnentag	72
■ Unternehmerinnenforum	73
■ Gründerinnenzentrum	74
■ Unterstützung des Vereins VBFF	78
■ Veränderung der Ladenschlusszeiten	79
■ Befragung Heidelberger Unternehmen zu betrieblichen Gleichstellungsmaßnahmen	80
■ Referentin für Informationsmanagement	81

■ Forum Wirtschaftskraft Frauen	83
■ Studie über die Situation von Frauen im Reinigungsdienst	84
■ Broschüre Frau und Beruf	85
■ Mädchen stärken: Ausstellung stärker als ihr denkt	86
■ Mädchen stärken: Förderung des Mädchenhausvereins	87
■ Berufliche Orientierung von Mädchen und Jungen fördern	88
<b>Bereich BürgerInnenbeteiligung und überregionale Kooperation</b>	<b>90</b>
<i>Schwerpunkt Beteiligung sichern</i>	
■ Sicherung der Beteiligung von Frauen im Rahmen städt. Projekte	90
■ Öffentlichkeitsarbeit zum Thema politische Beteiligung	91
■ Stärkung von Frauennetzwerken	92
■ 1. Stärkung lokaler Netzwerke	93
■ Finanzielle Förderung von Frauenprojekten und Frauengruppen	93
■ Frauenprojekte-Tag	95
■ Aktionstag „NEIN zu Gewalt an Frauen“	95
■ Handbuch für Frauen	96
■ Internetpräsentation der Arbeit des Amtes für Frauenfragen	96
■ Internationale Frauentage	97
■ Heidelberger Frauengespräche	98
■ Frauen und Stadtgeschichte	99
■ 2. Stärkung regionaler, landes- und bundesweiter Netzwerke sowie internationaler Kontakte	100
■ Das Konzept Frauen in die Kommunalpolitik	101
<b>Bereich Sicherheit</b>	<b>102</b>
<i>Schwerpunkt Diskriminierung und Gewalt verhindern</i>	
■ Sicherheitsstudie	102
■ Umsetzung der Sicherheitsstudie	104
■ Initiative „Frauen gegen Vergewaltigungslager“	107
■ Wendo-Selbstverteidigungskurse	108
■ Kommunale Kriminalprävention	110
■ SOS-Handy	112
■ Heidelberger Anti-Gewalt-Kampagne	114
■ Heidelberger Interventionsmodell gegen Gewalt – Gewalt von Männern in Beziehungen (HIM)	116
■ Öffentlichkeitsarbeit zum Thema Sicherheit	120
■ Finanzielle Förderung von Frauengruppen zum Bereich Sicherheit:	121
■ Ganzheitliches Bildungs- und Beratungszentrum zur Förderung und Integration behinderter und chronisch kranker Frauen und Mädchen (BiBeZ) e.V.	122
■ Frauengesundheitszentrum (FGZ)	124
■ Frauennotruf (Verein gegen sexuelle Gewalt an Frauen und Mädchen e.V.)	125
■ Internationales Frauenzentrum (IFZ)	127
■ Mädchenhaus Heidelberg (Verein zur Förderung feministischer Mädchenarbeit e.V.)	128
<b>Bereich Soziales</b>	<b>130</b>
<i>Schwerpunkt Serviceleistungen für Frauen</i>	
■ Abwicklung der Kostenübernahme bei Schwangerschaftsabbrüchen nach § 218	130
■ Broschüre zum Kindschaftsrechtsreformgesetz	131
■ Beratung	132

## Teil III: Unsere Ressourcen

Personelle und finanzielle Ressourcen des Amtes für Frauenfragen	133
--	-----

## Teil IV: Welches Fazit ziehen wir

Was wir insgesamt erreicht haben	135
----------------------------------	-----

- Die Bilanz ist positiv: Schluss mit dem Abstellgleis für Gleichstellungspolitik, eine Stadt übernimmt Verantwortung 135
- So geht es weiter: zielgruppendifferenziert, praxisorientiert und beteiligungsoffen 135
- Kein Kinderspiel: nicht ohne „Katalysatorin“ und Erfolgskontrolle 135
- Maßstäbe für einen Dauerauftrag sichern 136
- Den jeweiligen Nutzen des Gleichstellungsauftrages in der enormen Bandbreite kommunaler Arbeit sehen können 136
- Neue Dienstleistungen für Frauen 136
- Konzeptionelle Klarheit, Instrumente weiterentwickeln und immer wieder nachhaken 136
- Die Möglichkeiten sind bei weitem nicht ausgeschöpft 137

Handlungsbedarf, Perspektiven, Visionen	137
---	-----

- An guten Konzepten mangelt es uns nicht 137
- Der Blick muss sich weiten: 137
  - Eine Chance für Männer 137
  - ...und wenn sich einfach alle stur stellen? 137
  - Die öffentliche Verantwortung bleibt 138
  - Ein Wort und die Emotionen kochen: „Frauenförderung“ 138
  - ...aber auch das ist steigerungsfähig 138
- Gleichstellung findet nicht nur im Kopf statt – zwischen Skylla und Charybdis 139
- Das kann doch nicht alles gewesen sein? 139
  - Die demokratische Stadt des sozialen Ausgleichs, die Vielfalt integriert 139
- Gleichstellung: erfrischend innovativ und Standortvorteil 140

## Anhang

Veröffentlichungen	142
Geförderte Projekte im Einzelnen – ein Überblick	144
Anschrift des Amtes	149

Es ist mir eine Freude, mit diesem Rückblick auf eine zehnjährige engagierte Arbeit zeigen zu können, wie wichtig und fruchtbar es ist, den Auftrag des Grundgesetzes, die Gleichstellung von Frauen und Männern durchzusetzen, in der kommunalpolitischen Alltagspraxis ernsthaft lebendig werden zu lassen.

Mit der Einrichtung des Amtes für Frauenfragen im Jahr 1992 konnte ich ein politisches Versprechen einlösen, der Politik für Frauen und Gleichberechtigung als eigenständiger kommunaler Aufgabe eine klare Kontur zu geben. Die Bilanz der Arbeit stellt eindrucksvoll unter Beweis, dass es sich gelohnt hat. Ein politischer Auftrag hat in Heidelberg Profil bekommen: Frauenthemen und Gleichstellungsinteressen konnten vom Randthema zum Erfolgsfaktor gedeihen.

In der enormen Bandbreite kommunaler Arbeit sind vielfältige Probleme bei der Verwirklichung von Chancengleichheit anschaulich vermittelt, konkrete praxisnahe Maßnahmen zum Abbau von Benachteiligungen entwickelt und in Zusammenarbeit mit den Fachämtern wie auch mit der Unterstützung des Gemeinderates, im Bereich der Personalentwicklung derjenigen des Gesamtpersonalrates, umgesetzt worden. Die Erfolge sprechen für sich.

Der vorliegende Rückblick hat nicht zuletzt den Charakter eines Handbuchs für gleichstellungspolitisch Interessierte. Hier wird nicht nur gezeigt, wo wir erfolgreich waren, sondern auch, wo weiterhin Handlungsbedarf und Handlungsmöglichkeiten bestehen, sollen die typischen Probleme bei der Verwirklichung der Gleichstellung abgebaut werden. Einmal mehr wird bestätigt, dass dieses Thema auf allen Ebenen kommunalen Handelns greifen muss und institutionalisierter Unterstützung bedarf. Und natürlich wird ebenso deutlich, dass noch viel zu bewegen ist, um das Ziel zu erreichen.

Als Oberbürgermeisterin dieser Stadt werde ich auch in Zukunft dafür einstehen, dass die Umsetzung dieses Auftrages ernst genommen wird.

Mein Dank gilt der Frauenbeauftragten der Stadt Heidelberg, Dörthe Domzig und ihren engagierten Mitarbeiterinnen. Ich freue mich, dass dieser großartige Einsatz durch die guten Ergebnisse belohnt wird. Aus Anlass des Jubiläums möchte ich den Wunsch der Mitarbeiterinnen erfüllen, mit einer Namensänderung die bisherige Entwicklung und den weiteren Auftrag des Amtes besser zu verdeutlichen. In Zukunft wird es den Namen „Amt für die Gleichstellung von Frau und Mann“ oder kurz „Amt für Gleichstellung“ tragen.



*Beate Weber, Oberbürgermeisterin*

## Zäsur: Durch eine neue Verwaltungsspitze und neue Mehrheiten im Gemeinderat wird Gleichstellungspolitik in Heidelberg im Amt für Frauenfragen institutionalisiert.



Die Frauenbeauftragte und Leiterin des Amtes für Frauenfragen Dörthe Domzig

Vor allen Dingen Großstädte wie Hamburg oder Köln, aber auch kleinere Kommunen, stellten sich der Umsetzung des gesetzlich verankerten Gleichstellungsauftrages in der Stadtpolitik schon seit Ende der siebziger Jahre. Zahlreiche politisch engagierte Heidelbergerinnen wollten diese Qualität auch für ihre Stadt sichern. Die bisher entstandenen frauenpolitischen Einrichtungen, wie der Frauennotruf, das Frauenhaus, Frauenbildungsprojekte, die Arbeitsgemeinschaft Heidelberger Frauengruppen und -verbände etc. bekamen 1991 Unterstützung aus der Chefinnenetage der Kommune. Die neue Verwaltungsspitze und der neue Gemeinderat nahmen die frauenpolitische Herausforderung engagiert an. Nach mehrmaligen Beratungen im Hauptausschuss des Gemeinderates ist die Einrichtung des Heidelberger Amtes für Frauenfragen gelungen. Die Amtsleiterin und gleichzeitig Frauenbeauftragte nahm ihre Arbeit am 01.04.1992 auf.

### Neue Lösungen und frauenpolitische Hoffnungen

Geschaffen wurden Rahmenbedingungen, die auf eine ernstzunehmende politische Integration des Gleichstellungsauftrages zielen. Die Zuschneidung der Kompetenzen des Amtes und seiner Leitung wie auch die (lange umstrittene) Namensgebung „Amt für Frauenfragen“ bringen die Verbindung von zwei zentralen politischen Strategievorstellungen zum Ausdruck:

#### 1. Den Gedanken der Gleichstellung als ein Querschnittauftrag

- intern bezogen auf die Personal- und Organisationsentwicklung bei der Stadtverwaltung Heidelberg selbst
- extern bezogen auf den Bereich der kommunalen Aufgabenwahrnehmung der Stadt Heidelberg

#### 2. Den Gedanken der Parteilichkeit für Frauen

### Vom politischen Rand näher ins Zentrum

Mit der Verknüpfung dieser beiden Strategien gelingt es, eine neue frauenpolitische Qualität in Heidelberg zu schaffen: Zum einen rückt Frauenpolitik und Politik von Frauen durch diese Form der Institutionalisierung vom politischen Rand näher in das politische Zentrum. Zum anderen findet ein Schulterschluss zwischen zwei politischen Strömungen statt, die sich bisher kaum als zusammengehörig betrachtet haben: Auf der einen Seite die Frauen, die schon immer in männlich geprägten Institutionen um die angemessene Teilhabe von Frauen gekämpft haben. Auf der anderen Seite die Frauen, die im Rahmen der „neuen“ Frauenbewegung der ausgehenden 60er Jahre außerhalb von Institutionen gesellschaftliche Kritik, politische Visionen und ein neues Selbstbewusstsein sowie eine Vielzahl von Hilfe- bzw. Selbsthilfeeinrichtungen entwickelt haben.



## Noch einmal ganz von vorn: Worum geht es eigentlich?

Eine Frage, die uns auch heute noch immer gerne gestellt wird. Was der Name „Amt für Frauenfragen“ nämlich nicht unbedingt nahe legt: Es geht hier um das Geschlechterverhältnis, um ein besseres natürlich. Genau gesagt – so entspricht es der Formulierung des Grundgesetzes – um die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Was genau ist damit gemeint? Zur Einführung ein kurssorischer Überblick über seit dem Beginn der „neuen“ Frauenbewegung häufig diskutierte Ansätze.

## Absolute Gleichheit?

Geht es um die absolute Gleichheit zwischen Frauen und Männern? Für diese bestechend einfache Formulierung des politischen Ziels gibt es eine quantitative Beschreibung: Gleichheit besteht, wenn jede Zufallsstichprobe aus der Mitgliedschaft einer Gesellschaft denselben Anteil an den Ressourcen erhält wie jede andere Zufallsstichprobe der selben Größe aus derselben Mitgliedschaft<sup>1</sup>. Dies klingt nicht von dieser Welt und wäre allenfalls als langfristige Zielsetzung brauchbar. Erschwerend hinzu kommt die schnell assoziierte Idee der politischen Sackgasse „Gleichmacherei“. Nicht mit uns! Weder gibt es Frauen und Männer „von der Stange“, noch wollen wir in diese Richtung gehen.

## Gleiche Voraussetzungen?

Geht es um gleiche Voraussetzungen im Kampf um die Ressourcenverteilung, unabhängig davon, was dabei am Ende rauskommt? Es scheint pragmatischer, nur den Ausgangspunkt und nicht das Ergebnis des Gleichstellungsauftrages ins Auge zu fassen. Aber auch dies führt uns in zahlreiche Sackgassen: Gleiche Voraussetzungen kann es nur geben, wenn gleiche Bedingungen für alle bestünden<sup>2</sup>. Wo aber sind die angesichts der zahllosen materiellen, soziokulturellen und anderen Unterschiede? Es wird zwar immer wieder behauptet, alle hätten bei uns die gleichen Startbedingungen, und wer es trotzdem nicht schaffe, sei selbst daran Schuld – doch verschleiert diese Auffassung eine realitäts-taugliche Wahrnehmung der tatsächlichen Lebensbedingungen. Dazu ein Beispiel: Gute Noten gelten formal als ganz entscheidende Voraussetzungen für den Erwerb eines qualifizierten Arbeitsplatzes. Mädchen erfüllen diese Bedingungen heute nicht nur in gleicher Weise wie Jungen, sie absolvieren die Schulen im Durchschnitt immer wieder mit besseren Schulnoten als diese. Daraus folgt aber noch lange nicht, dass sie weniger Schwierigkeiten hätten, qualifizierte Ausbildungs- und Arbeitsplätze zu bekommen. Dies gilt insbesondere in Bereichen, die traditionell als männliche Berufsbereiche gelten.

Die Idee, gleiche Voraussetzungen zu schaffen, muss deswegen natürlich nicht verworfen werden. Im Gegenteil sie liefert den brauchbaren Ansatz, Anstrengungen für kompensatorische Maßnahmen und positive Diskriminierungen im Sinne möglichst gleichen Startbedingungen zu unternehmen.

## Gleichbehandlung von Anderssein?

Fassen wir zur Klärung des Auftrages weder Voraussetzungen noch das Ergebnis von Gleichstellung, sondern den Prozess der gesellschaftlichen Ressourcenverteilung ins Auge, so findet sich die Idee der Gleichbehandlung oder genauer der Gleichbehandlung von Anderssein. Sie geht davon aus, dass sich Gleichstellung erreichen lässt, wenn – trotz ungleicher

<sup>1</sup> A. Etzioni, 1975, Die aktive Gesellschaft

<sup>2</sup> F. Fehér, A. Heller, 1979, Formen der Gleichheit

Startbedingungen – Frauen wie Männer und Männer wie Frauen behandelt werden. Das klingt brauchbar, wenn es z. B. um Konsens-, Zufalls- oder Mehrheitsentscheidungen bei Verteilungsfragen geht. Unter den Bedingungen des „freien Marktes“ wird die Verfahrensgleichheit aber nichts an den strukturellen Diskriminierungen und den ungleichen Startbedingungen ändern<sup>3</sup>, sonst hätten wir z. B. nicht das Problem, dass Frauen trotz des Verbotes der ungleichen Entlohnung deutlich weniger verdienen als Männer oder trotz gleicher Verantwortung für eigene Kinder, die Tatsache Nachwuchs zu haben, für Frauen in der Regel in viel geringerem Maße sozial integrierende und stabilisierende Konsequenzen hat als für Männer. Für sich allein kann diese Idee genauso wenig stehen wie die anderen.

## Gleichberechtigung?

Das gilt auch für die Vorstellung von der Gleichberechtigung, die sich genau wie das Konzept der Gleichbehandlung auf den Prozess der gesellschaftlichen Ressourcenverteilung bezieht. Diese Vorstellung konzentriert sich aber nur auf das Thema der gleichen Rechte aller Bürgerinnen und Bürger. Der Ansatz gehört(e) sicher zu den wichtigsten Strategien, um Gleichstellung zu erreichen. Nachdem wir heute sagen können, dass die formalrechtliche Gleichstellung von Frauen und Männern so gut wie erreicht ist, verliert diese Strategie einerseits ihre zentrale Bedeutung. Andererseits wird angesichts der uneingelösten Rechte aber auch deutlich, dass diese Strategie eine unverzichtbare Grundlage der wirkungsvollen Sicherung von Gleichstellung ist, vor allem in Form der **Antidiskriminierungspolitik**: mit Hilfe des Rechtssystems nämlich die Bevorzugung von Männern aufzuheben. Doch reicht dies nicht aus, um Gleichstellung zu verwirklichen. Noch etwas wird von Kritikerinnen dieses Konzepts vorgebracht: Dass wir auf diese Weise nicht mehr als die Gleichstellung der Frau mit dem bürgerlichen Rechtsstatus des Mannes erreichen, nichts anderes also als das Aufholen der Freiheiten, die Männern seit rund 200 Jahren zustehen<sup>4</sup>. Feministinnen und Frauenpolitikerinnen stellen in Frage, dass es das Ziel von Gleichstellung sein könne, sich den Lebensvorstellungen und -welten von Männern anzupassen. Damit wird klug eine neue Frage aufgeworfen: neben der quantitativen Definition von Gleichstellung die Frage der qualitativen Definition.

## Chancengleichheit?

Ebenso auf den Prozess der Ressourcenverteilung bezieht sich die Idee der Chancengleichheit. Sie nimmt aber auch Stellung zu der Frage der qualitativen Zieldefinition. Mit der Chancengleichheit wird zunächst der Zugang zu gesellschaftlichen Belohnungen und Positionen in den Blick genommen. Gleiche Chancen oder Zugangsmöglichkeiten lassen sich aber nicht direkt messen. Wir können nur aufgrund der Verteilungsergebnisse entsprechende Rückschlüsse ziehen. Die repräsentative Chancengleichheit verlangt, dass der Zugang zu gesellschaftlichen Gütern und Werten unabhängig von zugeschriebenen Merkmalen wie z. B. Geschlecht gleich sein soll. Das bedeutet, in jedem Fall sollen so viele Frauen in der gesellschaftlichen Hierarchie (bzw. der der jeweiligen Organisation) vertreten sein, wie es ihrem Anteil in der Gesamtorganisation entspricht. Dabei soll nicht nur eine willkürliche Ungleichbehandlung verboten sein, wie wir das vom Konzept der Gleichbehandlung und Gleichberechtigung kennen, jedes Individuum soll seinen Fähigkeiten und Wünschen folgen und trotzdem den gleichen Anteil an den gesellschaftlichen Ressourcen erlangen können. Die Definition von Zugangsvoraussetzungen wird als Legitimationsmanöver für ungleiche Ressourcenverteilung betrachtet<sup>5</sup>.

<sup>3</sup> R. Lautmann, 1990, Die Gleichheit der Geschlechter und die Wirklichkeit des Rechts

<sup>4</sup> U. Gerhard, 1978, Verhältnisse und Verhinderung

<sup>5</sup> K.O. Hondrich, 1984, Der Wert der Gleichheit und der Bedeutungswandel der Ungleichheit

Diese Position löst die größten politischen Aufregungen aus und ist ausgesprochen schwer durchsetzbar, wenn es um knappe Ressourcen geht. Leichter vermitteln lässt sich der mit dieser Position verbundene Blick in alle Lebensbereiche und gesellschaftliche Strukturen hinein. In seiner institutionalisierten Form heißt diese Perspektive „**Querschnittsaufgabe**“ Chancengleichheit oder Gleichstellung.

## Gleichstellung?

Den pragmatischen Schwerpunkt auf das Ergebnis legt das Konzept der Gleichstellungspolitik. Es sollen in keinem Lebensbereich („Querschnittsaufgabe“) ungleiche Positionen aufgrund des Geschlechtes möglich sein. Vorrangig verfolgt werden die Vorstellungen von kompensatorischen Maßnahmen und positiver Diskriminierung<sup>6</sup>. Als ihre effektivsten Maßnahmen werden die **Quote** und die **Frauenförderung** betrachtet und auch von höchsten Gerichten anerkannt. Männer sollen sich außerdem in den Bereichen beteiligen, in denen Frauen bisher dominiert haben. Dieses Politikkonzept stößt vereinzelt auf fruchtbaren Boden, wie sich an der Bildung von Männergruppen erkennen lässt, die sich dem Thema Gewalt bei Männern bzw. den sozialen Problemen und auch Diskriminierungen stellen, denen Männer ausgesetzt sind, wenn sie familiäre Verpflichtungen übernehmen.

## Gleichstellung bei gleicher Durchsetzung weiblicher Werte?

Davon unterscheidet sich die Vorstellung der Gleichstellung als gleiche Partizipation der Geschlechter an allen Lebensbereichen bei gleicher Durchsetzung der als weiblich bezeichneten Werte. Da Politik und Gesellschaft überwiegend männlich definiert seien, reiche eine gleiche Beteiligung der Geschlechter für einen Wandel zugunsten der Frauen nicht aus. Es existiere eine „weibliche Moral“<sup>7</sup>, die sich von der Moral der Männer unterscheide. Sie solle auch von Männern erlernt werden, damit die Gesellschaft ihre männliche Prägung verliere. Damit verbunden ist die (rechtlich längst abgesicherte) Forderung, dass Männer und Frauen nicht nur im Beruf, sondern auch im Privatleben die gleichen Anteile der Arbeit übernehmen. Wenn auch die Idee einer „weiblichen Moral“ in der wissenschaftlichen Auseinandersetzung berechtigt kritisiert wird, so reflektiert dieses Konzept doch die im Alltag häufig wiederzufindenden unterschiedlichen Lebensformen von Frauen und Männern und setzt sich überzeugend für ein Ende der Abwertung von weiblichen Werten ein bzw. für ein Ende der maskenhaften Übernahme von Geschlechtsidentitäten. Empirisch allerdings mangelt es diesem Konzept an der nötigen Resonanz bei Männern.

## Empowerment – oder Stärkung der Eigenständigkeit von Frauen?

Auf die Entfaltung weiblicher Werte setzt auch das Konzept des Empowerment – oder der Stärkung der Eigenständigkeit von Frauen (autonome Praxis). Der Schwerpunkt wird hier auf den Aufbau frauenspezifischer Gegenstrukturen gelegt. In Beziehungsnetzen, in denen nur Frauen arbeiten und leben, soll ihnen Raum zur Entfaltung ihrer eigenen, geschlechtsspezifischen Vorstellungen vom Leben und Arbeiten gegeben werden. Die Abgrenzung und Autonomie von männlich geprägten Organisationen wird als Voraussetzung für die Entfaltung einer weiblichen Gegenkultur angesehen. Im Zentrum steht die positive Wertschätzung des Weiblichen. Es soll Entwicklungschancen bekommen, die nicht

<sup>6</sup> W. Corneließen, 1988, Gleichstellungsvorstellungen in Gleichstellungskonzepten

<sup>7</sup> C. Gilligan, 1984, Die andere Stimme

durch männliche Kontrolle beschnitten werden. Die Geschlechtsidentität soll zur Sprache gebracht und Grundlage für politisches Handeln werden. Hier wird um Freiräume gekämpft und um die Erweiterung des Politischen um das, was bisher als privat eingestuft wurde. So wenig konsensfähig die Identitätstheorien über das so genannte Weibliche sein können und sind, so sehr beeindruckt diese Strategie durch ihre politischen Impulse für selbstorganisierte Lösungen typischer Probleme von Frauen (Beispiel Frauenhaus).

## Dekonstruktivismus?

Bei diesem Konzept<sup>8</sup> handelt es sich um den Versuch, Menschen dazu zu ermutigen, sich von allen Formen der Zuschreibung aufgrund des Geschlechtes zu befreien. Die empirische Existenz einer universalen Tradition von Weiblichkeit bzw. Männlichkeit wird verneint. Zu beobachten sind dagegen nur sehr komplexe gesellschaftliche und kulturelle Sprachspiele, Denk-, Gefühls- und Verhaltensgewohnheiten; außerdem tradierte Formen der Organisation von Gesellschaft wie beispielsweise die Art der Arbeitsteilung oder die Gestaltung sozialer Systeme. Die Grundstruktur der Zuschreibungen von Weiblichem und Männlichem entspricht lediglich dem robusten Prinzip der Bildung von Gegensatzpaaren, die im sozialen Zusammenleben hierarchisch, also als besser und schlechter, zugeordnet werden. Aus dem Geschlecht lässt sich folglich auch kein politisches Programm oder eine politische Strategie ableiten. Doch der Abbau von Diskriminierung und Privilegien ist auch für Dekonstruktivistinnen nur durch Politik zu erreichen.

## Geschlechterdemokratie?

Das Konzept der Geschlechterdemokratie meint die politische Perspektive von Frauen lösen zu müssen und will, unter Einbeziehung der Grundsätze der bundesweiten Verwaltungsreform der ausgehenden 90er Jahre, deutlich machen, dass es bei der Gleichstellung um eine „alle Bereiche umfassende **Gemeinschaftsaufgabe**“ von Frauen und Männern gehe<sup>9</sup>. Das Geschlechterverhältnis wird wieder mehr in den Blick gerückt. Betont werden die Veränderungen, die für beide Geschlechter anstehen. Darauf hingearbeitet wird, dass Frauen und Männer die politischen Normen und Ziele gemeinsam aushandeln. Damit wird Abstand genommen von geschlechtlichen Identitätstheorien und der Schwerpunkt auf den politischen Aushandlungsprozess gelegt, ohne den Blick für das Ganze zu verlieren: Die Gültigkeit des gleichstellungspolitischen Auftrages für alle gesellschaftlichen Belange.

## Gender Mainstreaming?

Der Gedanke der Gemeinschaftsaufgabe bzw. Querschnittsaufgabe wird besonders von dem aktuell viel diskutierten Konzept des Gender Mainstreaming in den Vordergrund gestellt<sup>10</sup>. Das englische Wort „gender“ bezeichnet im Unterschied zum biologischen Aspekt von Geschlecht den sozialen und kulturellen. Im politischen Zusammenhang werden die gesellschaftlich hergestellten Bedingungen, die Frauen und Männer in problematische Situationen versetzen, betont. Zusätzlich zur Frauenförderung soll in einem top-down gesteuerten Prozess in allen Politik- und in allen Arbeitsbereichen einer Organisation bei allen Entscheidungsprozessen und Entscheidungen schon im Entstehungsstadium immer geprüft werden, wie sich eine Entscheidung auf Frauen bzw. auf Männer auswirkt und welcher jeweilige Beitrag für die Gleichstellung zwischen Frauen

<sup>8</sup> Judith Butler, 1991, Das Unbehagen der Geschlechter

<sup>9</sup> M. Krannich (Hrsg), 1999, Geschlechterdemokratie in Organisationen

<sup>10</sup> Zuerst im vierten Aktionsprogramm der Weltfrauenkonferenz in Peking 1995

und Männern geleistet wird. Damit werden nicht nur die negativen Auswirkungen des „alten Geschlechtervertrages“ auf Frauen zum Thema, sondern auch deren Auswirkungen auf Männer. Erneut gerät in den Blick, dass Veränderungen im Geschlechterverhältnis nicht nur bei und für Frauen stattfinden müssen, sondern in gleicher Weise auch für Männer anstehen. Auch Benachteiligungen, die Männer erfahren, können auf die politische Tagesordnung kommen. Vor allen Dingen scheint hiermit ein guter Weg gefunden zu sein, Männer mehr für die Gleichstellungspolitik anzusprechen. Bleibt abzuwarten, wie weit damit auch tatsächlich auf eine Veränderung der Privilegierungen von Männern im Geschlechterverhältnis gezielt wird. Angeknüpft wird wieder an den Gedanken der Verantwortung aller für die Gleichstellung. Dabei wird die Geschlechterfrage als wesentliches Kriterium bei der Lösung sozialer, wirtschaftlicher und umweltpolitischer Probleme angesehen. Aktiviert werden sollen typische Strategien des institutionellen Handelns wie Messgrößen, Standards, Berichterstattungen und Kontrollen von Verstößen.

## Was nun?

Diese Aufzählung, die nicht beansprucht, alle gleichstellungspolitischen Diskussionen vollständig wiederzugeben bzw. ausdiskutieren, kann verdeutlichen, dass wir uns mit dem Thema in einem komplexen Feld zum Teil unversöhnlicher politischer Theorien und Strategien bewegen, die vermutlich nur das eint, was alle teilen, die Politik machen: nämlich der Glaube an den gesellschaftlich gestaltbaren Interessensausgleich. Damit wird auch klar, dass wir ganz sicher nicht mit einer „ultimativen“ Strategie ans Ziel kommen können, sondern klug beraten sind, möglichst viele Potenziale zur Herstellung des Auftrags der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im jeweiligen Kontext zu nutzen. Denn daran können wir auch beim besten Willen oder gar „von Amts wegen“ nichts ändern, für das Politikfeld Gleichstellung gelten wie üblich die typischen Erfolgsvoraussetzungen: Akzeptanz, Macht, Geld und günstige Zeitpunkte.

## Das Geschlechterverhältnis steht auf dem Prüfstand

Noch etwas lässt sich bereits jetzt erahnen: Die Umsetzung des Gleichstellungsauftrages ist ein gewaltiges und tiefgreifenderes Vorhaben. Vielleicht tiefgreifender als sich die meisten vorstellen. Es geht dabei zum einen um Gerechtigkeit zwischen Frauen und Männern, um den Abbau von Privilegierung und Diskriminierung in allen Lebensbereichen: Die Verteilung der bezahlten und der unbezahlten Arbeit zwischen Frauen und Männern steht genauso auf dem Prüfstand wie die Verteilung der Nutzungsmöglichkeiten und der faktischen Nutzung der übrigen gesellschaftlichen Ressourcen – insbesondere der knappen wie Macht und Zeit. Damit aufs Engste verbunden ist eine überzeugende Neugestaltung der sozialen Verantwortungsübernahme, speziell der für Kinder und alte Menschen, die Frauen nicht in die typischen sozialen Randlagen bringt. Dies hat nicht nur erhebliche Konsequenzen für das als privat bezeichnete Zusammenleben, es hat sie auch für dessen institutionalisierte Form (wie wir beispielsweise Arbeiten, soziale Sicherungen oder Wohnen, Mobilität und Stadtentwicklung gestalten). Damit verbunden sind außerdem neue Antworten darauf, wie wir unsere Geschlechtsrollen definieren und welchen Werten wir die höchste Geltung geben. Wer wollte leugnen, dass darin nicht nur Möglichkeiten für einen anderen Umgang zwischen Menschen, für den Abbau von Diskriminierung und Gewalt enthalten sind, sondern auch Möglichkeiten für einen verantwortbareren Umgang mit der uns umgebenden Natur.

Wir werden noch viele politische und gemeinhin als privat bezeichnete Vorhaben und Entscheidungen durcharbeiten haben, bis der alte „Geschlechtervertrag“ da ist, wo er hingehört: in die Annalen der Geschichte. Bis dahin heißt es immer wieder: alte Denkgewohnheiten überprüfen.

## Teil II: Was wir gemacht haben

### A. Der verwaltungsinterne Bereich der Personal- und Organisationsentwicklung

#### Den Gleichstellungsauftrag in den Verwaltungsalltag übersetzen:

##### 1. Phase:

In unserer ersten Arbeitsphase haben wir exemplarisch typische Gleichstellungsprobleme im internen Aufgabenbereich der Personal- und Organisationsentwicklung aufgegriffen und uns für deren Lösung als Querschnittsaufgabe eingesetzt.

#### *Schwerpunkt **Berufsleben neu gestalten und Beteiligung sichern***

#### Initialprojekt: **Dienstvereinbarung zur Gleichstellung**

##### Was war das?

- Diese Dienstvereinbarung ist ein Instrument zur Erreichung der Gleichstellung der bei der Stadtverwaltung Heidelberg beschäftigten Frauen mit den dort beschäftigten Männern in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind. Festgelegt wurde dafür ein Zeitraum von 10 Jahren.
- Die Vereinbarung legt Vorgaben fest zum Geltungsbereich, zur Bestandsaufnahme über die Arbeitsituation von Frauen und Männern, zur Steigerung des Frauenanteils in aufeinander folgenden Stufen, zur Stellenbesetzung (inkl. Stellenausschreibung, Auswahlverfahren, Auswahlgremium, Bewerbungsstatistik, Ausbildung, Beförderung/Höhergruppierung), zur Fort- und Weiterbildung, zur Gestaltung von Arbeitsplätzen (Mischarbeitsplätze), zur Beurlaubung und zum Wiedereinstieg, zur Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Rahmenbedingungen wie Kinderbetreuung, flexible Arbeitszeit und Teilzeit), zum Schutz des Persönlichkeitsrechts der Frauen am Arbeitsplatz und regelt Berichtspflicht und Kontrollorgane.

##### Warum wurde es gemacht?

- Auch bei der Stadtverwaltung Heidelberg lassen sich schon bei einem groben Vergleich der Arbeitssituation die typischen Phänomene einer unvollständigen Integration von Frauen in das Erwerbsarbeitsleben erkennen: überproportionaler Anteil von weiblichen Teilzeitkräften, Überrepräsentanz von Männern in Führungspositionen, Unterrepräsentanz von Frauen im technischen und gewerblichen Bereich.



- Ein klarer Handlungsbedarf für Beate Weber schon vor ihrer Wahl zur Oberbürgermeisterin, die gleich zu Beginn ihrer Amtszeit das Amt für Frauenfragen damit beauftragte, einen Frauenförderplan zu erarbeiten.

### Was wir getan haben:

- Wir haben ein Instrument entwickelt, dessen konsequente Anwendung die Gleichstellungsschere zwischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Stadt Heidelberg in einem überschaubaren Zeitraum von 10 Jahren erkennbar schließen könnte.
- Die Beteiligung von Mitarbeiterinnen aus verschiedenen Bereichen der Stadt Heidelberg an der Erarbeitung des Instrumentes wurde organisiert und moderiert. Ein wichtiges Fundament hierfür war der 1986 noch von der damaligen „Frauenberatung“ initiierte Arbeitskreis, dessen Mitgliederfrauen sich im Laufe der Jahre ein beachtliches frauenpolitisches Know-how erarbeitet hatten. Außerdem wurden Anregungen aus den von uns durchgeführten Frauen-Konferenzen aufgegriffen. Damit wurden die Inhalte dieser Vereinbarung nicht nur wesentlich von der neuen Leiterin des Amtes für Frauenfragen geprägt, sondern auch von den Erfahrungen und Vorschlägen der Mitarbeiterinnen der Stadtverwaltung.
- Führung der Abstimmungsgespräche mit den Kollegen vom Personal- und Organisationsamt (das Querschnittsamt in Sachen Personalentwicklung) und vom Gesamtpersonalrat (im Rahmen der Dienstvereinbarung der zukünftige Vertragspartner der Oberbürgermeisterin) auf der Grundlage des gemeinsam erarbeiteten Entwurfes für eine Dienstvereinbarung bis zum Herbst 1993. Weiterleitung der ersten Diskussionsvorlage an alle Fachämter zur eigenen Stellungnahme. Berücksichtigung von neuen Erkenntnissen durch den Ämterrücklauf und Vorbereitung des formalen Abschlusses einer Dienstvereinbarung durch entsprechende Abschlussgespräche. Beteiligung an der Veröffentlichung des endgültigen Vereinbarungsbeschlusses im Rahmen eines zweimal einberufenen Forums zum Thema „Personalentwicklung und Geschlechtergerechtigkeit“ mit allen für die Umsetzung der Dienstvereinbarung zuständigen der Stadtverwaltung Heidelberg.
- Akzeptieren von „Hürden und Stolpersteinen“ als wichtige Stationen des Veränderungsprozesses und Aufzeigen neuer Wege zur Wiederaufnahme und Weiterbearbeitung des Gleichstellungsauftrages. Beispiele aus der Zeit der Verhandlung der Dienstvereinbarung Gleichstellung bis zum zweiten Umsetzungsbericht:

#### Verhandlungsstopp 1993:

Auslöser für diesen Stopp war ein „Import“ aus Nordrhein-Westfalen und Bremen: Parallel zu den Heidelberger Verhandlungen über die zukünftige Dienstvereinbarung kam es in Bremen und Nordrhein-Westfalen zu Arbeitsgerichtsprozessen. Angefochten wurden Passagen der dort gültigen Landesgleichstellungsgesetze (LGG) bzw. daraus resultierende Vorgaben im Landesbeamtengesetz. Das Landesarbeitsgericht Hamm bestätigte im Rahmen eines spektakulären Verfahrens zwar die Verfassungsmäßigkeit des nordrhein-westfälischen LGG, aber man hoffte auf eine endgültige Bestätigung durch das Bundesverfassungsgericht (BVerfG)<sup>11</sup>.

Zur gleichen Zeit wurde der Europäische Gerichtshof eingeschaltet: Das Landesarbeitsgericht rief ihn wegen des Bremer Verfahrens im Fall „Kalanke“ an<sup>12</sup>. Dies blieb nicht ohne Auswirkungen auf Heidelberg. Im Spätherbst 1993 wurden auf Anweisung der Oberbürgermeisterin die Verhandlungen erst einmal gestoppt, denn sicherheitshalber sollte – um keinerlei Rechtsunsicherheiten entstehen zu lassen – dieses

<sup>11</sup> LAG Hamm, vgl. Presseinformation von Ministerin Ridder-Melchers vom 15.07.93

<sup>12</sup> Das BAG zweifelte an der Vereinbarkeit des bremischen LGG mit der Gleichbehandlungsrichtlinie 76/207EWG und rief den EuGH im Rahmen eines Vorab-Entscheidungsverfahrens an (BAG, 1. Senat, Antrag vom 22.6.93 -1 AZR 590/92-)

BVerfG-Urteil abgewartet werden<sup>13</sup>. Aber: Das Urteil wurde nie verkündet, weil das BVerfG dann doch nicht angerufen wurde. Bis heute (Stand Februar 2002) gibt es also kein „Quotenurteil“ unseres höchsten Gerichts.

Schließlich konnten wir die Verhandlungen im Frühjahr 1994 wieder aufnehmen. Für die Sache der Frauen erwies sich dabei die Verfassungsdebatte als sehr hilfreich, die im Herbst 1994 schließlich in den erweiterten Grundgesetzartikel 3 mündete: (2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. *Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.*

#### **Wahrnehmungsunterschiede beim Thema Gleichstellung:**

Ziel des Frauenamtes war es von Anfang an, mit dieser Dienstvereinbarung sowohl dem individuellen als auch dem systematischen und strukturellen Charakter des Gleichstellungsauftrages als Querschnittsaufgabe gerecht zu werden. Dies ist deshalb von entscheidender Bedeutung, weil der Gleichstellungsauftrag oft einseitig als individuelle Frauenförderung neben anderen Personalentwicklungs-Instrumenten definiert wurde, statt als Bestandteil aller Strategien und Maßnahmen. Noch ein Jahr, bevor die Dienstvereinbarung „Frauenförderplan“ in Kraft trat, gab es auch in der Stadtverwaltung dazu durchaus unterschiedliche Ansichten, wie einer öffentlichen Informationsvorlage an den Gemeinderat zum Thema Personalentwicklungsplanung zu entnehmen ist:

„Hierzu wird derzeit ein Frauenförderplan erarbeitet. Neben allgemeinen Zielen sollen dort *konkrete Einzelmaßnahmen* festgeschrieben werden. *Frauen im Einzelfall zu helfen* ist gängige Praxis und ureigenste Aufgabe des Personal- und Organisationsamtes im Rahmen seiner Fürsorgepflicht. (...) Als Instrumente der Personalentwicklung werden gesehen: Ausbildung, Job-Rotation, Personalgespräche, Frauenförderung, Arbeits- und Projektgruppen, Arbeitsplatzanreicherung.“ (Hervorhebung durch D. R.)

#### **Gleichstellung funktioniert auch mit einer Dienstvereinbarung nicht automatisch:**

Die Notwendigkeit einer Dienstvereinbarung zur Gleichstellung musste nicht erst durch eine umfangreiche Bestandsaufnahme nachgewiesen werden, allerdings war die nach dem Inkrafttreten benötigte Datengrundlage noch gar nicht vorhanden. Das bislang genutzte landeseinheitliche EDV-Verfahren „Personalwesen“ sah die vereinbarten Differenzierungen nicht vor und deshalb mussten die ersten Statistiken zum Teil manuell erarbeitet werden. Viele der vereinbarten Datenerhebungen kamen erst 19 Monate nach dem Inkrafttreten, manche bis heute nicht zustande (z. B. zum Dienstalder, zur Fortbildung und zu Höhergruppierungen/Beförderungen).

#### **Verunsicherung bei der Umsetzung nach Dienstaufsichtsbeschwerde:**

Zweieinhalb Monate nach Inkrafttreten der Dienstvereinbarung Frauenförderplan erhoben zwei Heidelberger Bürger eine Dienstaufsichtsbeschwerde gegen Oberbürgermeisterin Beate Weber, ein zweites Mal mit Datum vom 7. Februar 1996. Der Grund: Die Vorgaben zur Stellenbesetzung in der Dienstvereinbarung. Die verabschiedeten Instrumente erwiesen sich als tragfähig: Das Regierungspräsidium wies die erste Beschwerde am 14.12.1995, die zweite am 8.3.1996 (zufällig dem internationalen Frauentag) zurück.

#### **Verunsicherung bei der Umsetzung durch das „Quotenurteil“ des Europäischen Gerichtshofs:**

Im Fall „Kalanke“ hatte das Bundesarbeitsgericht (BAG) das Verfahren ausgesetzt und im Juni 1993 den Europäischen Gerichtshof (EuGH) angerufen. Am 17.10.1995 verkündete der EuGH dann das so genannte

<sup>13</sup> vgl. Drucksache 774/93, Informationsvorlage an den Gemeinderat, zur Kenntnis genommen am 10.2.94



Kalanke-Urteil: Das Landesgleichstellungsgesetz von Bremen sei wegen seiner Frauenquote mit dem Europarecht unvereinbar. Die Besonderheit der nationalen Regelung bestand allerdings darin, dass Frauen bei gleicher Eignung automatisch der Vorrang eingeräumt wurde. Erst im November 1997 präzisierte der EuGH seine Rechtsprechung<sup>14</sup>: Ein Gesetz mit Öffnungsklausel, nach der die Bewerbungen von Männern einer objektiven Beurteilung unterzogen werden könnten, sei gemeinschaftsrechtskonform

#### **Veränderungsprozesse vertiefen – Chancen der Gleichstellung vermitteln:**

Führungskräften sowie interessierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern boten wir z. B. die Möglichkeit, sich in speziellen Seminaren und Workshops mit der komplexen Thematik von Personal- und Organisationsentwicklung im Kontext der Gleichstellung von Frauen und Männern vertraut zu machen (u. a. Neue Dienstvereinbarung zur Gleichstellung, Teilzeit/Mobilzeit, Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz). Eingeflossen sind hier die Erkenntnisse, die wir aus der Auswertung einer schriftlichen Befragung von Amtsleiterinnen und Amtsleitern gewinnen konnten. Es war und ist uns sehr wichtig, diesen Veränderungsprozess im Dialog mit allen Beteiligten zu gestalten.

#### **Stellenbesetzungsverfahren für die Gleichstellung nutzen:**

Die Beteiligung an Personalauswahlverfahren nutzen wir, um über die Chancengleichheit für Frauen zu wachen. Das bedeutet, dass wir von der Ausschreibung bis zur Zu- oder Absage sowohl die Interessen der einzelnen Bewerberin wie auch den Gleichstellungsprozess im Fachamt im Blick haben. Von Anfang an haben wir uns besonders dafür eingesetzt, dass auch keine subtilen Vorbehalte zum Tragen kommen, dass das Verfahren so transparent wie möglich gestaltet und dass ein gutes Gesprächsklima geschaffen wird.

Wenig oder kaum beeinflussbar war und ist bis heute die Besetzung der Auswahlgremien<sup>15</sup>. In der Regel sind die Amtsleitung, ggf. noch Abteilungsleitung und Dienststellenpersonalrat sowie die zwei VertreterInnen des Personal- und Organisationsamtes beteiligt – und da die Amts- und Abteilungsleitungspositionen in der Stadtverwaltung zu 80,25 Prozent und der Personalratsvorsitz zu 74,19 Prozent von Männern besetzt sind, wirkt sich dies auch auf diese Gremien aus. Ähnlich schwierig ist es bei den Personalfindungskommissionen für hochrangige Führungspositionen, an denen außer der Oberbürgermeisterin noch die Dezernenten sowie GemeinderatsvertreterInnen vertreten sind, über deren Entsendung allein die im Gremium vertretenen Parteien entscheiden.

#### **Ohne Berichterstattung gibt's keinen Durchblick...**

##### *weder gesamtstädtisch:*

Schließlich erarbeiteten wir exemplarisch einen ersten Umsetzungsbericht zur Dienstvereinbarung<sup>16</sup>. Mit dieser Vorgabe wollten wir dazu beitragen, dass die Schwierigkeiten allmählich überwunden werden, die der vorgesehenen Berichterstattung offenbar im Wege standen. Auf dieser Grundlage informierte das Personal- und Organisationsamt dann auch den Gemeinderat drei Jahre nach dem Inkrafttreten der Dienstvereinbarung über die Entwicklung des Gleichstellungsprozesses in der Stadtverwaltung Heidelberg.

##### *noch auf Ämterebene:*

Auch die nach der Dienstvereinbarung vorgesehene Berichterstattung der Amtsleitungen im Zusammenhang mit den Zielvereinbarungen zur Steigerung des Frauenanteils – die auf der Grundlage der statistischen Daten 1997 erstmals möglich gewesen wäre –, funktionierte nicht

<sup>14</sup> Urteil des Europäischen Gerichtshofes vom 11.11.97 (C-409/95 EuGH)

<sup>15</sup> vgl. Dienstvereinbarung Frauenförderplan, 4.3 Auswahlgremium: Bei der Personalauswahl wird neben der Personalvertretung und dem jeweiligen Fachamt auch das Amt für Frauenfragen hinzugezogen. Das Auswahlgremium sollte nach Möglichkeit zu 50 Prozent mit Frauen besetzt sein. Dies gilt sowohl für ‚reguläre‘ Stellenbesetzungsverfahren als auch bei Personalfindungskommissionen.

<sup>16</sup> Frauenförderplan der Stadt Heidelberg. Erster Bericht zur Umsetzung. Amt für Frauenfragen, April 1998

von allein. Hilfestellung war erforderlich und Unterstützungsmaßnahmen mussten von uns entwickelt werden.

#### **Der Start zu den Zielvereinbarungen:**

Zur Vorbereitung baten wir alle Amtsleiterinnen und Amtsleiter, für ihren Verantwortungsbereich Prognosen über die in den nächsten drei Jahren frei werdenden Stellen abzugeben. Diese Daten sollten den Ausgangspunkt für die Zielverhandlungen mit dem Personal- und Organisationsamt bilden.

### **3. Stufenplan zur Steigerung des Frauenanteils**

(...) Die Amtsleitungen legen dem Personal- und Organisationsamt innerhalb von vier Monaten nach Vorliegen der Bestandsaufnahme in Abstimmung mit dem Personalrat Vorschläge für Zielvorgaben vor, die eine Steigerung des Anteils weiblicher Beschäftigter in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, für die nächsten drei Jahre vorsehen. Auf der Grundlage dieser Vorschläge legt das Personal- und Organisationsamt im Benehmen mit dem Gesamtpersonalrat und dem Amt für Frauenfragen unverzüglich die Zielvorgaben innerhalb der jeweiligen Dezernate fest, die eine vorausschauende Personal- und Qualifizierungsplanung für den entsprechenden Zeitraum ermöglichen. (...)

#### **Auf dem Weg zu Zielvereinbarungen:**

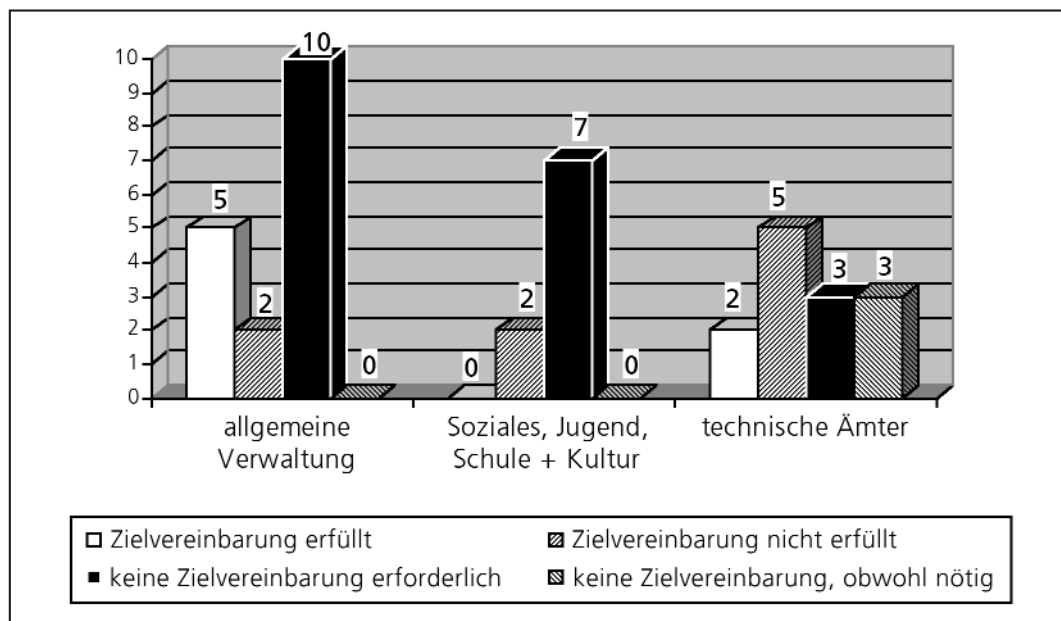
Die von den Fachämtern erhobenen Prognosen führten nicht zu verbindlichen Zielvereinbarungen. Deshalb entwickelte die Frauenbeauftragte einen Erhebungsbogen, der den Führungskräften vor Ort den Blick aus der „Vogelperspektive“ auf ihren Verantwortungsbereich ermöglichen und gleichzeitig mit einer Sammlung von Personalentwicklungs-Instrumenten Hilfestellung bei der Umsetzung des Gleichstellungsauftrags geben sollte. Mit diesem Konzept luden wir KollegInnen des Personal- und Organisationsamtes zum Kooperationstreffen ein. In einer kleinen, aber sehr effizienten vierköpfigen Arbeitsgruppe wurde das Projekt ausgefeilt und schließlich in einem Versuchslauf in drei Pilot-Ämtern getestet.

Nachdem lt. Dienstvereinbarung die paritätische Beschäftigung auch auf der Führungsebene in spätestens 10 Jahren erreicht sein soll, ergab sich ein klares Zeitziel: Dezember 2005. Deswegen wurden jetzt drei Intervallphasen für die Zielvereinbarungen festgelegt: Januar 1999 bis Dezember 2000, Januar 2001 bis Dezember 2003 und Januar 2004 bis Dezember 2005. Anfang 1999 war es dann soweit: nach intensiven Vorbereitungen wurden die ersten Zielquotenvereinbarungen abgeschlossen.

#### **Die erste Zielvereinbarung:**

Alle Ämter, die ein rechnerisches Defizit bei der paritätischen Besetzung ihrer Stellen aufwiesen, waren aufgefordert, in der ersten Intervallphase möglichst ein Drittel dieses Defizits abzubauen und dies verbindlich mit dem Personal- und Organisationsamt zu vereinbaren. Von 39 Ämtern hatten 19 ein rechnerisches Defizit, davon haben 16 eine Zielquote vereinbart, die bis Dezember 2000 erfüllt sein sollte. Drei Leiter aus dem Bereich technische Ämter haben die Vereinbarung trotz des rechnerischen Defizits nicht getroffen, weil sie keine Chance für die Umsetzung sahen.

Bei insgesamt 20 Ämtern war die rechnerische Zielquote (Parität in allen Laufbahngruppen sowie in den Lohngruppenbereichen 1-3 und 4-9) bereits von vorn herein erfüllt. Allerdings gab es auch hier in den oberen Bereichen der Laufbahngruppen und in der Verteilung der Leitungsfunktionen erhebliche Ungleichgewichte.



Übersicht über die erste Zielvereinbarung

### Die zweite Zielvereinbarung:

Vermittelt hatten wir schon in der ersten Intervallphase, dass quantitative Erfolge in männerdominierten Berufen nur durch gezielte qualitative Maßnahmen eingeleitet werden können. Das Amt für Frauenfragen und das Personal- und Organisationsamt haben dazu Beratungsgespräche mit den Amtsleitungen und in einem Fall einen amtspezifischen Workshop angeboten und durchgeführt.

Die Ergebnisse waren trotz dieser Hilfestellung sehr unterschiedlich, wie die vorgelegten Vereinbarungen zur zweiten Intervallphase belegten. Allzu häufig galt immer noch der Leitsatz: „Da kann man nichts machen. Für diesen Bereich/diese Position gibt es eben keine geeignete Bewerberin.“ Und damit wurden quantitative Ziele – scheinbar – unerreichbar.

### Neue Impulse waren erforderlich:

Ziel des Frauenamtes war es daher, wieder neue Impulse zu geben: Was können Führungskräfte tun, um diese Situation nicht einfach hinzunehmen, sondern stattdessen aktiv auf Geschlechtergerechtigkeit hinzuwirken?

### Berichte abliefern ist Silber – miteinander reden ist Gold:

Nach Jahren intensiver Diskussion und Auseinandersetzung mit dem Thema Gleichstellung bargen die erforderlichen Nachverhandlungen diesmal gute Chancen für den weiteren Verlauf des Gleichstellungsprozesses: Den Amtsleitungen, die in dieser Hinsicht mit besonderen Schwierigkeiten zu kämpfen haben, schlugen wir vor, statt einer quantitativen eine qualitative Zielvereinbarung abzuschließen. So konnten beispielhaft in einem Fall auf sehr kooperative und kreative Weise gemeinsam mit der Amtsleitung, dem Dienststellenpersonalrat, dem Dezernenten und dem Leiter des Personal- und Organisationsamtes neue Ideen entwickelt werden, wie der Frauenanteil langfristig zu steigern sein könnte. Die vom Fachamt, Dezernenten, Personal- und Organisationsamt und Frauenamt unterschriebene Vereinbarung legte nun in diesem Fall keine Zahlen fest, sondern welche Maßnahmen im Einzelnen bis Dezember 2003 durchgeführt werden.

Amt 16  
 16. Jan. 2002

Berufsfeuerwehr Heidelberg, 16.01.2002  
37,0 hz-It

**Vermerk**

Besprechung am 15.02.2002

**Thema:** Umsetzung der Dienstvereinbarung Frauenförderplan 2. Intervallphase

**Teilnehmer:** Herr Bürgermeister Dr. Würzner  
 Herr Fischer – Amt 11  
 Frau Dombig – Amt 16  
 Frau Rätz – Amt 16  
 Herr Kolb – Amt 37  
 Herr Honzel – Amt 37

Aufgrund der bisher geringen Anzahl an Bewerbungen von Frauen bei der Berufsfeuerwehr wurden in dem Gespräch Möglichkeiten erörtert, um Frauen die beruflichen Möglichkeiten bei der Berufsfeuerwehr näher zu bringen, um somit für die Zukunft eine größere Anzahl an Bewerberinnen zu gewinnen.

Als Maßnahmen zur Förderung des Frauenanteils in der Berufsfeuerwehr wurden vier Möglichkeiten beschlossen:

1. Die Freiwilligen Feuerwehren im Rhein-Neckar-Kreis werden gezielt angeschrieben, um in ihren Reihen auf die beruflichen Möglichkeiten von Frauen in der Berufsfeuerwehr hinzuweisen. In diesen Schreiben sollen insbesondere Informationen über die für den Feuerwehrdienst geeigneten Berufe und die Einstellungs Voraussetzungen gegeben werden.
2. Durch gezielte Informationen bei den Frauen in der Freiwilligen Feuerwehr Heidelberg soll versucht werden, auch hier das Interesse am Beruf der Feuerwehrfrau zu steigern.
3. Das Berufs-Informationszentrum des Arbeitsamtes erhält von der Berufsfeuerwehr ausführliche Informationen, um auch auf diesem Weg Nachwuchswerbung für Frauen zu betreiben.
4. Mit der Kreishandwerkerskammer werden Gespräche geführt, um abzuklären, welche Möglichkeiten über diese Schiene zur Nachwuchswerbung bestehen.

Die o.g. Punkte werden in die Zielvereinbarung von Amt 37 aufgenommen, so dass die quantitative Zielsetzung entfallen kann.

Hans-Kochum Honzel

Die Zielvereinbarung der Heidelberger Feuerwehr, ein Fachamt, das mehr als alle anderen traditionelle Hürden zu überwinden hat.

**Alle Bereiche im Blick behalten können:**

Bei mehr als 50 Prozent der Fachämter war die rechnerische Zielquote bereits von vorn herein erfüllt. Dass aber auch hier die Gleichstellung nicht von alleine funktioniert, kann anhand der differenzierten Statistik für das Jahr 2000 belegt werden. Während in den technischen Ämtern – die bei der Verwirklichung von Chancengleichheit besonders im Blickpunkt stehen – seit 1998 Verbesserungen zu verzeichnen sind, kann in den klassischen Frauendomänen ein Rückwärtstrend diagnostiziert werden<sup>17</sup>.

An diesem Beispiel wird die Notwendigkeit von differenzierten Statistiken und einer qualifizierten Berichterstattung noch einmal deutlich: Ohne diese Instrumente wäre die Entwicklung unbemerkt und deshalb mit Sicherheit auch unkorrigiert geblieben.

**Eine veränderte Wahrnehmung 2002 – und eine ausführliche Stellungnahme des Amtes für Frauenfragen:**

Nach vielen gemeinsamen Gesprächen informierte das Personal- und Organisationsamt mit einem ausführlichen 2. Umsetzungsbericht<sup>18</sup> den Gemeinderat und die Amtsleitungen. Auch wenn das Amt für Frauenfragen aus fachlicher Sicht in der eigenen Stellungnahmen zu diesem Bericht einiges anders bewertet<sup>19</sup>, die heute gegenüber 1994 deutlich veränderte Wahrnehmung wird in schon in der Vorlage sichtbar:

„Wir hoffen mit den Ausführungen in dem Bericht deutlich machen zu können, dass das Thema Geschlechtergerechtigkeit für unsere Verwaltung nicht nur ein wichtiges konzeptionelles Thema ist, sondern auch in der täglichen Personalwirtschaft und Personalentwicklung mit viel Engagement mit Leben erfüllt wird.“ (Hervorhebung durch D.R.)

**Wo wir Erfolge sehen:**

- Eine Dienstvereinbarung zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Stadtverwaltung Heidelberg wurde am 12. Mai 1995 von der Oberbürgermeisterin Beate Weber und dem damaligen Gesamtpersonalratsvorsitzenden Klaus Hummel unterzeichnet. Am 1. Juli 1995 trat sie in Kraft.
- Wir konnten eine Vereinbarung verankern, die umfassend auf die typischen Gleichstellungsprobleme von Frauen eingeht:
  - **Unzureichende Gestaltungsmacht von Frauen:**  
Mangelnde Beteiligung von Frauen bei Entscheidungsvorbereitungen und Entscheidungen  
Unzureichende geschlechterdifferenzierte Datenlage über die Folgen der typischen Geschlechterrollenzuweisungen und der damit verbundenen Lebenslagen bei Männern und Frauen
  - **Unzureichende Gleichberechtigung beim Zugang zu materiellen Gütern zwischen Frauen und Männern und damit auch bei deren Nutzung.** Dies gilt insbesondere für die Verfügungsmacht von Frauen über die knappen Ressourcen wie z. B. Geld.

<sup>17</sup> **Technische Ämter:** Im gehobenen Dienst sank das Defizit in Bezug zur Parität von Minus 51,0 auf Minus 33,0; im höheren Dienst von Minus 26,5 auf Minus 17,5.

**Allgemeine Verwaltung:** Im gehobenen Dienst reduzierte sich der Frauenüberhang seit 1998 um 5,5 auf 16,0, im höheren Dienst wurde das Minus von 13,5 nur um 0,5 auf 13,0 verringert.

**Sozial-, Jugend-, Schul- und Kulturverwaltung:** Im gehobenen Dienst reduzierte sich der Frauenüberhang um 6,5 auf 41,0, im höheren Dienst verschlechterte sich das Ergebnis sogar noch um Minus 2,5 auf Minus 6,0.

<sup>18</sup> Frauenförderplan. Zweiter Bericht zur Umsetzung. Personal- und Organisationsamt, 2001

<sup>19</sup> Stellungnahme des Frauenamtes zum 2. Umsetzungsbericht der Dienstvereinbarung „Frauenförderplan“ der Stadt Heidelberg, 2001

- Überlastung von Frauen mit unbezahlten Arbeiten und Verpflichtungen wie versorgende Hausarbeit und Fürsorge für Familie und Freunde, vor allem für Kinder und alte Menschen – hier gibt es nach wie vor keine ausgewogene Balance zwischen Männern und Frauen.
- Unzureichender Zugang von Frauen zu allen Positionen der Erwerbsarbeit: in schlechter bezahlten Tätigkeiten ist ihr Anteil besonders hoch, in gut und sehr gut bezahlten Bereichen besonders niedrig.
- Umfassende Probleme wirtschafts- und strukturpolitischer Art bei der Vereinbarkeit beruflicher Arbeit mit Erziehungs- und Pflegeverpflichtungen.
- Komplexe Probleme durch die Existenz geschlechtsspezifischer Gewalt.
- Unangemessene Ausbalancierung von Wertmaßstäben zwischen Frauen und Männern. Dazu gehört das Festhalten an überholten bzw. diskriminierenden Geschlechterklischees im Sprachgebrauch und im Alltagshandeln und die überwiegende Orientierung an männlichen Vorstellungen und Normen.
- Eingeschränkte öffentliche Verantwortungsübernahme für die Lösung der typischen Gleichstellungsprobleme: Die Bewältigungslasten, die für Frauen durch die Ungleichgewichte zwischen den Geschlechtern entstanden sind, werden gerne zum Privatproblem erklärt.

- Eingeführt wurden die Verfahren „Zielvereinbarungen“ und „Controlling“. Damit ist ein Instrument vorgeschlagen und verabschiedet worden, dass nicht nur eine regelmäßige Erfolgskontrolle der geleisteten Arbeit ermöglichen konnte. Es wurde auch ein Weg gefunden, um mit allen Personalverantwortlichen in der Stadt Heidelberg im regelmäßigen Gespräch über Schritt für Schritt umsetzbare Maßnahmen für mehr Gleichstellung zu bleiben. Als entscheidend betrachten wir, dass die Konstruktion der Zielvereinbarungen nicht allein die Möglichkeit schaffte, den Gleichstellungsprozess durch problemorientierte Beratungsarbeit gezielt zu fördern, sie erlaubte gleichzeitig, einer Blickverengung auf eine Maßnahme (z. B. die Frauenquote bei Stellenbesetzungen) zu entgehen. Die Zielvereinbarungen bezogen sich auf die ganze Bandbreite der möglichen Maßnahmen zur Personal- und Organisationsentwicklung.
- Vorgeschlagen und vereinbart wurde die ständige und differenzierte Datenerhebung entlang der typischen Gleichstellungsprobleme von Frauen, um den Entwicklungsverlauf für alle Personalverantwortlichen und die Kontrollinstanzen Oberbürgermeisterin, Gesamtpersonalrat (gemäß § 67 LPVG) und Amt für Frauenfragen transparent machen zu können.
- Zusätzlich verankert wurde das Recht des Gemeinderats auf diese Information. Damit wurde der Tatsache Rechnung getragen, dass dieses politische Gremium die Besetzung der Führungspositionen mitbestimmt und mitverantwortet.
- Die Heidelberger Dienstvereinbarung zur Gleichstellung hält Bundes- und EU-Recht stand. Dies wurde nicht zuletzt deutlich durch die Zurückweisung von zwei Dienstaufsichtsbeschwerden durch das Regierungspräsidium Karlsruhe und der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes<sup>20</sup>.
- Der zweite Umsetzungsbericht zur Dienstvereinbarung „Gleichstellung“ hat gezeigt, dass die von uns vorgeschlagenen Verfahren sowie unsere konkreten Impulse zur Umsetzungsbegleitung dazu beitragen konnten, den Gleichstellungsauftrag wirkungsvoll in den Verwaltungsalltag der Personal- und Organisationsentwicklung zu übersetzen. Er hat aber auch gezeigt, dass die Umsetzung noch deutlich verbessert und forciert werden muss, soll das vereinbarte Ziel erreicht werden.

<sup>20</sup> Urteil des Europäischen Gerichtshofes vom 11.11.97 (C-409/95 EuGH): Ein Gesetz mit Öffnungsklausel, nach der die Bewerbungen von Männern einer objektiven Beurteilung unterzogen werden könnten, sei gemeinschaftsrechtskonform. Die Beurteilung des Falles „Kalanke“ im Oktober 1995 dürfe nicht zu einer Diskriminierung von Frauen führen. Denn, so die Urteilsbegründung, in der sozialen Wirklichkeit zeige sich, dass die Tendenz bestehe, Männer gegenüber Frauen gleicher Qualifikation aufgrund von Vorurteilen und stereotypen Vorstellungen über die Rolle und die Fähigkeiten der Frau im Erwerbsleben zu bevorzugen. Befürchtungen, dass Frauen ihre Laufbahn häufiger unterbrechen, dass sie ihre Arbeitszeit aufgrund häuslicher und familiärer Aufgaben weniger flexibel gestalten oder dass sie durch Schwangerschaften, Geburten und Stillzeiten häufiger ausfielen, führten zu Diskriminierungen ihnen gegenüber. Aus diesen Gründen bedeute allein die Tatsache, dass zwei Bewerber unterschiedlichen Geschlechts gleich qualifiziert seien, nicht, dass sie gleiche Chancen hätten. D.h. die Bevorzugung von Frauen im öffentlichen Dienst ist rechtfertigt (und als kompensatorische Leistung gerechtfertigt), wenn Männer damit nicht automatisch diskriminiert werden.

## Wo wir weitere Handlungsmöglichkeiten sehen:

### 1. Vorteile der Gleichstellung systematisch nutzen und den Geltungsbereich der Dienstvereinbarung präzisieren

1. Klarstellung: Alle Maßnahmen der Personal- und Organisationsentwicklung sind vom Gleichstellungsauftrag betroffen.  
 Folge 1: Alle diese Maßnahmen unter dem Gesichtspunkt des Beitrages für die Gleichstellung bearbeiten.  
 Folge 2: Diese Haltung z. B. durch Schulungen zum Bestandteil der beruflichen Kompetenz aller Personalverantwortlichen machen.
2. Klarstellung und Überprüfung der Umsetzung des Auftrages
  1. bei Mehrheitsbeteiligung der Stadt Heidelberg,
  2. im Rahmen der dezentralen Ressourcenverantwortung (DRV),
  3. mittelfristig auch bei der Vergabe von freiwilligen Leistungen

### 2. Konsequenz sein und Daten vollständig erheben bzw. auswerten Verbesserungen zum Thema „quantitative Integration von Frauen“

- Reale rechnerische Stellenzahl erfassen
- Auswertung der Geschlechterverteilung bei allen Stellenbewegungen
- Darstellung der Wahrnehmung von familiären Verpflichtungen im Arbeitsprozess

#### Verbesserungen zum Thema „qualitative Integration von Frauen“

- Statistische Beobachtung aller Aufstiegswege in Verbindung mit dem Alter und Dienstalder (Höhergruppierung, Beförderung)
- Statistische Beobachtung der Nachwuchskräfteentwicklung: Einbeziehung der Positionen Sachgebietsleitung und Stellvertretung
- Statistische Beobachtung der Qualifizierung bzw. Fortbildung des Führungskräfte nachwuchses
- Statistische Beobachtung der Beteiligung von Frauen (besonders teilzeitbeschäftigte Frauen) bei Prozessen der Entscheidungsfindung: Gremien, Projekte etc.

### 3. Glaubwürdig bleiben und die Motivation zur Verwirklichung der Chancengleichheit fördern

- Integration der Zielvereinbarungen zur Gleichstellung (im Personalbereich) in den jährlichen Produkt- und Leistungsplan der Stadt Heidelberg
- Verstärkung der jährlichen Berichterstattung
- Entwicklung von Anreizen zur Aufgabenerfüllung. Beispiel: Leistungsorientierte Mittelvergabe
- Entwicklung und Einführung von Sanktionen. Beispiel: Selbstfinanzierte Beratungsgespräche und erhöhte Anforderungen an die Berichtspflicht.



#### 4. Offensive zur Entwicklung weiblicher Führungskräfte starten

- Erarbeitung eines Maßnahmenkatalogs zur Vermeidung der typischen Gleichstellungsprobleme und frühzeitige Einbeziehung des Frauenamtes bei der Konzipierung eines Programms zur Führungskräfteentwicklung. Beispiel: paritätische Besetzung der Maßnahmen.
- Fortbildungsangebote weiterentwickeln. Die unterschiedlichen Gruppen weiblicher Beschäftigter berücksichtigen.

#### 5. Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern

- Offensive Teilzeit in Führungspositionen starten. Geeignete Rahmenbedingungen schaffen.
- Gezielte Väterförderung betreiben. Geeignete Maßnahmen entwickeln.
- Offensive Telearbeit starten
- Angebote zur Kinderbetreuung für MitarbeiterInnen der Stadtverwaltung Heidelberg verbindlich regeln
- Statistische Beobachtung der Maßnahmen für WiedereinsteigerInnen

#### 6. Alle Frauen sehen und typische Frauenarbeitsplätze im Auge behalten

- Bei Auslagerung von Arbeitsplätzen:  
Konsequenzen für Frauen prüfen  
Verschlechterungen für Frauen verhindern
- Alles zusammen im Gleichstellungsbericht transparent machen
- Bereich Arbeiterinnen: Arbeitszufriedenheit erhöhen
- Töchertage zur beruflichen Orientierung von Mädchen auch in untypischen Arbeitsbereichen

#### 7. Dienstvereinbarung „Frauenförderplan“

- Anpassung der Dienstvereinbarung an die neuen Entwicklungserfordernisse zur Erreichung der Zielvereinbarung (vgl. Stellungnahme des Amtes für Frauenfragen) und die kontinuierliche Fortschreibung der Vereinbarung sicherstellen  
Änderung des Namens der Dienstvereinbarung:  
Personal- und Organisationsentwicklung „plus“: Gleichstellung von Frauen und Männern (Abkürzung „Gleichstellungsvereinbarung“)

#### *Veröffentlichungen dazu:*

- Dienstvereinbarung zur Gleichstellung (Frauenförderplan). Heidelberg 1995 ([www.heidelberg.de/frauen](http://www.heidelberg.de/frauen), Rubrik „Schwerpunktthemen“)
- Frauenförderplan der Stadt Heidelberg. Erster Bericht zur Umsetzung. Amt für Frauenfragen, April 1998
- Frauenförderplan. Zweiter Bericht zur Umsetzung. Personal- und Organisationsamt, 2001
- Stellungnahme des Frauenamtes zum 2. Umsetzungsbericht der Dienstvereinbarung „Frauenförderplan“ der Stadt Heidelberg, 2001

## Den Gleichstellungsauftrag in den Verwaltungsalltag übersetzen:

### 2. Phase: Folgeprojekte – Weiterentwicklung von Strategien und Instrumenten zur Bearbeitung typischer Gleichstellungsprobleme

#### Schwerpunkt *Diskriminierung und Gewalt verhindern*

#### Hier: „Dienstvereinbarung zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“

##### Was war das?

- Eine Klarstellung des Verbotes der sexuellen Belästigung bei der Heidelberger Stadtverwaltung in Verbindung mit einer eindeutigen Definition, was unter sexuellen Übergriffen und Belästigungen zu verstehen ist, sowie eine transparente Festlegung von Verfahren, die zum Tragen kommen, wenn ein solcher Fall eintritt.

##### Warum wurde es gemacht?

- Infas-Untersuchung 1984: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz hat weit größere Ausmaße, als bis dahin angenommen worden war.
- Studie des Bundesfrauenministeriums 1990: 72 Prozent aller berufstätigen Frauen in der Bundesrepublik hatten diese Erfahrung in den unterschiedlichsten Formen schon gemacht.
- Parallelstudie 1990 (Schneble/Domsch): Männer wie Frauen haben mehrheitlich die gleiche Einschätzung von sexueller Belästigung. Pornographische Bilder, Briefe mit sexuellen Anspielungen und jede Form von unerwünschten Gesten und körperlichen Berührungen werden von beiden Geschlechtern zu 70 Prozent als Belästigung eingestuft.
- Empfehlungen der Europäischen Gemeinschaft 1992, diese Form der sexuellen Gewalt gezielt zu bekämpfen.
- Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Beschäftigtenschutzgesetz) 1994 als Teil des 2. Gleichstellungsgesetzes.
- Gespräche mit einzelnen betroffenen Frauen bei der Heidelberger Stadtverwaltung

##### Was wir getan haben:

- Beratung von Kolleginnen und gezielte Bearbeitung der vorgetragenen Probleme
- Konzeption und Umsetzung von Maßnahmen, um dieses Thema aus der Tabu-Zone herauslösen zu können, u. a.:
  - Mitarbeit in einer Heidelberger Frauengruppe gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz (Frauen aus Heidelberger Betrieben und Dienststellen)
  - Veranstaltung im Rahmen der Heidelberger Frauengespräche: „Nun hab’ dich doch nicht so... Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“
  - Broschüre: „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz – Hintergründe, Gegenwehr, Hilfsangebote“, die 3., überarbeitete Auflage erschien 1999
  - Vorbereitung der Dienstvereinbarung im Arbeitskreis „16“<sup>21</sup> (Teilnehmerinnen sind Kolleginnen aus unterschiedlichen Ämtern)
  - Verankerung des Verbots in der Dienstvereinbarung Gleichstellung
  - Verankerung der Verpflichtung zu einer speziellen Dienstvereinbarung in der bereits verabschiedeten Dienstvereinbarung zur Gleichstellung

<sup>21</sup> Im internen Verwaltungsablauf ist „16“ bzw. die Kurzform „Amt 16“ das Kürzel für das Amt für Frauenfragen



*Auszug aus der Dienstvereinbarung Frauenförderplan:*

### **9. Schutz des Persönlichkeitsrechts der Frauen am Arbeitsplatz**

Sexuelle Belästigungen sind zu unterlassen.

Arbeitgeberin und Personalvertretung beabsichtigen, eine Dienstvereinbarung über das Verbot der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz abzuschließen. Das Thema wird in die allgemeine Aus- und Fortbildung einbezogen. Räumliche Situationen, die auf Frauen bedrohlich wirken, werden auf geeignete Weise geändert.

- Konzeption und Entwurf der Dienstvereinbarung gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz
- Gewinnen von Kooperationspartnerinnen und -partnern: Verhandlung und Abstimmung der Endfassung in enger Kooperation mit dem Gesamtpersonalrat und dem Personal- und Organisationsamt
- Einrichtung eines Disziplinargremiums (Leitung des Personal- und Organisationsamtes, die Frauenbeauftragte und der/die Vorsitzende des Gesamtpersonalrates), an das sich Betroffene vertraulich wenden können und das befugt ist, entsprechende Sanktionen gegenüber dem Täter zu veranlassen.
- Initiierung eines regelmäßigen Fortbildungsangebots zum Beschäftigtenschutzgesetz und der Heidelberger Dienstvereinbarung für Führungskräfte und interessierte KollegInnen mit einer Einführung durch die Leiterin des Amtes für Frauenfragen.

### **Wo wir Erfolge sehen:**

- Die Dienstvereinbarung zum Schutz von Beschäftigten der Stadtverwaltung Heidelberg vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz trat bereits einen Monat nach dem Frauenförderplan am 1. August 1995 in Kraft.
- Die stark nachgefragte Broschüre (inzwischen in 3. überarbeiteter Auflage) unterstützt die Auseinandersetzung mit dem Thema.
- Das klare Verbot entfaltet eine präventive Wirkung.
- Es hat sich bewährt, dass das Frauenamt den Mitarbeiterinnen zur Beratung und psychologischen Unterstützung zur Verfügung steht, die aufgrund ihrer persönlichen Situation erst einmal anonym bleiben wollen.
- Die für Führungskräfte verpflichtende Schulung stößt jeweils auf sehr positive Resonanz.
- Zur Diskussion der Ergebnisse der Dienstvereinbarung wurde die Frauenbeauftragte zweimal in den Frauen-Arbeitskreis gegen sexuelle Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz an der Universität Heidelberg eingeladen.
- Die Heidelberger Dienstvereinbarung wird in der einschlägigen Literatur als beispielhaft angeführt (vgl. Tondorf/ Krell, An den Führungskräften führt kein Weg vorbei, Düsseldorf 1999)

### **Wo wir weitere Handlungsmöglichkeiten sehen:**

- Eine regelmäßige Berichterstattung zur Umsetzung der Dienstvereinbarung.
- Überprüfung der praktischen Auswirkungen dieser Vereinbarung mit geeigneten Verfahren: Die Frage muss beantwortet werden, ob die ausgehandelten Verfahren genügend Schutz bieten, so dass Betroffene wirklich den Mut aufbringen, sich gegen unerwünschtes Verhalten von Kollegen oder Vorgesetzten zur Wehr zu setzen<sup>22</sup>.

<sup>22</sup> Auch das geltende Beschäftigtenschutzgesetz wird derzeit auf seine praktischen Auswirkungen hin überprüft (vgl. Internetmeldung vom 30.08.2001)

*Veröffentlichungen dazu:*

- Dienstvereinbarung zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Heidelberg 1995 ([www.heidelberg.de/frauen](http://www.heidelberg.de/frauen), Rubrik „Schwerpunktthemen“)
- Die Würde der Frau ist unantastbar. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Hintergründe, Gegenwehr, Hilfsangebote. Heidrun Motzkau, Doris Rasch und Gabriele Skolaut. 3., überarbeitete Aufl. 1999

## *Schwerpunkt **Berufsleben neu gestalten und Beteiligung sichern***

Hier: **Beteiligungsstrukturen aufbauen und sichern**

### **Was war das?**

- Organisation und Moderation der Beteiligung von Mitarbeiterinnen und Einsatz für eine bessere, möglichst paritätische, Beteiligung von Frauen innerhalb der Stadtverwaltung Heidelberg.

### **Warum wurde es gemacht?**

- Abgesehen davon, dass hier sprichwörtlich der Weg das Ziel ist, haben wir es bei der Neugestaltung traditioneller Geschlechtsrollenansprüche und damit der Verwirklichung der Gleichstellung mit einem ständigem Aushandlungsprozess auf allen Ebenen zu tun, der nicht für, sondern nur mit den Frauen praktiziert werden kann.
- Darüber hinaus entspricht es sowohl in Europa als auch in der Bundesrepublik Deutschland dem Geist aller Verordnungen und Gesetze zur Gleichstellung, dass eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Gremien erschaffen oder erhalten wird<sup>23</sup>.

### **Was wir getan haben:**

**1. Herstellung von Rahmenbedingungen, damit Kolleginnen aktuelle Themen zur Situation der Frauen in der Stadtverwaltung untereinander und im Hinblick auf Verbesserungsmöglichkeiten diskutieren konnten:**

- Initiierung und Begleitung eines Frauen-Arbeitskreises (AK 16) zur Entwicklung von Lösungsvorschlägen zur Verbesserung der Situation von Frauen.
  - Der AK 16 war offen für alle interessierten Mitarbeiterinnen der Stadtverwaltung und hat sich mit immer wieder neuen Themen auseinandergesetzt (u. a. Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Teilzeitmöglichkeiten).
  - Die Arbeitskreisteilnehmerinnen leisteten außerdem wichtige inhaltliche Vorarbeiten für die Verabschiedung der beiden frauenpolitisch sehr entscheidenden Dienstvereinbarungen zur Gleichstellung und gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Darüber hinaus beteiligten sie sich an den Vorbereitungen für die Frauenkonferenzen, den Unterstützungsaktionen vor den Personalratswahlen, der Gestaltung einer Personalbefragung und an den Diskussionen über ein Leitbild für Führungskräfte.
- Vorbereitung und Durchführung von Frauenkonferenzen
  - Für beide Veranstaltungen wurden typische Problemschwerpunkte aufgegriffen, die in Einzelgesprächen und in der Beratungsarbeit sichtbar geworden waren. Um die Beteiligungsschranken möglichst niedrig zu halten, wurde in Kleingruppen gearbeitet.

<sup>23</sup> vgl. Bundesgremienbesetzungsgesetz (Zweites Gleichberechtigungsgesetz, Art. 11, vom 1.9.94), EU-RL 76/207 (Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg, sowie in Bezug auf Arbeitsbedingungen vom 9.2.76 – Gleichbehandlungsrichtlinie –), Grundgesetz, Artikel 3 Abs. 2 Satz 2 (Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.), die Vorgaben des EG-Vertrages (Artikel 2, Artikel 3 Abs. 2, Artikel 141 Abs. 4 EG-Vertrag) sowie völkerrechtlichen Verpflichtungen (Artikel 11 Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau – CEDAW).

- Gewünscht wurden u. a. Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, Selbstverteidigungskurse speziell für Mitarbeiterinnen, flexiblere Teilzeit und eine bessere verwaltungsinterne Kommunikation der Kolleginnen untereinander und mit dem Amt für Frauenfragen: wichtige und handlungsleitende Kriterien für unsere gleichstellungspolitische Arbeit.
- Initiierung und Durchführung einer Frauen-Projektgruppe zur Erarbeitung eines Fortbildungskonzepts für städtische Mitarbeiterinnen: Nachdem der oben beschriebene AK 16 sich nach fast 12 Jahren aufgelöst hatte, wurden die Arbeitsformen nach Befragung der ehemaligen Mitgliedsfrauen an die veränderten Arbeitsbedingungen der meisten Kolleginnen angepasst und so die Erarbeitung eines zielgruppen- und mitarbeiterinnenorientierten Fortbildungskonzepts ermöglicht (s. S. 30).

## **2. Einsatz auf allen Ebenen für eine paritätische Beteiligung von Frauen bei der Entscheidungsvorbereitung in der Stadtverwaltung Heidelberg:**

- In der Gleichstellungsvereinbarung konnten Regelungen für die Besetzung der Auswahlgremien verankert werden: Sie sollen nach Möglichkeit zu 50 Prozent mit Frauen besetzt sein.
- Zwischen dem Personal- und Organisationsamt und dem Amt für Frauenfragen wurde 1998<sup>24</sup> vereinbart, dass alle Arbeitsgruppen, Projektgruppen, Qualitätszirkel etc. grundsätzlich paritätisch mit weiblichen und männlichen Beschäftigten besetzt werden.
- Öffentlich und nichtöffentlich haben wir die Frage der paritätischen Beteiligung von Frauen in Verbindung mit Personalratswahlen thematisiert.
- Um die Führungskräfte vor Ort für diesen Aspekt zu sensibilisieren, wird im Fragebogen zu den Zielvereinbarungen der Punkt „Leitung von bzw. Mitarbeit in Arbeitskreisen, Arbeitsgruppen, Projektgruppen, Qualitätszirkeln“ abgefragt.
- Im Rahmen der Arbeiten zur Verwaltungsreform war und ist das Frauenamt an Arbeitsgruppen beteiligt, die von der Oberbürgermeisterin zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und -qualität in der Stadtverwaltung eingerichtet wurden, damit Fraueninteressen in gleicher Weise wie Männerinteressen Beachtung finden (s. S. 33, Verwaltungsreform für den Gleichstellungsprozess nutzen)

### **Wo wir Erfolge sehen:**

- Durch das Engagement der AK 16-Frauen wurde z. B. die Einrichtung einer Informationsstelle für Wiedereinsteigerinnen beim Personal- und Organisationsamt erreicht. Die Dienste dieser Informationsstelle sind in einer eigenen Broschüre zusammengefasst („STADT INFO – Für Mütter und Väter und solche, die es werden wollen und alle anderen in der Stadtverwaltung“, zu beziehen über das Personal- und Organisationsamt).
- Die Kolleginnen haben in dieser Zeit nicht nur ihr persönliches und fachliches Know-how eingebracht, sondern auch dazu beigetragen, dass allmählich ein Netzwerk frauenpolitisch interessierter Mitarbeiterinnen entstehen konnte. Allen Mitstreiterinnen gebührt an dieser Stelle ein ganz herzliches Dankeschön für ihre langjährige engagierte Mitarbeit.
- Viele Teilnehmerinnen der Frauenkonferenzen brachten sich ganz persönlich mit ihren Anliegen ein und fanden diese unkonventionelle Form der Meinungsäußerung in einer Großveranstaltung sehr gewinnbringend.
- Die Auswertung der von der Frauen-AG zur Entwicklung eines Fortbildungskonzepts für städtische Mitarbeiterinnen entwickelten Arbeitsform lässt den Schluss zu, dass die Herstellung einer Balance zwischen individuellen Arbeits- und Lebensbedingungen und der persönlichen

<sup>24</sup> Internes Arbeitspapier der Ämter 11 und 16 vom 13.05.1998

Verantwortungsübernahme für das Projekt durch die Teilnehmerinnen ein entscheidender Faktor für ein erfolgreiches Arbeitsergebnis sein kann (s. S. 30, Fortbildungskonzept für städtische Mitarbeiterinnen).

- Aus der Zusammenfassung der von den Fachämtern gemeldeten Projektgruppen<sup>25</sup> geht hervor, dass 1999, vier Jahre nach Inkrafttreten der Dienstvereinbarung zur Gleichstellung, 210 Frauen in Arbeits- und Projektgruppen engagiert waren, davon 28 als Leiterinnen. Das entspricht fast ihrem Gesamtanteil bei den Beschäftigten (44,68 Prozent Frauenanteil in den Arbeitsgruppen, 46,4 Prozent Frauenanteil in der Gesamtverwaltung). Auch als Projektgruppenleiterinnen sind sie mit 35 Prozent bereits gut vertreten (28 von insgesamt 80); zweifellos bestehen hier jedoch noch Verbesserungsmöglichkeiten.
- Für die Personal- und Organisationsentwicklung wichtige Arbeitsgruppen, an denen auch das Amt für Frauenfragen beteiligt war, wie die zur Entwicklung des Leitbildes für Führungskräfte, zur Vorbereitung des Personalgespräches, zu Entwicklung eines Fortbildungsleitbildes, zur Flexibilisierung der Arbeitszeit oder zur Entwicklung einer bürgernahen Verwaltungssprache, waren paritätisch mit Frauen und Männern besetzt.

### Wo wir weitere Handlungsmöglichkeiten sehen:

- Die gegenwärtig noch mehr oder weniger zufällige Umsetzung der paritätischen Beteiligung von Frauen sollte ersetzt werden durch eine systematische Aufgabenwahrnehmung und Berichterstattung an den Gemeinderat im Rahmen der jährlichen Vereinbarungen und Berichte zum Produkt- und Leistungsplan jedes Fachamtes. Zu diesem Zweck sollten die bestehenden Selbstverpflichtungen in einer Qualitätsvereinbarung mit allen Fachämtern noch einmal ausführlich erläutert werden.

## Schwerpunkt *Berufsleben neu gestalten und Beteiligung sichern*

Hier: **Fortbildung**

### Was war das?

- Einer der Anknüpfungspunkte, der aus dem Initialprojekt Dienstvereinbarung zur Gleichstellung entstanden ist, ist der Themenkomplex Fortbildung. Als wesentlicher Bereich der Personal- und Organisationsentwicklung kann Fortbildung dazu beitragen, einerseits die Position von Frauen in der Stadtverwaltung zu stärken und andererseits den Gleichstellungsauftrag als Querschnittsaufgabe mit einer Verantwortung sowohl für die Personalentwicklung im eigenen Zuständigkeitsbereich als auch im Hinblick auf die „externe“ Aufgabenwahrnehmung im jeweiligen Arbeitsbereich zu verankern.

### Warum wurde es gemacht?

- Die in der Dienstvereinbarung zur Gleichstellung festgeschriebenen Vorgaben zur Fort- und Weiterbildung sollten begleitet und weiter entwickelt werden, damit das verbindliche Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern möglichst zügig selbstverständliche Praxis wird. Grundsätzlich muss sich der Querschnittsauftrag auch in den Angeboten und vor allen Dingen bei der Durchführung von Fort- und Weiterbildungsseminaren wiederfinden.

<sup>25</sup> Quelle: Statistikteil der Zielvereinbarungen der 1. Intervallphase, 1999 bis 2000

*Dienstvereinbarung Frauenförderplan:***5. Fort- und Weiterbildung**

Bei der Planung und Durchführung von Fortbildungsveranstaltungen ist die Interessenlage von Frauen zu berücksichtigen. (...) Ausschreibungen für Fortbildungsveranstaltungen sind so zu gestalten, dass Frauen zur Teilnahme ausdrücklich aufgefordert und zur Übernahme neuer, auch ‚frau-untypischer‘ Aufgaben ermutigt werden.

Frauen sollen auf allen Ebenen verstärkt als Referentinnen in allen Fortbildungsbereichen eingesetzt werden, um eine möglichst gleichwertige Repräsentanz der Geschlechter zu erreichen.

Die Gleichstellung ist in gesonderten Fortbildungen zu thematisieren, speziell für Vorgesetzte, Personalsachbearbeiterinnen und -sachbearbeiter, Personalrätinnen und -räte sowie Ausbilderinnen und Ausbilder. Diese Aufgabe wird als spezifisches Qualifikationsmerkmal von Führungskräften begriffen und muss bei der Beurteilung der Führungskräfte berücksichtigt werden.

Im Rahmen ihrer jährlichen Berichtspflicht (vgl. Punkt 3, Abs. 6) legen die Amtsleitungen eine Statistik über die Teilnahme an Fortbildungen (differenziert nach Aufstiegs- und Anpassungsfortbildung) vor. Für alle Fortbildungen soll bei Bedarf Kinderbetreuung angeboten werden. Das Angebot besteht für Frauen und Männer. (...)

**Was wir getan haben:**

- Regelmäßige Vorschläge für Fortbildungsangebote (und in vielen Fällen geeignete Seminar-AnbieterInnen) zur Bearbeitung typischer Gleichstellungsprobleme und zur Sensibilisierung für das eigene Geschlechtermodell für das jährliche Fortbildungsangebot der Stadt Heidelberg. Beispiele:
  - Seminarangebote speziell für Frauen, 2002 z. B.:
    - Grundkurs Wendo (Selbstbehauptung und -verteidigung)
    - Messerabwehr-Kurs (Wendo-Selbstbehauptung und -verteidigung)
    - Power Talking – Sagen Sie’s positiv und zukunftsweisend!
    - Gewusst wie: Das Personalgespräch für die eigene Entwicklung nutzen
  - Seminarangebote für Frauen und Männer sowie speziell für Führungskräfte, 2002 z. B.:
    - Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz – Fortbildung zum Beschäftigtenschutzgesetz
    - Gleichstellung als Führungskompetenz
    - Kompetenzen nutzen: Bessere Zusammenarbeit zwischen Frauen und Männern
    - Zeit- und Selbstmanagement
- Regelmäßige Beratung von Kolleginnen und Übersetzung der vorgetragenen Probleme in die jährlichen Programmvorschläge.
- Eigenständige Konzipierung von Fortbildungen und Durchführung dieser Seminare durch die Leiterin des Amtes für Frauenfragen:
  - „Die Verwaltungsreform als Herausforderung: mitdenken – mitreden – mittragen“ für alle städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. (Technische Organisation Amt für Frauenfragen)

Vortrag der Frauenbeauftragten „Frauenförderung – alter Hut, Modethema oder Dauerauftrag?“  
und durch das Frauenamt und das Personal- und Organisationsamt geleitete Arbeitsgruppen zum Thema:

- Mobilzeit – wie flexibel ist Arbeitszeit machbar?
- Fortbildungen – was brauchen Beschäftigte, was braucht eine moderne Stadtverwaltung?
- Verbesserte Arbeitsbedingungen durch die Verwaltungsreform
- Gleichstellung – ein Produkt der Arbeit jedes Amtes
- Anforderungen an Führungskräfte
- Nachgefragt: Was ich über die Verwaltungsreform wissen will
- Podiumsdiskussion mit einer Vertreterin des Personal- und Organisationsamtes, dem Gesamtpersonalrat und der Leiterin des Amtes für Frauenfragen: Frauen und Männer beteiligen sich an der Verwaltungsreform der Stadt Heidelberg – Wo und Wie?

„Damit sich Leistung lohnt – das Personalgespräch für die eigene Entwicklung nutzen“ Seminar an zwei Vormittagen nur für Mitarbeiterinnen zu folgenden Themenschwerpunkten:

- Meine Chancen wahrnehmen und optimal umsetzen
- Aus den Erfahrungen lernen
- Geschlechtsneutrale Einschätzung und Bewertung von Leistungs- und Entwicklungspotenzialen
- Voraussetzungen für eine diskriminierungsfreie Durchführung des Personalgespräches

„Gleichstellung als Führungskompetenz“ ein Tages-Seminarangebot für Führungskräfte der Stadtverwaltung Heidelberg zu folgenden Themenschwerpunkten:

- Typische Gleichstellungsprobleme besser beurteilen und verhindern lernen
- Den „doppelten“ Gleichstellungsauftrag nach innen in der Personal- und Organisationsentwicklung und nach außen bei der Aufgabenwahrnehmung im eigenen Verantwortungsbereich erkennen
- Sensibilisierung für Geschlechterstereotype, die unbewusst das eigene Führungsverhalten beeinflussen
- Lösungen entwickeln, die im Führungsalltag eine Gleichbehandlung von Frauen und Männern unterstützen

#### ■ Initiierung und Durchführung einer Frauen-Projektgruppe zur Erarbeitung eines Fortbildungskonzepts für städtische Mitarbeiterinnen

- Anlass: Auflösung des AK Amt 16<sup>26</sup>, der nach 12 Jahren Arbeit nur noch unregelmäßig tagte.
- Vorgehen: Schriftliche Befragung der AK 16-Teilnehmerinnen, Ergebnis: Sie wünschten sich fest umrissene Aufgabenstellungen, verbindliche Einbindung in die Verwaltungsstrukturen und einen überschaubaren Zeitrahmen.
- Vereinbarung mit dem Personal- und Organisationsamt: Abweichend vom Leitgedanken der paritätischen Besetzung von Projektgruppen mit Frauen und Männern können AG's eingerichtet werden, die sich speziell an die Mitarbeiterinnen richten. Selbstverständlich können auch beurlaubte Frauen mitarbeiten.
- Vorteile, die sich gerade für Frauen mit dieser Arbeitsform verbinden: Die Mitarbeit in einer Projektgruppe bzw. ihre Leitung wird grundsätzlich als berufliche Qualifizierung bewertet – also ein Engagement, das sich auf jeden Fall lohnt.

<sup>26</sup> Der AK Amt 16 war mit dem Auftrag initiiert worden, Lösungsvorschläge zur Verbesserung der Situation von Frauen zu entwickeln. Er war offen für alle interessierten Mitarbeiterinnen der Stadtverwaltung und hat sich mit immer wieder neuen Themen auseinandergesetzt (u.a. Gewalt gegen Frauen, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Teilzeitmöglichkeiten, Dienstvereinbarung Frauenförderplan, Dienstvereinbarung zum Schutz der Beschäftigten gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz).

Die Projektgruppe arbeitet eigenständig während der Dienstzeit.

Die Mitarbeit in einer Projektgruppe bzw. ihre Leitung ist zeitlich überschaubar.

Im Rahmen von verschiedenen Projektgruppen wird die Möglichkeit bestehen, gezielt und vertieft Einzelthemen zur Frauenförderung in der Verwaltung abschließend zu bearbeiten.

Die Anerkennung für den Erfolg bzw. die Umsetzung des jeweiligen Themas erhalten die Teilnehmerinnen der Projektgruppe.

- **Teilnehmerinnenorientierung:** Die Ende 1998 ins Leben gerufene Frauen-Projektgruppe zur „Entwicklung eines Fortbildungskonzepts für städtische Mitarbeiterinnen“ entwickelte eine Arbeitsweise, die ganz auf die Möglichkeiten ihrer Teilnehmerinnen<sup>27</sup> zugeschnitten war: geschicktes Einfädeln der Sitzungen in die übrige Arbeit, kein Teilnahmedruck (Kommunikation, gegenseitige Information und Diskussion erfolgte auch über PC und Telefon). Die Projektleiterin (Doris Rasch, Frauenamt) wurde ebenso wie die Geschäftsführerin (Jutta Badak, Personalamt) nicht wie sonst üblich vom Personal- und Organisationsamt beauftragt, sondern von der Gruppe gewählt. Im weiteren Verlauf wurde die Geschäftsführung abwechselnd von allen Teilnehmerinnen übernommen.
- **Mitarbeiterinnenorientierung:** Das innerhalb von zwei Jahren entwickelte Konzept berücksichtigt ganz gezielt die Interessenlagen von Frauen und schafft die Rahmenbedingungen für eine effiziente, zielgruppen- und mitarbeiterinnenorientierte Fortbildung der Arbeiterinnen, Angestellten und Beamtinnen. Gleichzeitig wird mit einem differenzierten Maßnahmenkatalog ein gleichstellungsorientiertes Controlling eingeführt.
- **Nutzung von Expertinnenwissen:** Eckpunkte für ein Fortbildungskonzept aus Expertinnensicht zur Unterstützung der Frauenprojektgruppe durch die Frauenbeauftragte (2000).
- **Übernahme der Planung und Organisation der von uns vorgeschlagenen Fortbildungsveranstaltungen im Jahr 2000, um deren Durchführung zu sichern angesichts der vom Personal- und Organisationsamt abzuwickelnden flächendeckenden Schulungen zum Personalgespräch in diesem Jahr (12 von insgesamt 19 „normalen“ Seminaren). Damit wurde mehr als 60 Prozent des gesamten Fortbildungsangebots – abgesehen von den Personalgesprächs-Schulungen – vom Amt für Frauenfragen abgedeckt.**
- **Unsere Themen:**
  - Seminarangebote speziell für Frauen, z. B.:**
    - Konfliktbewältigung am Arbeitsplatz
    - Grundkurs Wendo (Selbstbehauptung und -verteidigung)
    - Aufbaukurs Wendo (Selbstbehauptung und -verteidigung)
    - Das überzeugende Vorstellungsgespräch
    - Power Talking – Sagen Sie's positiv und zukunftsweisend!
    - Berufswegplanung für Frauen
    - Zusammenarbeit von Männern und Frauen im Beruf
  - Seminarangebote für Frauen und Männer sowie speziell für Führungskräfte, z. B.:**
    - Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz – Fortbildung zum Beschäftigtenschutzgesetz
    - Vorgesetzte coachen MitarbeiterInnen
    - Zeit- und Selbstmanagement
    - Teamentwicklung – Training für Arbeitsteams
    - Mobbing am Arbeitsplatz (nur für nicht direkt Betroffene)

<sup>27</sup> Alle Frauen waren in ihrem Arbeitsbereich stark gefordert, sechs Frauen haben für Kinder zu sorgen, vier Frauen sind teilzeitbeschäftigt, drei Frauen verabschiedeten sich während der Projektzeit in den Mutterschutz/Erziehungsurlaub, zwei arbeiteten nach einer kurzen Pause weiter mit.



- Erarbeitung von Vorschlägen zum Aus- und Fortbildungscontrolling:
  - Fragestellungen auf der Grundlage der Dienstvereinbarung zur Gleichstellung
  - Inhaltliche Anforderungen an EDV-gestützte statistische Erhebungen zur fachübergreifenden Fortbildung
  - Exemplarische Entwicklung eines Seminar-Auswertungsbogens für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer, damit auch gleichstellungsrelevante Daten zur Bewertung der Angebote und ReferentInnen zur Verfügung stehen
- Offensive Frauen in Führungspositionen: Erarbeitung einer Qualitätsvereinbarung „Gleichstellung in der Führungskräfteentwicklung bei der Stadt Heidelberg“ mit Verfahrensvorschlägen zur Sicherung der Chancengleichheit bei der Führungskräfteentwicklung der Stadt Heidelberg.
- Corporate identity bei Fortbildungen der Stadt Heidelberg: Erarbeitung und Einführung einer Qualitätsvereinbarung „Gleichstellung bei der Kooperation mit AnbieterInnen von Fort- und Weiterbildungen bei der Stadt Heidelberg“.

### Wo wir Erfolge sehen:

- Seit 1992 hat sich die Zahl unserer in das Fortbildungsprogramm aufgenommenen Seminar-Vorschläge stetig erhöht.
- Die von uns vorgeschlagenen bzw. selbst durchgeführten Seminare, Workshops und Fachtagungen werden in der Regel sehr gut angenommen.
- Die Frauen-AG zur Entwicklung eines Fortbildungskonzepts für städtische Mitarbeiterinnen war auf zwei Ebenen erfolgreich:
  - Zum einen entwickelte sie Rahmenbedingungen für die Projektarbeit, die die unterschiedlichen weiblichen Lebens- und Arbeitszusammenhänge berücksichtigte, indem sie sich von der üblichen „Rundum-Präsenz“ verabschiedete. Damit wurde es allen Teilnehmerinnen ermöglicht, ihr Know-how einzubringen, auch wenn sie in ihrem Arbeitsbereich besonders stark gefordert waren, für Kinder zu sorgen hatten, teilzeitbeschäftigt waren oder zwischendurch den Mutterschutz/ Erziehungsurlaub wahrnahmen, um nach einer Pause wieder einzusteigen.
  - Zum anderen legte die Frauen-Projektgruppe mit dieser den unterschiedlichen Zeitrhythmen angepassten Arbeitsform schon Anfang 2001 eine frauenspezifische Fortbildungskonzeption vor, die so viel Anerkennung fand, dass sie zur Grundlage für ein gesamtstädtisches Fortbildungsleitbild wurde. Eine jetzt wieder paritätisch besetzte Projektgruppe ergänzt den Text zur Zeit unter der Fragestellung: „Was fehlt noch für Männer?“
- Die Qualitätsvereinbarung „Gleichstellung bei der Kooperation mit AnbieterInnen von Fort- und Weiterbildungen bei der Stadt Heidelberg“ wird 2002 erstmals bei den AnbieterInnen der Führungskräfte-Fortbildungen erprobt.
- Durch unsere Arbeit konnten wir einen wichtigen Beitrag liefern, um die Akzeptanz für das Prinzip Gleichstellung als Ziel der Verwaltungsarbeit genauso zu festigen wie wir die Position von einzelnen Mitarbeiterinnen stärken konnten.

### Wo wir weitere Handlungsmöglichkeiten sehen:

- Vorhandene Daten müssen genutzt und fehlende Daten zur Problematik der quantitativen Integration regelmäßig erhoben und ausgewertet werden, denn erst die dabei entstehenden Entwicklungslinien seit Abschluss der Dienstvereinbarung ermöglichen eine konsequente Steuerung.



- Hier hilft eine geschlechterdifferenzierte Darstellung von Qualifizierungen, Fortbildung, Führungskräftenachwuchs-Schulung weiter: Welche Mittel und Maßnahmen sind in welchem Umfang für wen angewendet worden; mit welcher Bewertung – auch durch die Beschäftigten; was war erfolgreich; was wurde wie weiterentwickelt?
- Weiterentwicklung der Fortbildungsangebote in Kooperation mit dem Frauenamt unter gezielter Berücksichtigung der unterschiedlichen Gruppen weiblicher Beschäftigter, bei geeigneter Integration der Qualifikationsanforderungen, die durch die jeweils eingeleiteten Reformprozesse in der Stadtverwaltung Heidelberg erwachsen.
- In der Umsetzung unseres Vorschlags für eine Qualitätsvereinbarung „Gleichstellung in der Führungskräfteentwicklung bei der Stadt Heidelberg“ sehen wir eine echte Chance, ein Gleichgewicht auf der Führungsebene zu erreichen.

## *Schwerpunkt alle typischen Gleichstellungsprobleme thematisieren*

Hier: **Verwaltungsreform für den Gleichstellungsprozess nutzen**

### Was war das?

- Die in Heidelberg eingeleitete Verwaltungsreform zielt auf weitreichende Veränderungen im öffentlichen Dienst, die nicht nur mit den Begriffen Erhöhung von Effektivität und Effizienz zur Reduzierung von Ausgaben in Verbindung gebracht werden sollen. Modernisierung meint hier auch Dezentralisierung, Erhöhung der Zufriedenheit der Bürgerinnen und Bürger, Qualitätssteigerung der Verwaltungsarbeit durch Entbürokratisierung, Enthierarchisierung wie auch Erhöhung der Zufriedenheit der Beschäftigten und Transparenz für das gesamte politisch-administrative Verwaltungssystem. Diese Ansprüche verheißen für Frauen genauso viele qualitative Verbesserungen – sei es als Beschäftigte, sei es als Bürgerinnen oder als Politikerinnen – wie sie Gefahren für sie bergen.<sup>28</sup>

### Warum wurde es gemacht?

- Ob Modernisierungsprozesse den Gleichstellungsinteressen von Frauen entsprechen, hängt davon ab, inwieweit es gelingt, diese Anliegen zum verbindlichen Bestandteil des gesamten Prozesses zu machen. Genutzt werden sollen die Chancen, die sich für Frauen bieten und verhindert werden soll, dass sich die möglichen Risiken zu Lasten von Frauen auswirken.

### Was wir getan haben:

- Gleichstellungsbezogene Qualitätssicherung der Verwaltungsreform: Schon frühzeitig hat die Frauenbeauftragte sowohl der Oberbürgermeisterin als auch dem Personal- und Organisationsamt ihre Bedenken mitgeteilt und Vorschläge für die Entwicklung und Verankerung einer gleichstellungsbezogenen Qualitätssicherung der Verwaltungsreform vorgetragen.
- Eine qualifizierte Reform der Verwaltung lässt sich nur umsetzen, wenn sie von allen Beschäftigten mitgetragen wird. Dabei haben wir uns vor allen Dingen für die aktive Beteiligung der Frauen auf allen Ebenen in

<sup>28</sup> Siehe dazu Dörthe Domzig, Annette Niesyto, Vorstudie für das Sozialministerium Baden-Württemberg: Frauen in der kommunalen Verwaltungsreform, in: Leo Kißler, Elke Wiechmann (Hrsg.), Gleichstellungspolitik und kommunale Verwaltungsreform, 1999

diesem Prozess eingesetzt. Beispielhaft sei hier die Tagung „Die Verwaltungsreform als Herausforderung: mitdenken, mitreden, mittragen“ erwähnt, die am 20.11.96 unter Federführung des Frauenamtes gemeinsam mit dem Personal- und Organisationsamt durchgeführt wurde. Rund 50 Kolleginnen und Kollegen beschäftigten sich intensiv mit den Risiken und Gestaltungschancen für mehr Gleichstellung im Rahmen von zwei Einführungsreferaten, sechs verschiedenen Arbeitsgruppen und einer abschließenden Podiumsdiskussion.

- Zur Vertiefung der Ergebnisse der Tagung ist – auf Vorschlag der Frauenbeauftragten und in Zusammenarbeit mit dem Personal- und Organisationsamt, unter Beteiligung der Teilnehmerinnen des Arbeitskreises Amt 16 und einvernehmlich mit dem Gesamtpersonalrat – eine Befragung aller Beschäftigten der Stadtverwaltung Heidelberg vorbereitet und durchgeführt worden. Ziel der Befragung war es, die persönlichen Ansichten der Beschäftigten über ihre Arbeit und über die Reformbestrebungen in Heidelberg zu erfahren. Die Angaben dienen dazu, den Informationsfluss über den jeweiligen Stand der Reform zu verbessern, Aus- und Fortbildungsmaßnahmen bedarfsgerecht zu gestalten und ggf. Arbeitsstrukturen und Arbeitsinhalte zu optimieren. Die Ergebnisse der Befragung wurden auf einer „Amtsleitertagung zur Verwaltungsreform“ vorgetragen.
- Im Rahmen der Arbeiten zur Verwaltungsreform war und ist das Frauenamt an Arbeitsgruppen beteiligt, die von der Oberbürgermeisterin zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und -qualität in der Stadtverwaltung eingerichtet wurden.
  - AG Leitbild für Führungskräfte:  
Über ein Jahr lang tagte die paritätisch und aus verschiedenen Amtsbereichen besetzte Arbeitsgruppe zur Entwicklung eines Leitbildes für Führungskräfte für die Stadt Heidelberg. Die Leiterin des Frauenamtes war von Anfang an Mitglied und hat sich dafür eingesetzt, dass das Ziel einer neuen Partnerschaft zwischen Frauen und Männern in den Formulierungen des Leitbildes verständlich und bindend zum Tragen kommt. Dabei konnte sie sich auch auf ihre Erfahrungen stützen, die sie im Laufe der Jahre in Beratungsgesprächen mit Beschäftigten gemacht hat, in denen auch Probleme mit Vorgesetzten eine Rolle spielten.
  - AG Personalgespräch:  
Ebenso begleitete die Frauenbeauftragte die Vorbereitungen für die Einführung des Personalgespräches bei der Stadt Heidelberg über den gesamten Zeitraum von rund 2 Jahren. Auch hier hat es zahlreiche Anregungen gegeben, damit die Texte zur Definition des Personalgespräches, die Checklisten zur Durchführung und die Verfahren zur Einführung nicht die typischen Gleichstellungsprobleme reproduzieren, sondern gute Voraussetzungen für ein diskriminierungsfreies Einführen und Durchführen dieses neuen Personalentwicklungsinstrumentes bieten. In einem eigenen Textbeitrag ist noch einmal ausdrücklich auf die Verantwortung der Führungskräfte für Geschlechtergerechtigkeit eingegangen worden und auf die typischen Sackgassen, in die Führungskräfte dabei geraten können. Dieser Text ist Bestandteil jedes persönlichen Personalentwicklungs-Ordners für alle Beschäftigten.
  - AG Flexibilisierung der Arbeitszeit:  
Die Projektgruppe, die im Rahmen des bundesweiten ÖTV-Projekts „Neue Zeitpraxis“ arbeitete, beschäftigte sich mit neuen Formen der persönlichen Lebensarbeitszeit (Sabbatical/Sabbatmodell; Jahres- oder Lebensarbeitszeitkonten). Auch an diesen für Frauen besonders

wichtigen Weichenstellungen war das Amt für Frauenfragen beteiligt. Angelika Hartmann nahm regelmäßig an den Sitzungen teil und die Frauenbeauftragte hat u. a. in einem Vortrag auf die Probleme aufmerksam gemacht, die gelöst werden müssen, wenn Frauen von diesem Angebot profitieren können sollen.

- **AK Bürgernahe Verwaltungssprache:**  
Obwohl das Frauenamt erst vier Monate nach dem Start der Projektgruppe integriert wurde, konnte sich Doris Rasch als Vertreterin des Frauenamtes noch nachdrücklich dafür einsetzen, dass sich die Bürgerinnen dieser Stadt genauso angesprochen fühlen wie die Bürger. Verhindert werden sollte, dass Frauen durch sprachliche Äußerungen ignoriert, über Männer definiert, abgewertet oder missachtet werden. Auch wenn es zum Teil sehr kontroverse Sprachpositionen gab, war ein Kapitel zum Thema „Maskuline und feminine Personenbezeichnungen in der Verwaltungssprache“ im Handbuch für die gesamte Gruppe selbstverständlich.
- **AG Fortbildungsleitbild:**  
Von insgesamt 12 Beteiligten sind 6 Frauen, die Gruppe wird von Günther Weist, Personal- und Organisationsamt und Doris Rasch, Amt für Frauenfragen, im Tandem geleitet. Die Projektgruppe wurde einberufen, nachdem eine vom Amt für Frauenfragen initiierte Frauenprojektgruppe (vgl. S. 30) ein fertig ausgearbeitetes Fortbildungskonzept für städtische Mitarbeiterinnen vorgelegt hatte. Aufgabe der nun paritätisch mit Frauen und Männern besetzten AG ist es, auf dieser Grundlage ein gesamtstädtisches Leitbild zu formulieren, indem die für Männer noch fehlenden Aspekte ergänzt werden. Diese Arbeit soll bis Juni 2002 fertiggestellt sein.

### Wo wir Erfolge sehen:

- Im Rahmen der Auseinandersetzungen um die Gestaltung der Verwaltungsreform bei der Stadt Heidelberg konnte die Bedeutung der Gleichstellung als erklärtes Ziel der Reform und damit als Qualitätsmaßstab der Arbeit bei der Stadtverwaltung und der Dienstleistungen der Stadt Heidelberg selbst noch einmal vertieft werden. Es liegen bereits erste Vorschläge und Umsetzungserfolge für ein Gleichstellungscontrolling vor. Und es werden Mittel zur Weiterentwicklung dieses Instrumentes eingesetzt.
- Die Leiterin des Amtes für Frauenfragen hat bei zahlreichen Arbeitsgruppen zur Umsetzung der Verwaltungsreform mitgearbeitet und berät im Rahmen ihrer Möglichkeiten die Verwaltung bei der Umsetzung des Gleichstellungsauftrages im jeweiligen Verantwortungsbereich.
- Im Rahmen der Neugestaltung des Haushalts – die Steuerung soll bei der Stadt Heidelberg in Zukunft verstärkt ergebnisorientiert durch die Festlegung von Leistungszielen, Leistungsmengen und Qualitäten erfolgen – war es möglich, den Gleichstellungsauftrag erneut als Querschnittsauftrag zu verankern. Darüber hinaus wurden zur Umsetzung dieses Auftrages Maßstäbe verankert, die sich an der Überwindung aller typischer Gleichstellungsprobleme orientieren.
- Die Resonanz auf die Tagung zur Verwaltungsreform war sehr positiv. Besonders ausgeprägt waren die Informationswünsche über den Reformprozess und seine Auswirkungen auf den eigenen Arbeitsplatz. Damit ist ein Beitrag geleistet worden zur Sensibilisierung der MitarbeiterInnen der Stadtverwaltung für die Herausforderungen, die im Reformprozess liegen.

- Die Befragung aller Beschäftigten konnte Stärken und Schwächen bei der Verwaltungsreform der Stadt Heidelberg sichtbar machen. Handlungsbedarfe bei der Vermittlung des Reformprozesses wurden deutlich, Schwächen bei der Aufgabenwahrnehmung von Führungskräften wurden genauso transparent wie Hoffnung von Beschäftigten auf die Veränderung ihrer Arbeitsplätze. Gleichzeitig war die Erhebung ein gutes Dokument für die systematische Berücksichtigung der Perspektive von Frauen und Männern bei Befragungen. Deutlich wurden dabei besondere Problem- und Interessenlagen von Frauen. Die Notwendigkeit einer Dienstvereinbarung zur Gleichstellung von Frauen wurde damit bestätigt und darüber hinaus Anregungen für deren Umsetzung gegeben. Als Folge der Untersuchung sind Informationsmaterialien und interne Fortbildungsveranstaltungen zur Verwaltungsreform entstanden und Konzepte wie „Leitbild für Führungskräfte“, „Das Personalgespräch“, „Verwaltungsleitbild“ und „Qualitätszirkel“ neu diskutiert und fast alle Schritt für Schritt in die Tat umgesetzt worden.
- Die Mitarbeit in den Arbeitsgruppen hat zur besseren Verankerung des Gleichstellungsauftrages und für eine Sensibilisierung für typische Gleichstellungsprobleme im Verwaltungsalltag beigetragen. Beispiele:
  - Im Leitbild für Führungskräfte ist die Verantwortung jeder Führungskraft für die Gleichbehandlung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verankert. Formulierungen, die sich am männlichen Rollenklischees orientieren, kommen nicht vor (Beispiel „Persönliche Kompetenzen“: „Glaubwürdigkeit“ statt „menschliches und fachliches Vorbild“).
  - Die Ergebnisse der Mitarbeit bieten gute Voraussetzungen für diskriminierungsfreie Personalgespräche. Ein kleiner Ausdruck dafür ist, dass die Stadtverwaltung Heidelberg den Terminus „Personalgespräch“ dem bundesweit üblichen „Mitarbeitergespräch“ vorgezogen hat. Weil wir alle wissen, dass Papier bisweilen geduldig ist, werten wir es auch als Erfolg, dass parallel zur intensiven Mitarbeit an der Einführung des Personalgespräches auch die Einführung eines Seminarangebotes für interessierte Mitarbeiterinnen stattfand („Das Personalgespräch für die eigene Entwicklung nutzen“), dass sehr gut angenommen wurde.
  - In den letzten Jahren hat sich in der Verwaltungssprache ein erkennbarer und nicht ganz unwichtiger<sup>29</sup> Wandel vollzogen: u. a. wird die Stadt Heidelberg nicht mehr als Arbeitgeber, sondern ganz selbstverständlich als Arbeitgeberin bezeichnet und Bürgerinnen sowie Mitarbeiterinnen haben in Wort und Schrift ebenso selbstverständlich ihren Platz neben den Bürgern und Mitarbeitern – dies gilt inzwischen bis zur Protokollführung bei Bezirksbeiratssitzungen.
  - Die AG Fortbildungsleitbild fußt auf dem von der Frauenprojektgruppe erarbeiteten Fortbildungskonzept für städtische Mitarbeiterinnen.

### Wo wir weitere Handlungsmöglichkeiten sehen:

- In einem nächsten Schritt muss daran gearbeitet werden, auf dem Weg von Zielvereinbarungen – und auf der Grundlage einer an qualifizierten Maßstäben orientierten Gleichstellungspolitik – zunehmend Gleichstellungsprojekte in den Produkt- und Leistungsplan (und damit auch das entsprechende Berichtswesen) aller Dienststellen zu integrieren. Die dazu nötigen Orientierungshilfen sollen weiterentwickelt werden.
- Auf der Grundlage eines qualifizierten Begriffes von Gleichstellung muss ein Umsetzungscontrolling weiterentwickelt werden, dass für alle Verantwortungsbereiche tragfähig ist und als Hilfestellung dienen kann, in Zukunft bei allen Planungen und Maßnahmerealisierungen in allen Verantwortungsbereichen den Beitrag zur Überwindung der typischen Gleichstellungsprobleme zu leisten und auszuweisen.

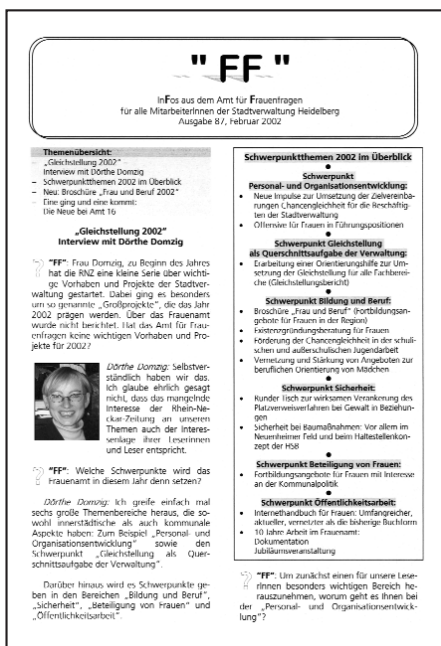
<sup>29</sup> vgl. Sonnenmoser, Marion in Psychologie heute, Februar 2002, S. 18: In ihrem Artikel „Bürger oder Bürgerin?“ zitiert sie die Mannheimer Wissenschaftlerinnen Dagmar Stahlberg und Sabine Sczesny: „In allen (unseren) Studien führte der Gebrauch der männlichen Sprachform zu einem geringeren gedanklichen Einbezug von Frauen.“

- Die Ergebnisse dieser Arbeit der gesamten Verwaltung sollen in Zukunft in einem eigenständigen Bericht über die Erfolge bzw. den Sachstand der Gleichstellungspolitik der Stadtverwaltung Heidelberg veröffentlicht werden. Damit kann transparent werden, wieweit die Stadt bei der Überwindung der typischen Gleichstellungsprobleme gekommen ist und aufgrund gelungener Gleichstellungspolitik Standortvorteile zum Tragen bringen kann.

**Veröffentlichungen dazu:**

- Die Verwaltungsreform als Herausforderung: mitdenken – mitreden – mittragen. Mit der Reform zu mehr Gleichstellung für Mitarbeiterinnen und für Bürgerinnen. Dokumentation der Tagung vom 20.11.96. Amt für Frauenfragen 1997, vergriffen
- Dörthe Domzig, Annette Niesyto, Vorstudie für das Sozialministerium Baden-Württemberg: Frauen in der kommunalen Verwaltungsreform, in: Leo Kißler, Elke Wiechmann (Hrsg.), Gleichstellungspolitik und kommunale Verwaltungsreform, 1999

## Interne Öffentlichkeitsarbeit: Das "FF" – InFo aus dem Amt für Frauenfragen



"FF"-Ausgabe 87, Februar 2002

### Was war das?

- Seit November 1992 veröffentlicht das Amt für Frauenfragen in den internen Mitteilungen der Stadtverwaltung einen eigenen redaktionellen Beitrag: das "FF" – InFo.

### Warum wurde es gemacht?

- Umgesetzt wurde mit dem "FF" der Wunsch vieler Kolleginnen nach einer besseren verwaltungsinternen Information über aktuelle frauenpolitische Themen – sowohl stadintern als auch extern – und die Arbeit des Frauenamtes.
- Außerdem geht es uns darum, insgesamt für mehr Transparenz und Informationsfluss in der Stadtverwaltung zu werben.

### Was wir getan haben:

- "FF" erscheint in den „Mitteilungen der Stadtverwaltung Heidelberg“, die in der Regel acht bis zehn Mal pro Jahr heraus gegeben werden. Bis März/April 2001 haben wir 88 Beiträge und eine Extra-Ausgabe veröffentlicht. Die Themenpalette reicht von der Berichterstattung über die Arbeit des Frauenamtes (verwaltungsintern das Amt 16) bis hin zu aktuellen frauenspezifischen Themen in der Stadtverwaltung und der Kommune. Eine nach der Anzahl der Beiträge gewichtete Aufstellung vermittelt die Prioritäten:

- Aufgaben-Transparenz (Veranstaltungen und Projekte: Vorschau, Vorankündigungen, Jahresüberblick)
- Arbeit und Beruf, Entwicklungen generell und ganz speziell in Heidelberg (Arbeitsrecht: Elternzeit, Mentoring, Mobbing, Fortbildung, Verwaltungsreform)

- Amt für Frauenfragen (Infos über aktuelle Arbeitsinhalte und zu den Mitarbeiterinnen)
- Diskussionsstand zu aktuellen Themen in der Verwaltung (Berichte aus AG's, Arbeitskreisen, Projektgruppen und städtischen Fachtagungen)
- Arbeitszeitmodelle (Interviews und Hintergrundinfos zu flexibler Arbeitszeit, Teilzeit, Führung in Teilzeit, Telearbeit)
- Großprojekte des Amtes (Zukunftswerkstätten, Stadtplanung, Wirtschaft [Gründerinnenzentrum])
- Gleichstellungspolitik (Informationen/Aktuelles)
- Sicherheit (Sicherheits-Studie, Frauen-Nachttaxi, Wendo-Selbstverteidigung)
- Dienstvereinbarungen (Frauenförderplan, Schutz vor sexueller Belästigung)

An 10. Stelle steht mit insgesamt 6 Beiträgen die Berichterstattung zu den Personalrats-Wahlen. Erklärtes Ziel war dabei die Ermutigung von Kolleginnen zur Kandidatur in die noch immer von Männern dominierten Gremien.

### Wo wir Erfolge sehen:

- Wie durch zahlreiche Rückmeldungen bestätigt wurde, ist es uns mit diesen kontinuierlichen redaktionellen Beiträgen gelungen, Aspekte der Arbeitswelt aus frauenpolitischer Sicht aufzugreifen, die für unsere Kolleginnen (und viele Kollegen) von hohem Interesse sind: z. B. Beteiligungsmöglichkeiten in Arbeitsgruppen, Mentoring, Teilzeitarbeit, Telearbeit.
- "FF" ermöglicht die frühzeitige Einbindung der Kolleginnen in arbeitspolitische Themen, die gleichstellungsrelevant werden könnten (u. a. die Diskussion „Führung in Teilzeit“).
- Durch die elektronischen Möglichkeiten (Outlook, öffentliche Ordner) stehen die Mitteilungen der Stadtverwaltung seit 1998 allen Beschäftigten mit einem PC-Arbeitsplatz zur Verfügung – und damit auch "FF".

### Wo wir weitere Handlungsmöglichkeiten sehen:

- Mehr Transparenz und Informationsfluss in der Stadtverwaltung:
  - Wünschenswert wäre ein Verzeichnis aller fachübergreifenden Projektgruppen und deren AnsprechpartnerInnen im öffentlichen Outlook-Ordner, solange die Gruppen tagen. Danach sollten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über das Ergebnis informiert werden. Dies würde einer Verwaltungskultur im Sinne von mitdenken, mitreden und mit-handeln sehr entgegen kommen.
  - Unverzichtbar scheint uns die Zugriffsmöglichkeit auf alle Dienstabweisungen und Dienstvereinbarungen im öffentlichen Outlook-Ordner.



# Beratung als Service-Angebot des Frauenamtes

## Was war das?

- Frauen konnten sich von Anfang an das Amt für Frauenfragen wenden, wenn sie
  - Informationen, Beratung oder Hilfe benötigen,
  - sich über Benachteiligung beschweren wollen,
  - Unterstützung bei der Durchsetzung ihrer Rechte brauchen,
  - Vorschläge haben, wie die Situation für Frauen in der Verwaltung verbessert werden kann.

## Warum wurde es gemacht?

- Das individuelle Beratungs- und Unterstützungsangebot ergänzt die systematischen und strukturellen Maßnahmen und Instrumente, die zur Bearbeitung typischer Gleichstellungsprobleme in der Verwaltung entwickelt wurden.
- Es trägt der Tatsache Rechnung, dass im Einzelfall nicht darauf gewartet werden kann und soll, bis die Gleichstellung in den Köpfen und den Herzen aller Verantwortlichen/Beschäftigten verankert ist.
- Das Beratungsangebot ist nicht nur eine Service-Leistung für die einzelne Kollegin. Die vorgetragenen Schwierigkeiten sind in der Regel sowohl Prüfsteine für den Stand der Umsetzung des Gleichstellungsauftrags als auch Grundlage für die Weiterentwicklung von Strategien und Instrumenten zur Bearbeitung typischer Gleichstellungsprobleme.

## Was wir getan haben:

- Festlegung eines klaren äußeren Rahmens:
  - Beratungsgespräche sind nach telefonischer Terminabsprache möglich.
  - Für ein Gespräch steht ein Zeitrahmen von 45 bis 60 Minuten zur Verfügung (ggf. auch in der Mittagspause).
  - Bei Bedarf können weitere Gesprächstermine vereinbart werden.
  - Auf Wunsch kann die Ratsuchende anonym bleiben.
  - Die Gespräche sind selbstverständlich vertraulich. Das Amt für Frauenfragen wird nur auf Wunsch und auch dann nur in Absprache mit der Kollegin tätig.
  - Die Gespräche sind kostenlos.
- Beratungsprämissen sind der Respekt vor der Persönlichkeit und das Vertrauen in die individuelle Kompetenz jeder Frau, ihre Probleme eigenständig zu lösen. Das Ziel – und ggf. Zwischenziele – der Beratung wird bzw. werden zu Beginn ausgehandelt, so dass für beide Beteiligte der Beratungserfolg klar erkennbar wird.

## Wo wir Erfolge sehen:

- Im Verlauf der vergangenen zehn Jahre haben wir das Vertrauen vieler Frauen aus der Verwaltung und den Eigengesellschaften der Stadt erworben, die unser Beratungsangebot – oft auf Empfehlung einer anderen Frau, die schon einmal bei uns war – gerne wahrnehmen.
- Zugunsten der ratsuchenden Frauen konnten wir viele hilfreiche und tragfähige Kooperationsstrukturen zu Kolleginnen und Kollegen im Personal- und Organisationsamt, Gesamtpersonalrat und in den Dienststellenpersonalräten auf- und ausbauen.

- Viele der in den Einzelberatungen geäußerten Schwierigkeiten sind in die Arbeit des Frauenamtes schon eingeflossen und sind auch weiterhin Richtschnur für unser Engagement.

### **Wo wir weitere Handlungsmöglichkeiten sehen:**

- Die Übersetzung des Gleichstellungsauftrags in den Verwaltungsalltag muss weiter voran getrieben werden, damit der Bedarf an individueller Kompensationsleistung sich zügig weiter verringert.

## **B. Der Bereich der externen kommunalen Aufgabenwahrnehmung:**

### **Den Gleichstellungsauftrag in den kommunalpolitischen Alltag übersetzen**

#### **1. Phase:**

Parallel zu unseren Initiativen zur Personal- und Organisationsentwicklung haben wir im Bereich der externen kommunalen Aufgabenwahrnehmung exemplarisch typische Gleichstellungsprobleme aufgegriffen, um sie in zwei Richtungen auszuarbeiten:

#### **Erstens:**

- Entwicklung von Maßstäben zur Beurteilung typischer Problemlagen von Frauen als Grundlage zur Bearbeitung von gleichstellungspolitischen Anliegen in den jeweiligen Zuständigkeitsbereichen der Stadtverwaltung unter Beteiligung der betroffenen Frauen
- Vorbereitung von Grundsatzbeschlüssen

#### **Zweitens:**

- Gezielte Bearbeitung vorgetragener konkreter Sachprobleme  
Unterstützung der jeweiligen Fachämter bei der eigenständigen Operationalisierung von gleichstellungsrelevanten Projekten im eigenen Verantwortungsbereich anhand der entwickelten Maßstäbe und der umgesetzten Beispiele

Unser erster Ansatzpunkt war die Frage der Sicherung der Beteiligung von Frauen und der zweite die Thematik der Gewalt gegen Frauen im Bereich der nachhaltigen Stadtentwicklung.



## Schwerpunkt **Beteiligung sichern:**

### Initialprojekt „Zukunftswerkstätten“ (1) und „Stadtteilrahmenplan Emmertsgrund“ (2)

#### Das Initialprojekt: **Zukunftswerkstätten für Frauen**

##### Was war das?

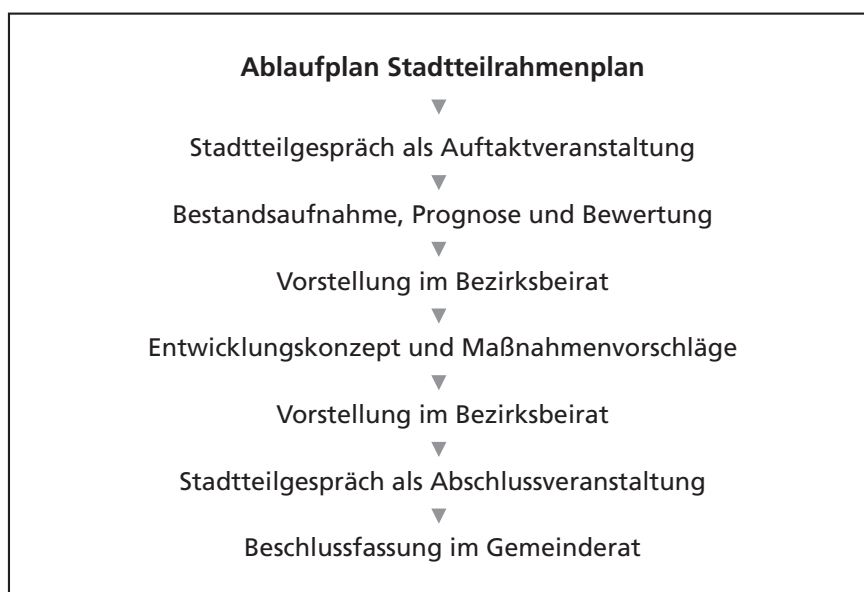
In allen Stadtteilen wurden Frauen dazu eingeladen, in einer Tagesveranstaltung mit Bewohnerinnen des jeweiligen Quartiers auszuarbeiten,

- welche Probleme sich für sie im Alltag ergeben und warum,
- welche Hoffnungen und Utopievorstellungen sie im Hinblick auf die wichtigsten Problemlagen an die Entwicklung ihres Stadtteils haben,
- welche Ansatzpunkte und Strategien sie zur Umsetzung ihren wichtigsten Anliegen sehen.

##### Warum wurde es gemacht?

Bei dem Projekt gesamtstädtisch Rahmenpläne für alle Stadtteile zu entwickeln wurde offensichtlich, dass Frauen auf den unterschiedlichsten Bearbeitungsebenen dieses Großprojektes nur sehr wenig beteiligt waren:

- Von der Bürgerbeteiligung fühlten sich fast nur Männer angesprochen.
- In den privaten Planungsbüros, die in das Verfahren integriert wurden, waren Frauen nicht auszumachen.
- Die für den Prozess relevanten Positionen der beteiligten öffentlichen Ämter wurden überwiegend von Männern besetzt.
- In den politischen Gremien, die mit dem Gesamtprojekt befasst waren, saßen nur sehr wenig Frauen.



## Was wir getan haben:

### Erste Phase:

- Konzeptentwicklung,
- Sicherung der Zustimmung für die Projektdurchführung,
- Zielgruppenorientierte Werbung bzw. allgemeine Öffentlichkeitsarbeit
- Schaffung geeigneter Rahmenbedingungen für die Beteiligung von Frauen (Beispiel Kinderbetreuung, zeitliche Organisation des Seminars und Seminarräume)
- Bis auf ein Seminar (13 von insgesamt 14) Durchführung durch die Amtsleiterin
- Protokollführung jeder Veranstaltung und Weiterleitung an die Teilnehmerinnen
- Weiterleitung der Protokolle an die jeweiligen Fachämter zur Einarbeitung der Frauenanliegen in den laufenden Prozess der Stadtteilrahmenplanung und zur Prüfung der kurzfristigen Umsetzbarkeit von konkreten Anliegen

### Zweite Phase:

- Prüfung der Integration (und Einbringung) der in den Zukunftswerkstätten erarbeiteten Inhalte in das Gesamtverfahren Stadtteilrahmenplanung
- Lokale Vernetzung der interessierten Frauen mit Bestehendem:
  - Organisation der Beteiligung von Teilnehmerinnen an den Zukunftswerkstätten an den Workshops im Rahmen des Gesamtverfahrens Rahmenplanung wie auch am Folgeprojekt Leitlinien für die Stadtentwicklung, u. a. Durchführung eines Workshops zur Sicherung der Beteiligung aller interessierten Bürgerinnen der Stadt Heidelberg an den Leitlinien für Stadtentwicklung
  - Vernetzung der Frauen aus den Zukunftswerkstätten mit anderen Projekten der Stadt Heidelberg und in der Stadt Heidelberg zu Themen wie: nachhaltige Stadtentwicklung, Mobilität, Sicherheit, berufliche Bildung, Beteiligung an Planungsverfahren der Stadt Heidelberg
- Dokumentation einer Zwischenbilanz
- Bearbeitung von Anträgen aus den Stadtteilen an die vom Amt verwaltete Haushaltsstelle „Förderung der allgemeinen Frauenarbeit“ und Unterstützung von Projekten, soweit sie den Vorgaben zur Verwaltung der Finanzen entsprachen
- Annahme von Einladungen einzelner Frauengruppen, die sich nach dem Initialprojekt in den Stadtteilen zur Weiterarbeit zusammengefunden hatten, um über die Arbeit des Amtes für Frauenfragen zu berichten
- Landes-, bundesweite und internationale Vernetzung
  - Annahme von zahlreichen Einladungen für Vorträge bei Fachtagungen zum Thema Frauen beteiligen, Frauen und Stadtplanung, Frauen und Nachhaltigkeit in Kommunen verschiedener Bundesländer
  - Veröffentlichungen zu den o.g. Themen in Fachzeitschriften
  - Coaching von Teilnehmerinnen der Zukunftswerkstätten, um solche Vortragsanfragen selbst durchführen zu können
  - Mitarbeit an der Veröffentlichung des Wirtschaftsministeriums Baden-Württemberg „Frauen in der Stadt“
  - Mitarbeit an dem vom Hessischen Ministerium für Umwelt, Energie und Bundesangelegenheiten unterstützten Runden Tisch von Planerinnen zur Vorbereitung der Habitat II Konferenz
  - Mitarbeit in der Kommission des Deutschen Städtetages „Frauen in der Stadt“

- Erarbeitung eines Grundsatzpapiers „Fraueninteressen an Stadtentwicklung“ auf der Basis der in den Zukunftswerkstätten gemachten Erfahrungen als Beitrag zu einer im Gesamtverfahren Rahmenplanung vorgelegten gesamtstädtische Stärken- und Schwächenanalyse und als Grundlagenpapier für die zukünftige Planungsarbeit in der Stadt Heidelberg
- Weitergabe unserer Veröffentlichungen zum Thema an die zahlreichen Anfragenden aus anderen Kommunen

## Wo wir Erfolge sehen: Schwerpunktthema Beteiligung

- Auf dem Weg der Initiierung von Zukunftswerkstätten zur Beteiligung von Frauen (hier Heidelberger Bürgerinnen) ist es gelungen, im Gemeinderat und in der Stadtverwaltung Heidelberg für die Notwendigkeit der besseren (möglichst **paritätischen**) **Beteiligung** von Frauen an politischen Entscheidungen bzw. für deren Vorbereitung zu **sensibilisieren**. Diese Notwendigkeit ist auch in einem entsprechenden **Grundsatzbeschluss** des Gemeinderates gewürdigt worden (siehe Stadtentwicklungsplan Heidelberg 2010 – Leitlinien und Ziele S. 9). Gleichzeitig ist mit dem Projekt Zukunftswerkstätte eine Maßnahme vorgeschlagen worden, die sehr erfolgreich auf die Bedürfnisse von Frauen eingehen konnte, die ihnen eine politische Beteiligung überhaupt erst ermöglichen. Damit ist folgerichtig auch auf die **Voraussetzungen** politischer Beteiligung von Frauen hingewiesen worden.
- Frauen, die bisher eher am Rand politischer Einmischung standen, hatten auf diese Weise ein **Artikulationsforum** sowie **Informationen über Mitbestimmungsmöglichkeiten** und Entscheidungswege bei höchst aktuellen politischen Planungen.
- Es ist außerdem gelungen, einen Rahmen zu finden, der es Frauen ermöglicht hat, ihr **Interesse an einem freiwilligen Engagement im politischen Ehrenamt** für eine gewisse Zeit zu verstetigen. Die Mehrzahl der Teilnehmerinnen war an einer gemeinsamen Weiterarbeit zur Umsetzung der entwickelten Ideen interessiert. Elf Tagesseminare hatten eine spontane Gruppengründung zur Folge. Neue Frauen sind hinzugestoßen. In diesen Gruppen arbeiteten nach zwei Jahren mehr oder weniger intensiv 180 Frauen an der Gestaltung und Verbesserung ihres Wohnumfeldes.
- Wir konnten feststellen, **dass sogar heute noch, nach 10 Jahren**, Zukunftswerkstätten existieren, die gemeinsam aus eigener Initiative an unterschiedlichen im wesentlichen stadtteilbezogenen Projekten arbeiten. Zu beobachten waren einerseits Neugründungen von Zukunftswerkstattgruppen, und das nicht nur kurz nach dem Ursprungsseminar, sondern auch Jahre später. Zu beobachten war auch, dass nicht in allen Stadtteilen im Anschluss an das Initialprojekt weitergemacht wurde, auch nicht zu einem späteren Zeitpunkt. Bei einigen Gruppen ruhten die Aktivitäten von Zeit zu Zeit und wurden bei entsprechenden Anlässen wieder aufgegriffen. Es ist außergewöhnlich, dass nach wie vor in 10 von 14 Stadtteilen Zukunftswerkstätten aktiv sind. Die Größe dieser Gruppen schwankt aktuell zwischen 15 und 4 konstant mitarbeitenden Frauen je Stadtteil. Die Gruppe der Frauen, die sporadisch mitarbeiten, ist für uns nicht genau zu beziffern, beträgt aber ein Vielfaches der aktuell konstant aktiven Frauen.
- Es war sogar möglich, eine Reihe von Frauen auf diese Weise für die **institutionalisierten Formen der politischen Beteiligung** zu gewinnen: Die Mitarbeit in den einzelnen Gruppen der Zukunftswerkstätten hat viele Frauen bestärkt, sich zu engagieren, sich nach vorne zu trauen und auch andere öffentliche Funktionen zu übernehmen. So haben sich aus den

einzelnen Zukunftswerkstätten allein 10 Frauen in das Amt der Kinderbeauftragten wählen lassen. Zu Bezirksbeirätinnen wurden 14 Frauen bestellt. 3 Frauen kandidierten für den Gemeinderat und verpassten den Einzug in das höchste Gremium der Stadt zum Teil nur knapp. Darüber hinaus werden die Teilnehmerinnen bei formellen Beteiligungsverfahren der Stadt Heidelberg eingeladen, wie andere Gruppen auch.

- Beobachten lässt sich außerdem, dass die Frauen sich **intensiv mit anderen Gruppen in ihren Stadtteilen vernetzten**. In diesem Zusammenhang sind uns bekannt: Zusammenarbeit mit den Bezirksbeirätinnen, den Kinderbeauftragten, den politischen Parteien, in Einzelfällen den Stadtteilvereinen (eine Gruppe ist Mitglied im Stadtteilverein geworden), dem Kulturkreis und dem Jugendzentrum (Emmertsgrund), der Aktionsgruppe „Verkehrspolitik in Handschuhsheim“, Kontakte zum Deutschen Paritätischen Wohlfahrtsverband (Neuenheim), Zusammenarbeit mit der Bürgerinitiative gegen Fluglärm, Mitarbeit in der stadtteilübergreifenden Initiative „Kind und Verkehr“, Vernetzung mit dem Freundeskreis sowie mit dem Elternbeirat einer Schule (Schlierbach), Kontakte zum Verein „Senfkorn e.V.“ (Südstadt), Zusammenarbeit mit der Initiative „Café am Wilhelmsplatz“ (Weststadt), Zusammenarbeit mit dem BUND, Kontakte zu der evangelischen und der katholischen Kirche, Zusammenarbeit mit der „Bergbus-Initiative“ (Ziegelhausen).

## Schwerpunktthema Querschnittsauftrag Gleichstellung:

- Mit dem Projekt „Zukunftswerkstätten“ ist außerdem ein Projekt gelungen, dass sich gut als Grundlage für die Verankerung des Querschnittsauftrages Gleichstellung im Bereich der externen kommunalen Aufgabenwahrnehmung eignet. Durch die Frauen, die sich beteiligt haben, ist eine enorme Bandbreite an gleichstellungsrelevanten Themen **zur Sprache** gekommen, die sowohl den gemeinderätlichen Gremien als auch der Stadtverwaltung zeigen können, wo **prinzipielle und wo konkrete Probleme von Frauen** im praktischen Lebensalltag liegen.
- Das Gleichstellungsprojekt ist in ein komplexes verbindliches Verfahren integriert, das besonders viele Menschen sowohl außerhalb als auch innerhalb der Stadtverwaltung eingebunden hat bzw. noch einbindet und Konsequenzen für die ganze Kommune hat. Damit ist verbindliches und überprüfbares Handeln möglich.
- Auf dem Hintergrund der Erfahrungen mit den Frauenanliegen und -problemen in allen Stadtteilen konnte ein Basispapier „Fraueninteressen an Stadtentwicklung“ erarbeitet werden, das
  - **Maßstäbe zur nachhaltigen Bearbeitung von gleichstellungspolitischen Anliegen** für die jeweiligen Zuständigkeitsbereiche der Stadtverwaltung lieferte und das
  - Orientierungshilfe für an diesem Themenfeld interessierte Gemeinderäte und Gemeinderätinnen genauso bieten konnte wie für kommunalpolitisch interessierte Bürgerinnen und Bürger.
- Durch die gute inhaltliche Vorbereitung und das gezielte Engagement des Amtes für Frauenfragen für eine angemessene Beteiligung von Frauen an der öffentlichen Diskussion zur Entwicklung von Leitlinien für die Stadtentwicklung, haben in den **vom Gemeinderat verabschiedeten Grundsatzbeschluss**, elementare gleichstellungsrelevante Anliegen in erheblicher thematischer Bandbreite (Beteiligung, Arbeiten, Wohnen, Mobilität, Soziales, Kultur, Städtebau) Eingang gefunden und sind damit zur verbindlichen Grundlage für die weitere Arbeit der Stadt Heidelberg geworden.

- Im Rahmen der Umsetzung der Beschlüsse zum Gesamtprojekt Rahmenplanung konnte mit gezielten Schreiben durch die Projektsteuerung an **alle Fachämter für das Themenfeld Gleichstellung sensibilisiert** werden. Die Ergebnisse dieser Arbeit werden in dem Ersten Bericht zur Umsetzung des Stadtentwicklungsplanes Heidelberg 2010 „Wo stehen wir, was haben wir erreicht?“ dokumentiert werden.
- Durch die Anlage des Projektes konnten **gezielt konkrete Sachprobleme** zur Verbesserung der Lebenssituation von Frauen und zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter bearbeitet werden:
  1. Im Rahmen des Eigenengagements der Teilnehmerinnen der Zukunftswerkstätten (ZWS)
  2. Im Rahmen von unbürokratisch zu realisierenden Sofortmaßnahmen durch die Stadtverwaltung
  3. Und natürlich im Rahmen von Beschlüssen der gemeinderätlichen Ausschüsse.

Dies geschah einerseits auf dem Weg des Gesamtverfahrens Stadtteilrahmenplanung:  
Die Probleme und Vorschläge der Teilnehmerinnen der ZWS haben umfassend Eingang gefunden in die dokumentierte Bestandsaufnahme, Prognose und Bewertung der Situation jedes Stadtteils wie auch die Maßnahmenvorschläge zur weiteren Entwicklung. (Diese Bestandsaufnahmen sind vom Amt für Frauenfragen geprüft und jeweils durch ein eigenständiges Kapitel zum Thema Sicherheit ergänzt worden) Damit sind Fraueninteressen in der Stadtteilrahmenplanung Heidelberg für die Bewertung in den Bezirksbeiräten sowie als Entscheidungsgrundlage für den Gemeinderat über die weitere Stadtteilentwicklung klar konzeptionell konturiert und sehr weitgehend maßnahmenbezogen konkretisiert worden. In zahlreichen Fällen konnten die Vorschläge und Wünsche der Frauen eine Mehrheit finden.  
Darüber hinaus haben Frauen ihre Anliegen auf dem Weg von Anträgen, die sie direkt an Gemeinderäte oder auch die Stadtverwaltung gerichtet haben, erfolgreich eingebracht.

**1. Ergebnisse im Rahmen des Eigenengagements der Teilnehmerinnen der ZWS: Die nachfolgend aufgeführten Ergebnisse können nur exemplarisch sein und verdeutlichen das besondere Engagement der Frauen in Projekten unterschiedlichster Größenordnung.**

**Zukunftswerkstatt Altstadt:**

- Durch Leserinnenbriefe und Unterschriftensammlungen konnte dazu beigetragen werden, der als unzureichend empfundenen Lebensmittelversorgung in der Altstadt entgegenzuwirken. Ein bereits geschlossener Supermarkt wurde nach einem halben Jahr wieder eröffnet.

**Zukunftswerkstatt Emmertsgrund:**

- Herausgabe der Frauenzeitung EMM(a)
- Daraus entstand die Stadtteilzeitung „EMBOX“ (herausgegeben vom Kulturkreis und den Stadtteilvereinen Emmertsgrund und Boxberg), an der sich die Frauen mit Beiträgen beteiligen.
- Organisation der Ausstellung „Frauenpower“
- Durchführung einer Frauenkulturwoche
- Organisation von Konzerten mit Frauenbands
- Herausgabe eines internationalen Kochbuches „Der Emmertsgrund kocht“
- Beteiligung an der Tauschbörse in Zusammenarbeit mit dem dortigen Jugendzentrum. Mit den erzielten Einnahmen werden verschiedene Gruppen im Stadtteil unterstützt.

- Diskussionsabend zum Thema „Gewalt gegen Frauen“
- Errichtung einer neuen „Kinderbaustelle“ (Abenteuerspielplatz) nach Schließung des ehemaligen Spielplatzes aufgrund von Protesten

#### **Zukunftswerkstatt Handschuhsheim:**

- Herausgabe der Informationsbroschüre „Wegweiser Handschuhsheim“
- Veranstaltung eines Flohmarktes auf dem Tiefburgplatz einschl. des Projektes „Familienfrühstück“, um das Ziel eines autofreien Tiefburgplatzes zu vermitteln
- Organisation eines Frauenfestes
- Organisation von Themenabenden und Tanzveranstaltungen
- Teilnahme am Weihnachtsmarkt

#### **Zukunftswerkstatt Kirchheim:**

- Initiierung von Lesungen mit Buchvorstellungen („Kirchheim liest“)
- Initiierung von VHS-Angeboten im Stadtteil
- Alleinige Organisation dreier autofreier Sonntage
- Organisation eines Stadtteilcafés mit Diskussionsveranstaltungen
- Beteiligung an Info-Tagen des Agenda 21-Büros

#### **Zukunftswerkstatt Neuenheim:**

- Organisation eines SeniorInnentreffpunktes mit Veranstaltungsprogrammen (Vorträge, Sport, Musik, Gesellschaftsspiele, Erzählungen etc.). Der regelmäßige, über fünf Jahre stattfindende Treffpunkt zeichnete sich durch generationsübergreifende Angebote aus und war Wegbereiter für das Seniorenzentrum Neuenheim.

#### **Zukunftswerkstatt Pfaffengrund:**

- Initiierung eines Wochenmarktes
- Unterstützung regionaler (auch Bio-) Produktvermarktung durch gezieltes persönliches Engagement
- Teilnahme am Pfaffengrunder Straßenfest und am Sommertagszug
- Organisation und Durchführung eines Frauenfrühstücks mit Live-Band

#### **Zukunftswerkstatt Rohrbach:**

- Organisation und Durchführung eines Stadtteilcafés mit Flohmarkt
- Organisation und Durchführung eines Turn- und Spielcafés im Winter (in Zusammenarbeit mit einer Kindersportschule)
- Aktionen am Weltkindertag sowie einmalige Gesamtorganisation der Veranstaltung

#### **Zukunftswerkstatt Schlierbach:**

- Durchführung von autofreien Sonntagen im Stadtteil
- Durchführung eines öffentlichen Frauenfrühstücks
- Mitgestaltung des Schlierbacher Weihnachtsmarktes
- Organisation und Durchführung eines großen Indianerfestes

#### **Zukunftswerkstatt Südstadt:**

- Gründung der Zukunftswerkstatt-Gruppe im Stadtteil (Mai 1999):
- Bei der Tagesveranstaltung wurden Frauen aus der Süd- und Weststadt gemeinsamen eingeladen. Da sich die Zukunftswerkstatt Süd-/Weststadt fast ausschließlich mit in der Südstadt nicht anstehenden Problemfeldern der Weststadt befasste, gründeten die Frauen in der Südstadt eine eigene Gruppe.

- Unterschriftenaktion gegen die Zunahme des Fluglärms im Stadtteil
- Beteiligung am Stadtteilfest
- Initiierung der Wiederbelebung des Wochenmarktes (endete jedoch wieder)

#### **Zukunftswerkstatt Weststadt:**

- Initiierung und Organisation des Weihnachtsmarktes im Stadtteil
- Initiierung und Organisation von Flohmärkten

#### **Zukunftswerkstatt Wieblingen:**

- Initiierung eines Wochenmarktes („Bauernmarkt“)
- Unterstützung regionaler (auch Bio-) Produktvermarktung durch gezieltes persönliches Engagement
- Initiierung und Organisation der Gestaltung des Platzes vor der katholischen Kirche mit gespendeten Sitzbänken und blühenden Pflanzen
- Organisation von Festen mit Live-Musik
- Beteiligung an den Stadtteilfesten
- Einsatz für den Erhalt eines Basketballkorbes auf dem Messplatz (gemeinsam mit anderen Gruppen)

#### **Zukunftswerkstatt Ziegelhausen:**

- Initiierung eines Wochenmarktes
- Unterstützung regionaler (auch Bio-) Produktvermarktung durch gezieltes persönliches Engagement
- Initiierung der „Gruppe gegen Rechts“ (gemeinsam mit anderen Gruppen)
- Beteiligung bei der Gestaltung des Ebert-Platzes

### **2. Ergebnisse im Rahmen von unbürokratisch zu realisierenden Sofortmaßnahmen durch die Stadtverwaltung:**

#### **Maßnahmen aus den Stadtteilen:**

- Initiierung der Installation eines „Info-Brettes“ in den Stadtteilen Altstadt, Handschuhsheim und Kirchheim
- Initiierung der Aufstellung so genannter „Hundestationen“ (Tütenständer und Abfalleimer für Hundekot) im Stadtteil Rohrbach
- Initiierung von Maßnahmen zur FußgängerInnensicherheit im Stadtteil Rohrbach (gemeinsam mit anderen Gruppen)
- Einrichtung von Zebrastreifen
- Gehwegsicherung durch Poller und Kinderzeichen auf der Fahrbahn
- Initiierung der Anbringung von Haltelinien an einer Kreuzung im Stadtteil Südstadt
- Initiierung von Wendo-Kursen für Mädchen im Stadtteil Schlierbach
- Initiierung der Überwachung und Kontrolle von Parkplätzen im Stadtteil Kirchheim (trotz Ausweisung für PKW's Benutzung durch LKW's)

### **3. Ergebnisse im Rahmen von Beschlüssen des Gemeinderates und der gemeinderätlichen Ausschüsse:**

#### **Altstadt:**

- Verbesserung der Freizeitangebote für Kinder und Jugendliche durch Renovierung adäquater Räumlichkeiten (Kirchengemeinde) und Einstellung eines Sozialarbeiters (Stadtverwaltung) zur Betreuung der Kinder- und Jugendgruppen
- Umwandlung eines zentralen Parkplatzes in der Theaterstraße (Anna-Blum-Haus) in eine Spielfläche. Die Realisierung ist z. Zt. lediglich noch blockiert durch eine ausstehende Lösung zur Verlegung der Stellplätze.



**Emmertsgrund:**

- Umfangreiche bauliche Verbesserungen am Eingang der Emmertsgrundpassage und Neugestaltung des dortigen Platzes (zusammen mit anderen Gruppen)
- Errichtung einer Litfaßsäule zur Bekanntmachung von Informationen und Veranstaltungen im Stadtteil
- Attraktivere Gestaltung der Erreichbarkeit des Stadtteils durch den ÖPNV (Maßnahmen der Heidelberger Straßen- und Bergbahn AG)
  - Einsatz von Niedrigflurbussen
  - Möglichkeiten der Fahrradmitnahme

**Kirchheim:**

- Maßnahmen zur Fußwegesicherung durch Errichtung einer Fußwegevernetzung mit Markierungen
- Einrichtung neuer Zebrastreifen und Gehwegnasen
- Straßenbahn nach Kirchheim, Beteiligung am „Runden Tisch“

**Neuenheim:**

- Die Organisation des SeniorInnentreffpunktes (s.o.) führte zur Verwirklichung eines SeniorInnenzentrums im Stadtteil, das Informationen, Freizeitangebote sowie gemeinsames Essen für SeniorInnen anbietet.

**Neuenheimer Feld:**

(Über diese Maßnahmen entschieden die Gremien des Landes Baden-Württemberg)

- Installation einer besseren Beleuchtung entlang des Durchgangsweges im Botanischen Garten von der Kinderklinik zum Gebäudekomplex Theoretikum
- Rückschnitt und Rodungen von Büschen und Hecken entlang des Fuß- und Fahrradweges der Straße Im Neuenheimer Feld, im Bereich des Chemischen und Mineralogisch-Geologischen Instituts, insbesondere an Kreuzungen der Fußwege und auf der gesamten Parkplatzfläche östlich der Pädagogischen Hochschule
- Ausbau des Radwegenetzes entlang der Straße Im Neuenheimer Feld
- Verlegung der Telefonzelle zwischen den Chemischen Gebäuden an einen wesentlich belebteren Knotenpunkt
- Installation eines Wegeleitsystems mit Bodenmarkierungen, Infotafeln und zusätzlicher Beleuchtung im Gebäudekomplex Theoretikum
- Einrichtung von Frauenparkplätzen in der Parkspange zwischen der Berliner Straße und dem Gebäude INF 236, in der Parkspange zwischen Berliner Straße und Neubau Verfügungsgebäude und entlang der Verlängerung Mönchhofstraße zum Theoretikum
- Schaffung einer zusätzlichen Bushaltestelle Im Neuenheimer Feld zur Verkürzung der Fußwege zu den Hauseingängen, Spätverkehr der Linie 12 ab 20 Uhr bis zum Studentenwohnheim verlängert (Maßnahme der Heidelberger Straßen- und Bergbahn AG)

**Pfaffengrund:**

- Einrichtung eines Jugendzentrums im Gesellschaftshaus (in Zusammenarbeit mit Vereinen des Stadtteils)
- Umgestaltung zweier Plätze im Stadtteil
- Einrichtung eines Fahrradweges neben dem Diebsweg
- Bau von Lärmschutzwänden parallel zur A5 (Herbst 2002)

**Rohrbach:**

- Schaffung neuer zusätzlicher Schulräume für die Eichendorff-Schule durch das Aufstellen von Containern
- Verbesserungen im Bereich Verkehr

- Umgestaltung und Verbesserung von Querungsmöglichkeiten und Überwegen
- Anbringen von Ampeln
- Gestaltung einer Freifläche als Spielwiese

#### **Schlierbach:**

- Verkehrsberuhigung in einem Teilstück des östlichen Gutleuthofweges
- Dauerhafte Sperrung durch Pfosten am östlichen Ende des Gutleuthofweges

#### **Südstadt:**

- Errichtung eines Fußweges über die ehemalige Güterbahnlinie zur direkten Verbindung zwischen der Südstadt und dem Schulgelände der Pestalozzi-Schule

#### **Ziegelhausen:**

- Erschließung des steileren und entlegeneren östlichen Teils Ziegelhausens durch einen Bergbus (Initiative gemeinsam mit anderen Gruppen)
- Errichtung eines Jugendzentrums im Stadtteil
- Neugestaltung des zentralen Platzes „Kuchenblech“
- Hervorragende Berücksichtigung der Belange von Kindern und Jugendlichen
- Einrichtung von Grünflächen
- Einrichtung einer Fußgängerzone (Initiierung gemeinsam mit anderen Gruppen) – wieder rückgängig gemacht
- Aufstellung einer Halbpipeline – wieder rückgängig gemacht

In den meisten Stadtteilen sind außerdem Maßnahmen zur Erhöhung des Sicherheitsempfindens von Frauen umgesetzt worden, die auch von den Teilnehmerinnen der Zukunftswerkstätten gefordert wurden. Diese Ergebnisse sind dokumentiert in der Zwischenbilanz zur Umsetzung der Sicherheitsstudie.

## **Wo wir weitere Handlungsmöglichkeiten sehen:**

### **Zum Bereich Förderung der Beteiligung von Frauen:**

- Die Erfahrungen mit den Zukunftswerkstätten haben gezeigt, wie erfolgreich ein gezieltes Engagement zur Erhöhung des Frauenanteils bei der Beteiligung sein kann. Sie ermutigen zur Weiterentwicklung dieses Themenfeldes. Dabei muss klar sein, dass es nicht nur darum gehen kann, Bürgerinnen zu beteiligen.
- Es muss allgemein klargestellt werden, dass Frauen in allen Funktionen mindestens entsprechend ihres Anteils in der Bevölkerung repräsentiert sein müssen und dies nicht nur im Kontext der kommunalen Aufgabewahrnehmung. Das demokratische Prinzip ist unteilbar und wird nicht für Frauen, sondern nur mit Frauen verwirklicht.

### **Zum Bereich Gleichstellung als Querschnittsaufgabe:**

- So enorm die Bandbreite an gleichstellungsrelevanten Themen auch war, die durch die gezielte Beteiligung Heidelberger Bürgerinnen im Rahmen der Stadtentwicklungspolitik zur Sprache kommen konnten, so gut auf diesem Wege sowohl den gemeinderätlichen Gremien als auch der Stadtverwaltung gezeigt werden konnte, wo prinzipielle und wo konkrete Probleme von Frauen im praktischen Lebensalltag liegen, so sehr muss darauf

geachtet werden, dass der beispielhafte Charakter dieses Projektes nicht aus dem Blick verloren wird. Trotz der Bandbreite der aufgegriffenen Themen sind mit diesem Projekt natürlich längst nicht alle gleichstellungsrelevanten Themen auf die politische Tagesordnung gesetzt worden. Es wird auch in Zukunft darauf ankommen, den unteilbaren Geltungsanspruch des Gleichstellungsauftrages bei allen Maßnahmen in jedem Verantwortungsbereich zu unterstreichen und – genauso wichtig – es wird notwendig sein, das erforderliche Fachwissen zur praktischen Umsetzung zu vermitteln.

- Eine Auswertung des Berichtentwurfes zur ersten Umsetzung des Stadtentwicklungsplanes 2010 zeigt, dass es notwendig ist, allen Fachämtern weitere inhaltliche Orientierung zu geben, damit sie nicht nur im Aufgabenfeld Personal- und Organisationsentwicklung, sondern auch im eigenen Verantwortungsbereich der externen kommunalen Aufgabenwahrnehmung ergebnisorientiert und qualifiziert den Gleichstellungsauftrag umsetzen können. Die erreichten Grundsatzbeschlüsse, die schriftlichen Erläuterungen, die schriftlichen Aufforderungen, die Kooperationsprojekte und beispielhaften Initiativen zur Bearbeitung der typischen Gleichstellungsprobleme, die nachfolgend beschrieben werden, haben außerordentlich viele positive Ergebnisse ausgelöst, können aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass der Querschnittsauftrag erst in Ansätzen als solcher verstanden und umgesetzt wird. Die nötigen Rahmenbedingungen dafür müssen kontinuierlich weiterentwickelt werden.

*Veröffentlichungen dazu:*

- Fraueninteressen an Stadtentwicklung. Dörthe Domzig. 1995
- Zukunftswerkstätten – Heidelbergerinnen mischen sich ein in die Stadtteilgestaltung: Wenn nicht wir, wer dann? Ein Zwischenbericht. Dörthe Domzig und Doris Rasch. 1996

## Das Initialprojekt **Stadtteilrahmenplan Emmertsgrund**

### **Was war das?**

- Für die stadtplanerische Begutachtung eines von 14 Stadtteilen wurde ein ausgewiesenes Expertinnenteam beauftragt.

### **Warum wurde es gemacht?**

- Paritätische Beteiligung von Frauen ist nicht nur eine Frage der Beteiligung von Bürgerinnen. Dieser Auftrag gilt selbstverständlich in allen Kontexten, so auch, wenn es um die Auftragsvergabe an Expertinnen geht.

### **Was wir getan haben:**

- Anregung des Projektes
- Sicherung der politischen Akzeptanz
- Begleitung der Auftragsvergabe

- Zeitweilige inhaltliche Begleitung (Vor-Ort-Termine und Diskussion von Einschätzungen)
- Finanzierung der Veröffentlichung und Organisation des Vertriebes der aus dieser Arbeit entstandenen Broschüre „Der Frauenalltag als Planungsgrundlage“
- Beteiligung an einem Antrag auf Bundesebene zur Finanzierung der Umsetzung der wichtigsten Vorschläge des Gutachtens

### Wo wir Erfolge sehen:

- Akzeptanz und Unterstützung des Vorhabens
- Qualifizierte Projektbearbeitung
- Vertiefte exemplarische Darstellung von Fraueninteressen und Gleichstellungsanliegen und qualifizierte Lösungsvorschläge für vorgefundene Problemlagen
- Veröffentlichung einer Dokumentation „Der Frauenalltag als Planungsgrundlage – Beispiel Emmertsgrund“
- Entwicklung praxisorientierter und relevanter Lösungsvorschläge, die nachhaltig in die fachliche und politische Diskussion hineingewirkt haben
- Umsetzung mehrerer Vorschläge (Müllentsorgungskonzeption, Platzgestaltung, Schaffung von Kommunikationsmöglichkeiten, Gestaltung von Hausfassaden), Vergabe eines Teils der Projekte an Expertinnen

### Wo wir weitere Handlungsmöglichkeiten sehen:

- Es sollte in Zukunft systematisch erhoben und überprüft werden, ob bei Vergaben (auch bei Wettbewerben) Frauen in gleicher Weise wie Männer beteiligt sind.
- Von Interesse ist dabei nicht allein die Frage der paritätischen Beteiligung, sondern auch die Frage des jeweiligen Finanzvolumens, das vergeben wird.

#### *Veröffentlichung dazu:*

- Der Frauenalltag als Planungsgrundlage. Beispiel Emmertsgrund. Christiane Hauß und Christel Frank. 1996

## Das Initialprojekt „Frauen-Nachttaxi“ (FNT)

Mit dem Aufgreifen der öffentlichen Diskussionen über Wege und Abwege bei der Verbesserung von Nachtfahrangeboten für Frauen – ebenfalls in der Startphase des neuen Amtes – ist ein weiteres ganz zentrales gleichstellungspolitisches Problem in Angriff genommen worden, das inhaltlich anschlussfähig ist für die Fülle der notwendigen Folgemaßnahmen zum Abbau der Gewalt im Geschlechterverhältnis bzw. zur Verwirklichung einer neuen Partnerschaft zwischen Frauen und Männern.

### Was war das?

- In Heidelberg gibt es ein seit 1992 subventioniertes Nachtfahrangebot für Frauen und Mädchen.

<b>Was heißt Frauen-Nachttaxi?</b>	Zwischen 22 und 6 Uhr werden alle der Taxi-Zentrale angeschlossenen Taxis zu möglichen Frauen-Nachttaxis.
<b>Wer darf fahren?</b>	Frauen und Mädchen ab 14 Jahren, die ihre Hauptwohnung in Heidelberg haben. Kinder bis 13 Jahre dürfen mitgenommen werden. Ab dem 6. Lebensjahr zahlen sie den gleichen Fahrpreis wie die Begleiterin, sie müssen also ebenfalls einen Fahrschein abgeben.
<b>Wo?</b>	Nur innerhalb der Stadtgrenzen Heidelbergs. Fahrten nach oder von außerhalb sind nicht möglich.
<b>Wann?</b>	Von 22 bis 6 Uhr. Ausnahme: Frauen ab 60 Jahren, sie dürfen ab 20 Uhr fahren.
<b>Welche?</b>	Alle Taxis, die der Taxi-Zentrale angeschlossen sind.
<b>Wie?</b>	Telefonische Frauen-Nachttaxi-Bestellung: Telefon: 30 20 30 oder: Zusteigen an den Halteplätzen oder: Anhalten auf der Straße Wichtig: Bei der Bestellung bzw. vor dem Einsteigen sagen, dass es sich um eine Frauen-Nachttaxi-Fahrt handelt.
<b>Wie viel?</b>	Normalfahrpreis: € 5,60, gültig 22 bis 6 Uhr (für Frauen bis 59 Jahre) Normalfahrpreis: € 5,60, gültig 20 bis 6 Uhr (nur für Frauen ab 60 Jahren) Ermäßigter Preis: € 4,60, gültig 22 bis 6 Uhr (für Frauen bis 59 Jahre) Ermäßigter Preis: € 4,60, gültig 20 bis 6 Uhr (nur für Frauen ab 60 Jahren) (Ermäßigung durch einen der folgenden Ausweise: Schülerinnen-/Studentinnenausweis, Heidelberg-Pass, VRN-Monats- oder Jahreskarte bzw. Schwerbehindertenausweis mit Merkzeichen G in Verbindung mit einer Wertmarke des VRN) Alle Fahrscheine sind nur gültig in Verbindung mit dem Personalausweis/Pass. Für die ermäßigten Karten ist zusätzlich der entsprechende Ausweis erforderlich! Sammelfahrten-Vorteil: Teilen sich mehrere Frauen ein Taxi, weil sie dieselbe Fahrtrichtung haben, sind höchstens zwei Fahrscheine abzugeben. Fahrer oder Fahrerin müssen beide Scheine zusammenknipsen und mit einem großen "S" für Sammelfahrt markieren.
<b>Kontrolle:</b>	Taxi-FahrerInnen sind zur Ausweis-Kontrolle berechtigt. Bei Fahrtende bestätigt die Nutzerin die Richtigkeit aller Angaben durch ihre Unterschrift. (Unterschrift und Altersangabe auf der Vorderseite des Fahrscheins werden nach der Kontrolle und Auswertung durch die Stadt Heidelberg, Amt für Gleichstellung, abgetrennt und vernichtet.) Die vorsätzliche missbräuchliche Benutzung wird strafrechtlich verfolgt.
<b>Fahrscheinerverwerb:</b>	Nur im Vorverkauf gegen Vorlage der erforderlichen Ausweise (u.a. bei allen Bürgerämtern, den HSB-Verkaufsstellen, dem Gleichstellungsamt und seit Juni 2001 auch beim Studentenwerk)

## Warum wurde es gemacht?

- In Heidelberg soll der öffentliche Raum für alle da sein.
- Seit den 80er Jahren wurden bundesweit Frauen-Nachttaxis gefordert, denn Frauen reklamieren einen gleichberechtigten Zugang zum öffentlichen Leben unabhängig von der Tages- oder Nachtzeit. Die von der Stadt Heidelberg in Auftrag gegebene Studie zum Sicherheitsempfinden von Frauen hat es sichtbar gemacht: Frauen rechnen offensichtlich mit der Möglichkeit unangenehmer, bedrohlicher oder auch gewalttätiger Konfrontationen mit Männern und sie stellen ihr Verhalten darauf ein. Keine der 575 Befragten konnte von sich sagen, dass sie auf präventive Maßnahmen zur Vermeidung solcher Erfahrungen verzichtet. 83 Prozent nehmen lieber Umwege in Kauf, 46 Prozent meiden bestimmte Orte, 58 Prozent verzichten lieber ganz aufs Weggehen, wenn sie nicht wissen, wie sie sicher hin- und zurückkommen.

- Sonderwelten entstehen auch schnell für Mädchen und junge Frauen. Eher selten werden sie dazu ermuntert öffentliche Orte offensiv zu erobern. Häufiger werden sie zu besonderen Vorsichtsmaßnahmen erzogen, die einschränkende Charakter haben, wenn sie sich in der Öffentlichkeit bewegen wollen.

### Was wir getan haben:

- Ein von der Arbeitsgemeinschaft Heidelberger Frauengruppen und -verbände lange gefordertes Nachtfahrangebot für Frauen und Mädchen in Heidelberg wurde 1992 realisiert:
- In einer Projektgruppe, bestehend aus Vertretern und Vertreterinnen des Gemeinderates, des Frauenamtes, des Kämmereiamtes, der Heidelberger Straßen- und Bergbahn AG, der Funktaxi-Zentrale und der AG Heidelberger Frauenverbände wurde ein Konzept erarbeitet, das als Probelauf zum 1.9.1991 für ein Jahr vom Gemeinderat genehmigt wurde.
- Der von den Frauen aufzubringende Eigenanteil an den Fahrten betrug 5,- DM, der Restbetrag zum Fahrpreis nach Taxameter wurde von der Stadt Heidelberg subventioniert. Die Nachfrage war so enorm, dass die bereitgestellten Gelder bereits nach ca. einem halben Jahr verbraucht waren und der Probelauf gestoppt werden musste.

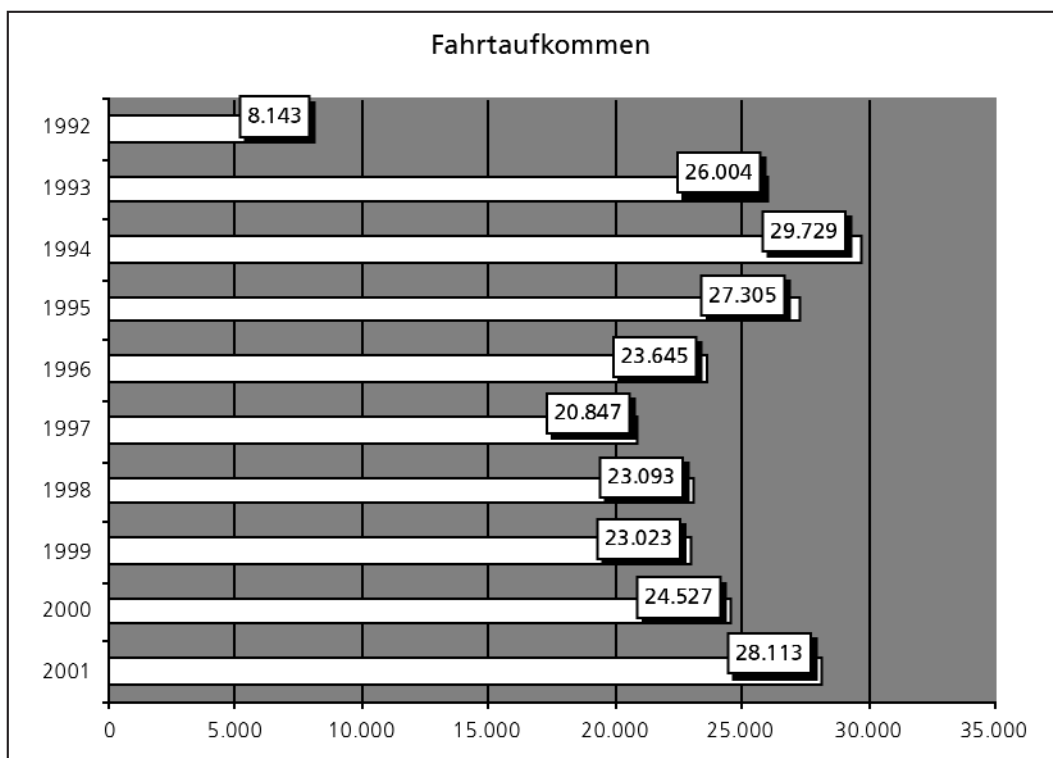
#### **Danach bekam die Projektgruppe den Auftrag, ein Folgemodell zu entwickeln. Das modifizierte Modell**

- sah Eigenanteile der Frauen von 8,- DM, ermäßigt 6,- DM vor,
- der Nutzerinnenkreis wurde beschränkt auf Frauen und Mädchen, die mit Hauptwohnung in Heidelberg gemeldet sind und
- das Frauen-Nachttaxi konnte nur noch innerhalb der Stadtgrenzen von 22 bis 6 Uhr in Anspruch genommen werden.
- Eine besondere Vergünstigung erhielten Frauen und Mädchen mit Zeitkarten des Verkehrsverbundes Rhein-Neckar, die das Frauen-Nachttaxi zum ermäßigten Fahrpreis im Sommer ab 21 Uhr und im Winter bereits ab 20 Uhr nutzen konnten.

#### **Der Gemeinderat stimmte dem modifizierten Folgemodell zu. Seit 1.7.1992 fährt das Frauen-Nachttaxi als Dauereinrichtung mit unwesentlichen Änderungen:**

- 1994 wurde der Eigenanteil um 1,- DM auf 9,- DM, ermäßigt 7,- DM erhöht.
- Seit 1.7.1996 betrug der Eigenanteil 10,- DM, ermäßigt 8,- DM. Die Nutzungszeit wurde generell auf 22 bis 6 Uhr festgelegt, Ausnahme: Frauen ab 60 Jahren dürfen ganzjährig bereits ab 20 Uhr fahren, da diese Altersgruppe erfahrungsgemäß vor 22 Uhr auf das Frauen-Nachttaxi angewiesen ist. Die alten Fahrscheine wurden durch eine Rückkaufaktion eingezogen.
- Die Ausgabensteigerung durch die vermehrte Inanspruchnahme des Frauen-Nachttaxis und die allgemeinen Fahrpreiserhöhungen der Funktaxi-Zentrale wurde etwas abgefedert durch den seit Oktober 1998 mit der Taxi-Zentrale ausgehandelten Nachlass von 2,- DM bzw. 1,- € pro Fahrt.
- Bei Berichterstattungen über aktuelle Vorkommnisse, wie die Überfälle im Neuenheimer Feld Ende 2000, stieg die Nachfrage nach Präventionsmöglichkeiten. Um den Zugang zum FNT zu erleichtern, haben wir das Studentenwerk im Juni 2001 als neue Vorverkaufsstelle aufgenommen. Die Fahrscheine können dort auch bei Abendveranstaltungen erworben werden, was eine spontane Nutzung möglich macht.

- Das stetig ansteigende Fahrtaufkommen machte eine Erhöhung der Haushaltsansatzes für 2002 notwendig, einen kleinen Teil davon müssen die Nutzerinnen übernehmen, der Eigenanteil wurde ab 1.1.2002 um 0,50 € erhöht.



Fahrtufkommen 1992 (ab 1.7.) bis 2001

### Wo wir Erfolge sehen:

- Es ist gelungen, die politische Akzeptanz nicht nur für einen Erhalt, sondern auch einen Ausbau dieses äußerst sinnvollen Service-Angebotes für Mädchen und Frauen zu bekommen. Wir sind immer wieder stolz darauf, in anderen Kommunen darauf hinweisen zu können, dass sich dieses Projekt in Heidelberg fest etabliert hat und eine politische Mehrheit nicht mehr auf dessen Vorteile verzichten will:
  - Die Imagevorteile einer Stadt, die konsequente Gewaltprävention betreibt und Verantwortung übernimmt für das Sicherheitsgefühl und damit Wohlempfinden ihrer Bürgerinnen.
  - Die Vorteile für Eltern, ihren Töchtern die gleichen Entwicklungsfreiheiten zugestehen zu können wie ihren Söhnen, wenn es um die Eroberung des Stadtlebens außerhalb von Schulverpflichtungen geht – ohne Angst haben zu müssen, dass die Töchter größeren Gefahren ausgesetzt sind als ihre Söhne.
  - Die Präventionsmaßnahmen und Sicherheitsstandards als ein Maßstab bei der Auswahl des Studienortes.
  - Und Sicherheit spielt zunehmend eine Rolle bei der Wahl des Wirtschaftsstandortes.

### Wo wir weitere Handlungsmöglichkeiten sehen:

- Solange Frauen und Mädchen durch ihr subjektives Angstepfinden und reale Bedrohung in ihrer Bewegungsfreiheit eingeschränkt sind, müssen kompensatorische Maßnahmen, wie ein subventioniertes Nachtfahrangebot, weiterhin verlässlich finanziert werden.



Veröffentlichungen dazu:

- Modellversuch Frauen-Nachttaxi Heidelberg. Dokumentation. In Zusammenarbeit mit Sabine Hug. 1992, vergriffen
- Sicherheit hat Vorfahrt. Frauen-Nachttaxi in Heidelberg. Eva Maria Vogt. 1994

## Den Gleichstellungsauftrag in den Verwaltungsalltag übersetzen:

### 2. Phase: Folgeprojekte – Weiterentwicklung von Strategien und Instrumenten zur Bearbeitung bzw. Lösung typischer Gleichstellungsprobleme

In konsequenter Folge der durch die Initial-Projekte (Zukunftswerkstätten und Rahmenplan Emmertsgrund) aufgeworfenen Fragestellungen zum gleichstellungspolitischen Schwerpunkt Beteiligung entwickelten wir unsere Arbeit im Rahmen der folgenden Arbeitsbereiche weiter:

- Stadtteilrahmenplanung
- Stadtplanung
  - Thema Bebauungspläne und Stadtteilprojekte
  - Thema Wohnen
  - Thema Mobilität
- Bildung, Fortbildung und Erwerbsarbeit
- Weiterverfolgen des Schwerpunktes Beteiligung von Frauen sichern

Darüber hinaus wurde im Bereich Sicherheit an das Initialprojekt Frauen-Nachttaxi angeknüpft und Folgeprojekte zu zwei weiteren Schwerpunkten entwickelt:

- Gewalt im öffentlichen Raum
- Gewalt in Beziehungen

## Bereich Stadtteilrahmenplanung

*Schwerpunkt **Frauen- und Gleichstellungsinteressen sichtbar machen***

Hier: **Gesamtverfahren Stadtteilrahmenpläne**

Unmittelbar verbunden mit dem Initialprojekt Zukunftswerkstätten war das städtische Gesamtprojekt Stadtteilrahmenplanung.

### Was war das?

- Mit der Erarbeitung von Stadtteilrahmenplänen beschritt die Stadt Heidelberg neue Wege in der Stadtentwicklung. Aufgezeigt werden sollten auf diesem Weg die Entwicklungschancen und -grenzen in allen Stadtteilen für den Zeitraum von 10 Jahren. Darüber hinaus sollten Leitlinien für das zukünftige Handeln erstellt werden.

- Ablauf der Stadtteilrahmenplanung:
  - Stadtteilgespräche
  - Bestandsaufnahme, Prognose und Bewertung
  - (Stadtteilrahmenpläne Teil 1, liegen für alle 14 Stadtteile vor)
  - Workshops (neun Workshops in zehn Stadtteilen)
  - Entwicklungskonzept und Maßnahmenvorschläge (Stadtteilrahmenpläne Teil 2, liegen für 10 Stadtteile vor)
- Die Beteiligung des Frauenamtes bei diesem außerordentlich wichtigen Vorhaben galt der Einbringung und der angemessenen Berücksichtigung von Frauen- und Gleichstellungsinteressen während des gesamten Ablaufes.

### **Warum wurde es gemacht?**

- Bei den Entscheidungen des Gemeinderates über die zukünftige Entwicklung der Stadtteile sollten möglichst konkrete Vorschläge auch aus der Bürgerinnenschaft vorliegen und Anregungen gegeben werden für die Rahmenbedingungen von Lebensplänen jenseits von Rollenklischees.

### **Was wir getan haben:**

- Teilnahme an Stadtteilgesprächen, Ämterrunden und Besprechungen
- Zusammenfassung der Arbeitsergebnisse der einzelnen Zukunftswerkstätten in den jeweiligen Stadtteilen zur Einbringung in die Stadtteilrahmenpläne
- Einbringen der stadtteilbezogenen Ergebnisse aus der Sicherheitsstudie „Angsträume in Heidelberg. Das Sicherheitsempfinden von Frauen in ihrer Stadt“
- Teilnahme an den Workshops bzw. Einbringen von Fachvorträgen
- Fachliche Stellungnahmen zu allen Stadtteilrahmenplänen (Teil 1 und Teil 2)
- Thematisierung der typischen Gleichstellungsprobleme
- Überarbeitung der Texte in Bezug auf Gleichstellungsanliegen bzw. Fraueninteressen

### **Wo wir Erfolge sehen:**

- Konkretisierung der Gleichstellungsinteressen in großer Bandbreite und Aufnahme in die Rahmenplanung für alle Stadtteile als Entscheidungsgrundlage für den Gemeinderat
- siehe dazu S. 47: „Ergebnisse (der Umsetzung von Anliegen der Teilnehmerinnen an Zukunftswerkstätten) im Rahmen von Beschlüssen des Gemeinderates und der gemeinderätlichen Ausschüsse
- Qualifizierte Integration und Vertiefung der Gleichstellungsanliegen in allen Themenbereichen im Stadtentwicklungsplan Heidelberg 2010 – Leitlinien und Ziele

### **Wo wir weitere Handlungsmöglichkeiten sehen:**

- Entscheidung des Gemeinderates und seiner Gremien für Frauen- und Gleichstellungsprojekte in den Stadtteilen, für die das Gesamtverfahren noch nicht abgeschlossen ist.
- Umsetzung der durch die Stadtteilrahmenpläne dokumentierten Ziele
- Hier gilt in gleicher Weise, was auch bei der Auswertung der Arbeit des Projektes Zukunftswerkstätten gesagt wurde (S. 49): So enorm die Bandbreite an gleichstellungsrelevanten Themen auch war, die durch die gezielte Beteiligung Heidelberger Bürgerinnen im Rahmen der Stadtentwicklungspolitik zur Sprache kommen konnten, so gut auf diesem Wege sowohl den gemeinderätlichen Gremien als auch der Stadtverwaltung gezeigt werden konnte, wo prinzipielle und wo konkrete Probleme von

Frauen im praktischen Lebensalltag liegen, so sehr muss darauf geachtet werden, dass der beispielhafte Charakter dieses Projektes nicht aus dem Blick verloren wird. Trotz der Bandbreite der aufgegriffenen Themen sind mit diesem Projekt natürlich längst nicht alle gleichstellungsrelevanten Themen auf die politische Tagesordnung gesetzt worden. Es wird auch in Zukunft darauf ankommen, den unteilbaren Geltungsanspruch des Gleichstellungsauftrages bei allen Maßnahmen in jedem Verantwortungsbereich zu unterstreichen und – genauso wichtig – es wird notwendig sein, das erforderliche Fachwissen zur praktischen Umsetzung zu vermitteln.

- Eine Auswertung des Berichtentwurfes zur ersten Umsetzung des Stadtentwicklungsplanes 2010 zeigt, dass es notwendig ist, allen Fachämtern weitere inhaltliche Orientierung zu geben, damit sie nicht nur im Aufgabenfeld Personal- und Organisationsentwicklung, sondern auch im eigenen Verantwortungsbereich der externen kommunalen Aufgabenwahrnehmung ergebnisorientiert und qualifiziert den Gleichstellungsauftrag umsetzen können. Die erreichten Grundsatzbeschlüsse, die schriftlichen Erläuterungen, die schriftlichen Aufforderungen, die Kooperationsprojekte und beispielhaften Initiativen zur Bearbeitung der typischen Gleichstellungsprobleme, die nachfolgend beschrieben werden, haben außerordentlich viele positiver Ergebnisse ausgelöst, können aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass der Querschnittsauftrag erst in Ansätzen als solcher verstanden und umgesetzt wird. Die nötigen Rahmenbedingungen dafür müssen kontinuierlich weiterentwickelt werden.

## Bereich Stadtplanung

*Schwerpunkt* **Öffentliches und Privates neu zuordnen**

### Thema: Bebauungspläne und Stadtteilprojekte

#### Was war das?

- Mitwirkung des Amtes für Frauenfragen bei Planungsworkshops, bei konkreten Bebauungsvorhaben und bei Bebauungsplänen der Stadt Heidelberg in 42 Fällen.

#### Warum wurde es gemacht?

- Seit Generationen sind auf der Grundlage einer geschlechtsneutralen Planung für alle Städte Stadtquartiere, Wohnungen, Verkehrsnutzungen, Spiel-, Freizeit- und Erholungsflächen entstanden, bei deren Gestaltung Fachfrauen deutlich unterrepräsentiert waren und die Alltagsanforderungen von Frauen nur eine untergeordnete Berücksichtigung gefunden haben. Anforderungen von Frauen, die Familienpflichten genauso erfüllen wie berufliche Verpflichtungen und das in sozialen Beziehungen, die typischerweise von Geschlechtsrollenklišees geprägt sind und damit von charakteristischen Problemlagen. Um diesen Interessen- und Problemlagen zu einer besseren Berücksichtigung bei zukünftigen Planungen in der Stadt Heidelberg zu verhelfen, haben wir in diesem breiten Themengebiet mit den uns zur Verfügung stehenden Kräften mitgewirkt.

## Was wir getan haben:

- Projektbezogene Klärung und Konkretisierung von Gleichstellungsanliegen bzw. Fraueninteressen durch
  - Eigene schriftliche Stellungnahmen
  - Persönliche Beteiligung an Workshops und Diskussionsforen
  - Beratungsgespräche im laufenden Planungsprozess
  - Weitervermittlung von Fortbildungen zum Thema Gleichstellung in der Stadtplanung
  - Anregung der Besichtigung von erfolgreichen Projekten
  - Beauftragung von Fachexpertinnen zur Beteiligung an Workshops und zur Abgabe von Expertisen
  - Fachgespräche mit den zuständigen Dezernenten und Amtsleitungen
  - Fachgespräche mit ArchitektInnen und der Gesellschaft für Grund- und Hausbesitz mbH Heidelberg

- Beteiligung bei folgenden Projekten in den Stadtteilen:

### **Altstadt:**

- Neue Schlossstraße/Graimbergweg

### **Bergheim:**

- Bebauung der ehemaligen Glockengießerei
- Central Business Center (CBC)
- Print Media Academy

### **Emmertsgrund:**

- Arbeitsgruppe Emmertsgrund (Soziale Stadt)

### **Handschuhsheim:**

- Langgewann Elisabethklinik
- Langgewann II – Technologiepark
- Umbau der Berliner Straße
- Zum Steinberg

### **Kirchheim:**

- Im Bieth
- Weiterführende Schule
- Kirchheim West

### **Neuenheim:**

- Wohnbebauung im Innenbereich des Baublocks Mönchhof-/Werder-/Schröder-/Lutherstraße
- Wohnbebauung im Bereich Ufer-/Luther-/Brückenkopfstraße/Schulzengasse

### **Pfaffengrund:**

- Radwegverbindungen Diebsweg/Baumschulenweg
- Lerchenweg
- Gesamtplan Pfaffengrund

### **Rohrbach:**

- Gewerbegebiet Rohrbach Süd
- Gebiet östlich der Panoramastraße
- Änderungen Hasenleiser
- Sickingenstraße

### **Schlierbach:**

- Bereich zwischen Rombachweg und Wolfsbrunnensteige
- Bereich zwischen Elisabethenweg und Rombachweg

### **Südstadt:**

- Alte Stadtgärtnerei

### **Weststadt:**

- Bahninsel
- Beschlussvorschläge zur Sozialverträglichkeit

**Wieblingen:**

- Schollengewann
- Wieblingen West, Gewerbegebiet
- Wieblingen-Nord Teil 2, Änderung
- Wohnbebauung nördlich der Maaßstraße
- Ökosiedlung
- Gewerbegebiet, Autobahnanschluss Rittel
- Hauhecke, Änderung
- Hinterer Entenpfuhl
- Kurpfalzring Süd
- Gewerbegebiet In der Gabel
- Nord Teil II
- Beim Eselsbuckel
- Fachhochschule
- Großer Ochsenkopf (Wieblingen/Bergheim)

**Ziegelhausen:**

- Wohnbebauung der ehemaligen Schokoladenfabrik Haaf
- Kuchenblech
- Schweizertalstraße/Heidebuckelweg

Von den hier aufgeführten Bebauungsplänen sind 17 rechtskräftig, 2 Planverfahren wurden eingestellt, die restlichen Bebauungsplanverfahren ruhen bzw. sind noch in Bearbeitung.

**Wo wir Erfolge sehen:**

- Sensibilisierung der in Heidelberg an Planungsprojekten Beteiligten für Anforderungen einer Planung, die Gleichstellungsinteressen integriert.
- Nachhaltige Konkretisierung von Gleichstellungs- und Fraueninteressen und Unterstützung des Fachamtes und der Gesellschaft für Grund- und Hausbesitz mbH Heidelberg bei der Operationalisierung von gleichstellungsrelevanten Maßnahmen im eigenen Verantwortungsbereich.
- Exemplarische Beispiele für konkrete Umsetzungen:
  - **Bebauung an der Glockengießerei – Sicherheit in den Tiefgaragen**  
**Tiefgarage für die BewohnerInnen:**  
 Tageslichteinfall durch Oberlichter und komplett verglaste Lichthöfe  
 Einsehbarkeit durch Verglasungen, auch in den Schleusenbereichen  
 Möglichkeit der Rufkontaktaufnahme nach außen
  - **Tiefgarage für die Gewerbetreibenden:**  
 Gestaltung durch helle Farben  
 Anbringung guter optischer Orientierungshinweise und Markierungen
  - **Bündelung der Fahrradstellplätze an den Lichtschächten mit guter Anbindung an die Ein- bzw. Ausgänge**
- **Wohnbebauung Alte Stadtgärtnerei**  
 Gute Ausleuchtung durch blendfreie Beleuchtungskörper  
 Schaffung sicherer Wege entlang der Bahngleise (abgegrabene Böschung, beleuchtete Tiefgarage)  
 Einrichtung eines Einzelhandelsgeschäftes  
 Einrichtung von Spielflächen für Kinder  
 Einrichtung von Gemeinschaftsräumen als Treffpunkte  
 Gestaltung der Treppenhäuser als Räume für nachbarschaftliche Kommunikation  
 Einsehbare, gut beleuchtete und ansprechende Gestaltung der Hauseingänge  
 Schaffung ausreichender Abstellflächen für Kinderwagen und Kinderräder im Hausbereich  
 Errichtung von Abstellmöglichkeiten für Fahrräder (im Freien/im Keller)

- Gewerbegebiet Rohrbach-Süd – Sicherheit bei der Park & Ride-Anlage  
Gute Ausleuchtung der Anlage  
Überschaubare Bepflanzungen (keine Hecken)

### Wo wir weitere Handlungsmöglichkeiten sehen:

- Es sollte in Zukunft systematisch erhoben und überprüft werden, ob bei Vergaben (auch bei Wettbewerben und Preisgerichten) Frauen in gleicher Weise wie Männer beteiligt sind.
- Von Interesse ist dabei nicht allein die Frage der paritätischen Beteiligung, sondern auch die Frage des jeweiligen Finanzvolumens, das vergeben wird.
- Darüber hinaus sollte sichergestellt und dokumentiert werden, dass Frauen nicht nur als Fachexpertinnen innerhalb und außerhalb der Verwaltung angemessen eingebunden sind, sondern auch als Bürgerinnen, Politikerinnen und Lobbyistinnen.
- Bei der Entwicklung zukünftiger Projekte sollte regelmäßig eine ämterübergreifende Arbeitsgruppe „Sicherung sozialer Qualitäten“ zum Zuge kommen, die die sozialen Anforderungen an das jeweilige Projekt bündelt und projektbezogen realistisch operationalisiert im Sinne der Schaffung eines integrierten Ganzen.
- Zur Sicherung der Alltagstauglichkeit des Gesamtprojektes und nicht zuletzt der besseren Vermarktbarkeit sollte hier eine Qualitätsvereinbarung für die Zusammenarbeit mit Investoren entwickelt werden, die bei der Projektvergabe regelmäßig zum Einsatz kommt.
- Soweit rechtlich möglich, sollten die Abwägungsprozesse der Gesamtforderungen bis zur Umsetzung der Bauvorhaben durch diese Arbeitsgruppe begleitet werden, damit mittel- und langfristige Kosten eingespart werden können, die durch teure Nachbesserungen entstehen, wenn Quartiere von den Menschen, die dort leben und sich wohlfühlen sollen, nicht angenommen werden.
- Ggf. Einführen anderer Prüfverfahren zur Sicherstellung einer angemessenen Umsetzung der Qualitätsanforderungen überall dort, wo die Stadt Heidelberg real Einfluss nehmen kann.
- Einrichtung eines Quartiermanagements von mittelfristiger Dauer für Großprojekte beispielsweise zur Stärkung aktiver nachbarschaftlicher Netze, zur Schaffung örtlicher Arbeitsplätze, zur Unterstützung von Kristallisationspunkten für „städtisches“ Leben und zur Verbesserung des Infrastrukturangebotes im Interesse des sozialen Ausgleiches.
- Prüfung des Erfolgs und Nutzen der verankerten Instrumente zur Sicherung sozialer Qualitäten nach überschaubaren Zeitabständen durch Befragungen und Befragungen.

## Thema: Wohnen

Auch das Wohnen war ein Thema bei den Gesprächen in den Zukunftswerkstätten. Angesichts ihrer generell schlechteren Einkommenssituation geht es den meisten Frauen vor allen Dingen um die Sicherung von günstigem Wohnen. Einem Wohnen allerdings, das den Belangen der tatsächlichen vielfältigen Lebensformen und Alltagsbedürfnisse gerecht wird. Nicht nur die veränderten Haushaltsstrukturen sollen angemessen berücksichtigt werden. Frauen formulieren heute spezifische Ansprüche an die Wohnung und das Wohnumfeld, damit eine partnerschaftliche Bewältigung der Hausarbeit auch mit Kinderbetreuung genauso möglich ist wie der Aufbau funktionierender Nachbarschaften.

Mit den nachstehenden Projekten haben wir das Thema aufgegriffen und weiterentwickelt:

- Sechs städtebauliche Kolloquien zum Thema neue Anforderungen an den Wohnungsbau (Fachtagungen und Ausstellung)
- Wohnungsentwicklungsplan
- Neue Anforderungen an Spielplätze

## Sechs städtebauliche Kolloquien zum Thema neue Anforderungen an den Wohnungsbau (Fachtagungen und Ausstellung)

### Was war das?

Über ein Jahr – von März 1995 bis Februar 1996 – wurden auf Initiative und unter Federführung des Frauenamtes sechs städtebauliche Kolloquien mit dem Titel „Planung aus Frauensicht“ durchgeführt, die vom Stadtplanungsamt finanziell unterstützt wurden.

- Im ersten städtebaulichen Kolloquium stellte die Frankfurter Architektin Klaudia Hornung im Rahmen einer Ausstellung ihren Entwurf für eine frauengerechte Planung im öffentlich geförderten Wohnungsbau vor. Die Planung, mit der sie einen modellhaften Wettbewerb zum frauengerechten Wohnungsbau gewann, wurde in Wiesbaden realisiert.
- Im zweiten Kolloquium formulierte die Heidelberger Architektin Christiane Hauß Gedanken zum Thema „Abenteuer Frauenalltag“. Frauen sind in den meisten Fällen die Managerinnen des Betriebes „Familie“, sie sind zuständig für das reibungslose Funktionieren der alltäglichen Abläufe. Stadtteil und Wohnung sind hierzu das Arbeitsumfeld. Haushalte mit Kindern und vor allem Ein-Eltern-Familien sind auf Wohnungen angewiesen, die die Bewältigung des Lebensalltages erleichtern und dennoch bezahlbar sind.
- Im dritten Kolloquium berichtete Marga Schmid über ihre Arbeit in dem Projekt „Jolie Villa“, einer Wohnungsvermittlung für Alleinerziehende in Zürich. Die Soziologin Gerda Zill stellte zwei innovative Wohnmodelle aus Dänemark vor, die Hausarbeit und Kinderbetreuung erleichtern und gute nachbarschaftliche Kontakte ermöglichen.
- Im vierten Kolloquium wurde der Frage nachgegangen: „Gibt es Alternativen im sozialen Wohnungsbau?“ Die Dortmunder Architektin Gisela Humpert stellte den Prozess zur Realisierung eines frauengerechten Wohnungsbauprojektes in Bergkamen vor, das im Rahmen der Internationalen Bauausstellung Emscher Park gebaut wurde. Die Freiburger Architektin Ursula Müller wurde zusammen mit dem Verein Stadt und Frau initiativ und schilderte eine Planung im Freiburger Neubaugebiet Rieselfeld. In dem Projekt sollen gemeinschaftliches Wohnen, Arbeiten und Leben für Frauen, Männer und Kinder möglich sein. Marion Schmitz, Projektleiterin bei der Gesellschaft für innovative Projekte im Wohnungsbau in Frankfurt, berichtete über Erfahrungen mit der Beteiligung von Bewohnerinnen während der Planungs- und Bauphasen.
- Im fünften Kolloquium „Wohnformen im Alter“ thematisierte die Darmstädter Architektin Karin Gerhardt die Herausforderungen an die Planung, auf die Bedürfnisse alter Menschen einzugehen und vielfältige Wohnungsangebote zu entwickeln. Es fehlen noch Alternativen für „die breite



Masse“ der Älteren und das sind derzeit überwiegend Frauen, die preiswerte Lösungen benötigen. Die Soziologin Barbara Mayer stellte das Wohnprojekt Brahmshof in Zürich vor. In den Wohneinheiten lebt eine bunte Mischung aus alten Menschen, Familien, studentischen Wohngemeinschaften und behinderten Menschen.

- Den Abschluss der Veranstaltungsreihe bildete das sechste städtebauliche Kolloquium, das als Fachgespräch zum „Frauengerechten Wohnungsbau in Heidelberg“ stattfand, in dem die Möglichkeiten eines innovativen, kreativen und wirtschaftlichen Wohnungsbaus vor Ort beleuchtet wurden. Als Experten für den Wohnungsbau in Heidelberg diskutierten der Erste Bürgermeister, Prof. Dr. Joachim Schultis, der Leiter des Stadtplanungsamtes, Diethelm Fichtner und der Geschäftsführer der Gesellschaft für Grund- und Hausbesitz, Gunter Heller. Die Frauenbeauftragte Dörthe Domzig moderierte das Gespräch.

### Warum wurde es gemacht?

- Die sehr konstruktive Auseinandersetzung um die Erfordernisse eines bedarfsgerechten Wohnprojektes machte deutlich, dass gerade die Wahrnehmung der Alltagsbelange von Frauen an den Wohnungsbau noch stärker und systematischer im gesamten Planungsprozess verankert werden muss. So lag es nahe, ein ExpertInnen-Forum zu initiieren, das auch interessierten Bürgerinnen und Bürgern offenstand.
- Wohnung und Wohnumfeld bilden für viele Frauen einen entscheidenden Lebensmittelpunkt, deren Gestaltung wesentlich die Organisation und Bewältigung des Alltages von Frauen sowie ihre Teilhabe am gesellschaftlichen Leben erleichtern oder erschweren kann. Die jeweils unterschiedlichen Lebensphasen erfordern eigene flexible Antworten, die den Anforderungen von Frauen und Männern gerecht werden.

### Was wir getan haben:

- Im Herbst 1994 nahm das Amt für Frauenfragen das in der Trägerschaft der Gemeinnützigen Wohnungsbaugesellschaft (GGH) geplante Wohnprojekt „Alte Stadtgärtnerei“ zum Anlass, mit einer Expertise auf die für Frauen relevanten Wohnumfeldbedingungen hinzuweisen.
- Fachliche und technische Organisation der Veranstaltungsreihe sowie der Ausstellung
- Einführungsvorträge durch die Amtsleitung

### Wo wir Erfolge sehen:

- Fachfrauen – darunter Architektinnen, Planerinnen und Sozialwissenschaftlerinnen – diskutierten mit Politikerinnen und Politikern, Fachleuten aus der Verwaltung sowie vielen Heidelberger Bürgerinnen und Bürgern. Aus den gemeinsamen Gesprächen sind wertvolle Anregungen und Impulse für die weitere Stadtentwicklung und Wohnungsbautätigkeit in Heidelberg erwachsen.
- Die städtebaulichen Kolloquien „Planung aus Frauensicht“ zeigten anhand von Erfahrungen aus realisierten Planungen und Bauvorhaben, in welchem Maß Stadtplanung zur Gleichstellung von Frauen und Männern beitragen kann. Dies geschieht nicht immer reibungslos, denn noch ist die Planung und Wohnungswirtschaft ein überwiegend männliches Betätigungsfeld; Verhalten und Sichtweisen sind eingeschliffen und lassen sich nicht von heute auf morgen verändern. Schritt für Schritt ergeben sich Veränderungen. Die städtebaulichen Kolloquien machten Frauen Mut zum weiteren Engagement für ein innovatives, bedarfsgerechtes Planen und Bauen.

- Das lebhaftes Forum wurde als Dokumentation mit dem Titel „Planung aus Frauensicht“ veröffentlicht und kann damit als Orientierung für Fachämter und Wohnungsbauträger genutzt werden.

### **Wo wir weitere Handlungsmöglichkeiten sehen:**

- Einführung verbindlicher Prüfverfahren, die eine Umsetzung entsprechender Vorschläge bei allen zukünftigen Baumaßnahmen sicherstellen.
- Realisierung eines Modellprojektes

*Veröffentlichung dazu:*

- Städtebauliches Kolloquium: „Planung aus Frauensicht“. Beatrice Kustor. 1996

## **Gleichstellungsinteressen im Wohnungsentwicklungsprogramm**

### **Was war das?**

- Das Wohnungsentwicklungsprogramm der Stadt Heidelberg ist ein umfangreicher Maßnahmenkatalog zum Abbau des strukturellen Wohnungsfehlbedarfes, der 1990 vom Gemeinderat verabschiedet wurde. Nach Verabschiedung des Stadtentwicklungsplanes 2010 mit neuen wesentlichen Aussagen zum quantitativen und qualitativen künftigen Wohnungsbedarf wurden diese in das Wohnungsentwicklungsprogramm 1998-2002 aufgenommen. Dabei sind im Zusammenhang der qualitativen Anforderungen in einem eigenen Beitrag ausdrücklich die Gleichstellungsinteressen an den Wohnungsbau ausführlich thematisiert und als verbindliche Qualitätsstandards festgeschrieben worden.

### **Warum wurde es gemacht?**

- Konkretisierung der Gleichstellungsanforderungen im Kontext von orientierenden Grundsatzbeschlüssen.

### **Was wir getan haben:**

- Texterstellung und vertiefende Diskussion mit dem Fachamt.

### **Wo wir Erfolge sehen:**

- Auf diese Weise wurden Gleichstellungsanliegen im Wohnungsbau nicht nur auf dem Weg des Stadtentwicklungsplanes 2010 grundsätzlich verankert, sondern noch einmal konkretisiert im Rahmen des verbindlichen Wohnungsentwicklungsprogramms bis 2002.

### **Wo wir weitere Handlungsmöglichkeiten sehen:**

- Vergabe von Wohnungsbauprojekten nur in Verbindung mit Qualitätsvereinbarungen, die genauso ausdrücklich auf die allgemeinen qualitativen Wohnungsbauanforderungen der Stadt Heidelberg eingehen wie auf die für das jeweilige Bauvorhaben konkretisierten Anforderungen.
- Einführen von Prüfverfahren zur Sicherstellung einer angemessenen Umsetzung der Qualitätsanforderungen überall dort, wo die Stadt Heidelberg real Einfluss nehmen kann.
- Entwicklung von geeigneten Verfahren (Begehung, Befragung u.ä.) zur Einschätzung der Wirksamkeit und des Nutzens der entwickelten Projekte zur Sicherung sozialer Qualitäten.

## Neue Anforderungen an Spielplätze

### Was war das?

- Stellungnahme (1993) an die zuständigen Dezernate und Fachämter zu systematisch erhobenen Ergebnissen über die Nutzung von Spielplätzen durch Mädchen und Jungen in anderen Kommunen in Verbindung mit praktischen Hinweisen zu deren Gestaltung, so dass sie von Mädchen auch tatsächlich genauso genutzt werden wie von Jungen.

### Warum wurde es gemacht?

- Es sollte auf die praktischen Möglichkeiten hingewiesen werden, einer im Alltag nachzuweisenden Verdrängung von Mädchen aus dem öffentlichen Raum mit geeigneten Maßnahmen entgegenzuwirken.

### Was wir getan haben:

- Aufbereitung der Ergebnisse der wissenschaftlichen Arbeiten zum Thema für die Zuständigen und Verknüpfung mit praktischen Anregungen für die Stadt Heidelberg.
- Zahlreiche Gespräche und Schriftwechsel über die konkreten Anforderungen an in Zukunft zu gestaltende Spielplätze.
- Veranstaltung im Rahmen der Heidelberger Frauengespräche: „Raus aus dem Haus – Mädchen erobern die Stadt“

### Wo wir Erfolge sehen:

- Das Thema und die konkreten Vorschläge stießen auf Interesse.
- Das zuständige Dezernat hat einen Grundsatzbeschluss zur Umsetzung geeigneter Maßnahmen getroffen, damit öffentliche Spielplätze in gleicher Weise von Mädchen genutzt werden wie von Jungen.
- Erste Maßnahmen zur Umsetzung bei der Neugestaltung des Bereiches „Kuchenblech“ mit integriertem Spielplatz im Stadtteil Ziegelhausen.

### Wo wir weitere Handlungsmöglichkeiten sehen:

- Regelmäßige Beteiligung von ausgewiesenen Fachfrauen, wenn Veränderungen bei bestehenden Spielplätzen geplant bzw. wenn ganz neue Plätze in Angriff genommen werden sollen. Regelmäßige Rückkopplung mit dem Amt für Frauenfragen.
- Aufnahme der angestrebten Maßnahmen in die jährlichen Produkt- und Leistungsvereinbarungen mit dem Gemeinderat.
- Regelmäßige Berichterstattung über den Stand der Umsetzung im Rahmen der Jahresrechnungsbereiche an den Gemeinderat.
- Dokumentation besonders interessanter Projekte im Rahmen von eigenständigen Veröffentlichungen.
- Überprüfung des Erfolges der Maßnahmen in überschaubaren Abständen.

#### *Veröffentlichung dazu:*

- Mädchengerechte Kinderspielplätze. Angelika Hartmann. 1993

## Thema: Mobilität

Der Themenbereich Verkehr/Mobilität wurde im Rahmen der Zukunftswerkstätten am häufigsten an die erste Stelle der zu bearbeitenden Themen gestellt. Mit den nachstehenden Projekten haben wir das Thema aufgegriffen und weiterentwickelt:

- Seminar „Frauen und Mobilität“
- Broschüre „Frauen wollen vorankommen“
- Arbeitskreis „Frauen und Mobilität“
- Verkehrskonferenz
- Bewertung des Nahverkehrsplanes aus Frauensicht
- Haltestellenkonzept

## Seminar „Frauen und Mobilität“

### Was war das?

- Ein eigenes Seminarangebot für Frauen in der Volkshochschule Heidelberg mit der Stadt- und Verkehrsplanerin Gisela Stete.

### Warum wurde es gemacht?

- 1994 hat der Gemeinderat den Verkehrsentwicklungsplan verabschiedet, dessen Entstehung seit 1991 durch ein Verkehrsforum intensiv begleitet wurde. An diesem Verkehrsforum, das durch die Oberbürgermeisterin ins Leben gerufen wurde, beteiligten sich über 100 verschiedene Gruppen und Verbände, die zum Zeitpunkt des Amtsantritts der Frauenbeauftragten schon intensive und weitreichende Arbeiten zur Entwicklung eines Verkehrsleitbildes geleistet hatten.
- Im Februar 1993 kam es zu einer Kooperation zwischen dem Verkehrsforum und dem Frauenamt zum Thema „Visionen einer Verkehrs-Kultur 2000“. Im Rahmen eines bei der Volkshochschule angebotenen Semesterschwerpunktes „Verkehrs-Kultur“ hat das Frauenamt ein eigenes Seminarangebot für Frauen durchgeführt.

### Was wir getan haben:

- Technische Organisation der Veranstaltung
- Einführungsvortrag
- Dokumentation des Seminars

### Wo wir Erfolge sehen:

- An dem Seminar haben sich rund 20 Frauen beteiligt
- Unter der Überschrift „Frauen wollen vorankommen – Frauen wünschen sich eine neue Verkehrskultur“ sind im Anschluss an das Seminar die Anforderungen an eine frauengerechte Verkehrsplanung und Verkehrskultur erarbeitet und in einer eigenen Veröffentlichung dokumentiert worden.

### Wo wir weitere Handlungsmöglichkeiten sehen:

- Abwandlung des Seminarangebotes durch Angebote zu stadtteilbezogenen Begehungen unter Beteiligung von ExpertInnen.

*Veröffentlichung dazu:*

- Frauen wollen vorankommen. Verkehrspolitik aus Frauensicht. Gisela Stete und Dörthe Domzig. 1993, vergriffen

## Arbeitskreis „Frauen und Mobilität“

### Was war das?

- Im Mai 1993 haben Frauen aus dem Verkehrsforum zusammen mit dem Frauenamt den Arbeitskreis Frauen und Mobilität gegründet.

### Warum wurde es gemacht?

- In Verbindung mit dem Seminar in der Volkshochschule und einer im März durch eine Gemeinderätin veranstalteten Diskussionsveranstaltung zum Thema ist mehreren am Heidelberger Verkehrsforum beteiligten Frauen aufgefallen, dass Frauen ihre Interessen im Verkehrsforum nicht genügend durchsetzen konnten.
- Während zu Beginn des Forums Frauen etwa ein Viertel der Beteiligten stellten, sei die Frauenbeteiligung im Laufe der zwei Jahre drastisch gesunken. Frauen ärgerten sich darüber, dass es ihnen nicht gelungen war, ihnen wichtige Anliegen für sie zufriedenstellend einzubringen. Sie konnten sich im Verlauf der Arbeit des Verkehrsforums nicht genügend Raum nehmen, um die Anforderungen an Verkehrs- und Stadtgestaltung aus der Perspektive des Alltags von Frauen herauszuarbeiten. Sie bewerteten den Rückzug der Frauen als Reaktion auf eine noch immer vorhandene männlich dominierte öffentliche Gesprächskultur.

### Was wir getan haben:

- Einladung an interessierte Frauen zu einem Arbeitskreis „Frauen und Mobilität“
- Moderation der Treffen über ein halbes Jahr.

### Wo wir Erfolge sehen:

- Der Arbeitskreis hat die Beteiligung der Frauen aus dem Verkehrsforum durch eine klarere Konturierung der eigenen Vorstellungen unterstützt. Im Vordergrund standen dabei Positionen wie: Rücknahme der Dominanz von Autos, Ausbau des quantitativen und qualitativen ÖPNV Angebotes, Rücksichtnahme auf spezifische Alltagswege und Nutzungsbedürfnisse der nichtmotorisierten VerkehrsteilnehmerInnen, Wiederbelebung der vielfältigen sozialen und Aufenthalts-Funktionen von Straßenraum, Reduzierung der Belastungen durch Lärm und Immissionen, Stärkung des Prinzips der Entschleunigung, Verkehrsvermeidung und Verkehrsverlagerung auf umweltfreundliche Verkehrsmittel.
- Der Arbeitskreis setzte sich erfolgreich dafür ein, dass das Amt für Frauenfragen ordentliches Mitglied der Verkehrskonferenz wurde.
- Nachdem das Verkehrsforum im Juni 1993 seine Arbeit beendet hatte, konzentrierte sich der Arbeitskreis auf die Möglichkeiten, seine Anliegen in die stadtteilbezogenen Zukunftswerkstätten einzubringen und unterstützte Aktivitäten zur Umsetzung des im Mai 1994 vom Gemeinderat verabschiedeten Verkehrsentwicklungsplans.
- Viele Anliegen sind in Verbindung mit der Umsetzung des Verkehrsentwicklungsplanes realisiert worden wie beispielsweise:
  - Taktverdichtungen beim ÖPNV
  - Vermehrter Einsatz von Niederflurstraßenbahnen und -bussen
  - Erschließung der Hangbereiche im Stadtgebiet durch Hangbusse und Ruftaxis
  - Verkehrsverlagerung auf umweltfreundliche Verkehrsmittel  
Straßenbahnerschließungen  
Inbetriebnahme der S-Bahnlinie (2003)

- Ausbau des Radwegenetzes sowie Verbesserungen im Bereich Sicherheit
- Errichtung von Radabstellanlagen
- Verbesserungen im Bereich Sicherheit und Attraktivität für den Fußverkehr wie beispielsweise Fußgängerüberwege, Zebrastreifen, Mittelinseln Gehwegverbreiterungen Fußwegenetz Kirchheim

### **Wo wir weitere Handlungsmöglichkeiten sehen:**

- Weitere Konkretisierung und Operationalisierung der spezifischen Nutzungsbedürfnisse von Frauen, so dass sie im Rahmen des Bundesforschungsprogramms zur Berechnung der Gesamtwirtschaftlichkeit von Planfällen, bei dem auch die Stadt Heidelberg beteiligt ist, systematisch integriert und erhoben werden können.

## **Verkehrskonferenz**

### **Was war das?**

- Die Verkehrskonferenz dient der Erarbeitung von Lösungsvorschlägen für wichtige anstehende Verkehrsprobleme. An der Verkehrskonferenz nehmen mit Verkehrsfragen befasste Ämter und Behörden der Stadt Heidelberg teil. Die Koordination obliegt dem Amt für öffentliche Ordnung.
- Seit Anfang 1994 ist das Amt für Frauenfragen ordentliches Mitglied der Verkehrskonferenz.

### **Warum wurde es gemacht?**

- Konkretisierung der Aufgabe „gleichberechtigte Mobilitätschancen“ durch die Mitarbeit an Einzelprojekten der aktuellen praktischen Verkehrsplanung.

### **Was wir getan haben:**

- Prüfung der Planungsvorschläge
- Stellungnahmen und ggf. Ergänzung durch begründete eigene Vorschläge.
- Wichtige Themen waren unter anderem die stärkere Berücksichtigung von Sicherheitsinteressen auf Rad- und Fußwegen, verkehrsberuhigende Maßnahmen, ÖPNV-Anbindungen und Verbesserung der Aufenthaltsqualität von Wegen und Plätzen.
- Teilnahme an den Sitzungen seit 1994, es finden 2-3 Sitzungen pro Jahr statt.

### **Wo wir Erfolge sehen:**

- Ordentliches Mitglied dieses Gremiums zu sein.
- Exemplarisch angeführt sei eine Stellungnahme des Frauenamtes zur Fuß- bzw. Radwegführung in der Sofienstraße. Hier konnte, im inhaltlichen Einvernehmen mit der Oberbürgermeisterin, eine Planung und Umsetzung verhindert werden, die vor allem in den Abend- und Nachtstunden für Frauen bedeutet hätte, durch einen dunklen uneinsehbaren Park hindurch zu müssen. Dort vorhandene Bänke hätten höchstens am Tage zu einer Belebung geführt, die bei Frauen eine Assoziation von hilfreicher Unterstützung in unangenehmen Situationen auslösen könnte.

### Wo wir weitere Handlungsmöglichkeiten sehen:

- Schon bei der Vorlage der Planung sollten in einer entsprechenden Expertise die jeweilige Integration der spezifischen Nutzungsbedürfnisse von Frauen ausgewiesen werden.

## Bewertung des Nahverkehrsplanes aus Frauensicht

### Was war das?

- Recherche und Dokumentation
  - welche gleichstellungsbezogenen ÖPNV-relevanten Anforderungen an Mobilität aus den Leitlinien und Zielen des Stadtentwicklungsplanes im Nahverkehrsplan Berücksichtigung finden
  - welche Verbesserungsvorschläge der Teilnehmerinnen an den Tagesseminaren der Zukunftswerkstätten sich im Nahverkehrsplan wiederfinden bzw. welche Voraussetzungen zur Realisierung der unberücksichtigten Verbesserungsvorschläge geschaffen werden müssen
- Bewertung der gleichstellungspolitischen Relevanz
- Darstellung der qualitativen und quantitativen Anforderungen von Frauen an die Nahverkehrsplanung

### Warum wurde es gemacht?

- Prüfung des Stands der Integration von Gleichstellungsanliegen bzw. Fraueninteressen im Rahmen der Nahverkehrsplanung

### Was wir getan haben:

- Vergabe eines Werkvertrages an die Verkehrsplanerin Gisela Stete, Büro für Stadtplanung und Verkehrsplanung Frank und Stete
- Koordination und Controlling

### Wo wir Erfolge sehen:

- Bei der Fortschreibung des Nahverkehrsplanes können die gleichstellungsbezogenen ÖPNV-relevanten Anforderungen an Mobilität von Anfang an integriert und umgesetzt werden.

### Wo wir weitere Handlungsmöglichkeiten sehen:

- Regelmäßige Berichterstattung an den Gemeinderat zum Stand der Umsetzung

## Haltestellenkonzept

### Was war das?

- Programm der Heidelberger Straßen- und Bergbahn AG zum kundenfreundlichen und behindertengerechten Umbau der Straßenbahnhaltestellen in Heidelberg
- Einbindung auf Initiative der Leiterin des Amtes für Frauenfragen: Standards zur Erhöhung der Sicherheit für NutzerInnen an ÖPNV-Haltestellen. Neben den im Nahverkehrsplan definierten Qualitätskriterien für den Ausbau der Haltestellen des ÖPNV sind die subjektiven Sicherheitsbedürfnisse von Kundinnen und Kunden zu berücksichtigen.



### Warum wurde es gemacht?

- Frühzeitige verbindliche Einbindung des Gleichstellungsauftrages

### Was wir getan haben:

- Expertisen im Rahmen des Umbauprogrammes der Heidelberger Straßen- und Bergbahn AG von rund 30 Haltestellen unter dem Gesichtspunkt von Aufenthaltsqualität für NutzerInnen einschließlich der Bedarfe zur Erhöhung des Sicherheitsempfindens
- Besichtigung, Fotos, Darstellung von Handlungsbedarfen

### Wo wir Erfolge sehen:

- Gute Kooperation mit den Fachämtern und gute Aussichten zur Umsetzung unserer Vorschläge

### Wo wir weitere Handlungsmöglichkeiten sehen:

- Überprüfung der Qualität der Umsetzung der Vorschläge
- Prüfung der nachhaltigen Brauchbarkeit der realisierten Vorschläge

## Bereich Bildung, Fortbildung und Erwerbsarbeit

### *Schwerpunkt **Stärkung der Position von Frauen auf dem Arbeitsmarkt***

Was die Arbeit in den Zukunftswerkstätten deutlich gemacht hat: Frauen wollen ihre guten Qualifikationen nutzen und für ihre finanzielle Unabhängigkeit, auch im Alter, einer qualifizierten Arbeit nachgehen können. Sie brauchen allerdings eine Arbeitskultur, in der sie Anforderungen der Haushaltsführung und der Kindererziehung oder andere soziale Verpflichtungen, die durch die Unterstützung von Kranken oder alten Menschen entstehen, auf intelligente Weise mit den Effektivitätsanforderungen des Erwerbslebens verbinden können. Außerdem brauchen sie sehr vielfältige Rahmenbedingungen, um nach einer Familienpause wieder in das bezahlte Berufsleben zurückzufinden.

Die während des Initial-Projektes Zukunftswerkstätten aufgeworfenen Fragestellungen entwickelten wir mit den nachstehenden Folgeprojekten im Rahmen des Themenschwerpunktes Bildung, Fortbildung und Erwerbsarbeit weiter:

- Tagung „Frauen als Wirtschaftskraft“
- Studie „Für eine frauengerechte Wirtschafts- und Strukturpolitik der Stadt Heidelberg“
- Existenzgründerinnentag
- Unternehmerinnenforum
- Gründerinnenzentrum Heidelberg
- Unterstützung des Vereins zur beruflichen Förderung von Frauen
- Veränderungen der Ladenschlusszeiten, Konsequenzen für weibliche Beschäftigte
- Befragung bei Heidelberger Betrieben zum Thema betriebliche Gleichstellungsmaßnahmen
- Fortbildung „Referentin für Informationsmanagement“

- Forum Wirtschaftskraft Frauen
- Studie über die Situation von Frauen im Reinigungsdienst
- Broschüre Frau und Beruf
- Mädchen stärken: Ausstellung „Stärker als ihr denkt“
- Mädchen stärken: Förderung des Mädchenhausvereins Heidelberg.
- Berufliche Orientierung für Mädchen fördern

## Tagung „Frauen als Wirtschaftskraft“

### Was war das?

- Eine Fachtagung, die gemeinsam von den Frauenbeauftragten aus Heidelberg und Mannheim im dortigen Landesmuseum für Technik und Arbeit am 1. und 2. Februar 1994 veranstaltet und moderiert wurde.

### Warum wurde es gemacht?

- Schaffung von politischen Voraussetzungen für praktische Initiativen zur Verbesserung der Zugangsmöglichkeiten von Frauen zu bezahlter Arbeit.
- Ausgelotet werden sollte, inwiefern Frauen mit Vorstellungen über eine frauengerechte Gestaltung des Arbeitslebens Impulsgeberinnen für Lösungen einer in die Krise geratenen Arbeitswelt sein können.

### Was wir getan haben:

- Mitveranstaltung, -konzeption und technische Abwicklung für den Bereich Heidelberg
- Co-Moderation der Hauptveranstaltung

### Wo wir Erfolge sehen:

- Sehr engagiert diskutierten über 100 Teilnehmerinnen, unter ihnen zahlreiche HeidelbergerInnen (auch Gemeinderätinnen), zwei Tage lang über verschiedene Antworten:
  - Neue Modelle der Arbeitszeitgestaltung und sozialen Sicherung
  - Arbeitsmarktpolitik für Sozialhilfeempfängerinnen
  - Frauenförderung in der Personal- und Organisationsentwicklung
  - Frauenförderung in der Wirtschafts- und Strukturpolitik
- Es ließen sich die nötigen informellen Kontakte für mögliche Folgeprojekte knüpfen.

### Wo wir damals weitere Handlungsmöglichkeiten gesehen haben:

- Aufrechterhaltung der Kontakte zu den am Thema interessierten Heidelbergerinnen sowie zu den Fachfrauen.

## Studie „Für eine frauengerechte Wirtschafts- und Strukturpolitik der Stadt Heidelberg“

### Was war das?

- Mit der finanziellen Unterstützung durch das Ministerium für Familie, Frauen, Weiterbildung und Kunst des Landes Baden-Württemberg konnte die Stadt Heidelberg 1995 den Auftrag für eine Studie „Für eine frauengerechte kommunale Wirtschafts- und Strukturpolitik der Stadt Heidelberg“ an die Bochumer Beratungsgesellschaft für Innovation, Strukturpolitik und Arbeit GmbH, ISA-Consult, erteilen.

### Warum wurde es gemacht?

- Erstmals sollte auf dem Weg einer Bestandsaufnahme über die Situation von Frauen auf dem Erwerbsarbeitsmarkt in Heidelberg sichtbar werden, wo unter dem Blickwinkel der Gleichstellung von Frauen Handlungsbedarf besteht, wo Zielperspektiven für eine Verbesserung ihrer Situation anzusetzen sind und wie erste Schritte dorthin aussehen können.

### Was wir getan haben:

- Auftragsformulierung
- Sicherung der Finanzierung
- Partielle inhaltliche und technische Begleitung der Arbeit
- Inhaltliche und technische Mitwirkung bei Workshops im Rahmen der Studie
- Endabnahme der Studie
- Vorstellung der Ergebnisse im Gemeinderat

### Wo wir Erfolge sehen:

- Mit dieser Studie ist erstmalig eine umfassende Analyse vorgelegt worden, die Aufschluss über die besonderen Chancen, Risiken und möglichen Veränderungsprozesse von Erwerbsarbeit für Frauen in Heidelberg und der Region gibt.
- Es ist gelungen, das Land Baden-Württemberg für eine erhebliche finanzielle Unterstützung dieses Projektes zu gewinnen.
- Sichtbar wurde, dass und wo die Beschäftigungschancen von Frauen sich in den letzten Jahren verbessert haben, aber auch wo und inwiefern diese Gewinne auf dem Arbeitsmarkt um den Preis einer randständigen Beschäftigung erreicht wurden.
- Darüber hinaus wurden Hinweise auf konkrete, praxisorientierte Handlungsoptionen für die kommunale Wirtschaftsförderpolitik erarbeitet und die Zusammenhänge zwischen gleichberechtigter Frauenerwerbsarbeit und Fragen der Stadtentwicklung und Infrastruktur unterstrichen.
- Besonders hervorzuheben ist, dass schon der Prozess der Studienerstellung (Befragung und Workshops zur Erörterung der ersten Ergebnisse) zahlreiche Akteurinnen und Akteure aus Wirtschaft, Politik und Verwaltung zusammengeführt hat, um gemeinsam die Situation von Frauen ins Auge zu fassen und über Verbesserungen ihrer Lage nachzudenken. Dabei sind wichtige Kontakte und Kooperationszusammenhänge entstanden, die Frauen sofort und in Zukunft zugute kommen. So war z. B. bei der Befragung von ExpertInnen in Heidelberg sowie bei einer Veranstaltung des Landesgewerbeamts in Stuttgart mit der Oberbürgermeisterin, bei der die Konzeption dieser Untersuchung öffentlich diskutiert wurde, der Bedarf an Angeboten für Existenzgründungsberatung speziell für Frauen sichtbar geworden.

## Wo wir damals weitere Handlungsmöglichkeiten gesehen haben:

- Pflege der einmal geknüpften Kontakte und Schaffung von Voraussetzungen zur Realisierung der in der Studie vorgelegten Handlungsvorschläge.

*Veröffentlichung dazu:*

- Für eine frauengerechte kommunale Wirtschafts- und Strukturpolitik der Stadt Heidelberg. ISA Consult. 1996, vergriffen

## Existenzgründerinnentag

### Was war das?

- Die Stadt Heidelberg hat den Bedarf an Angeboten für Existenzgründungsberatung speziell für Frauen zum Anlass genommen, am 24. Oktober 1995 unter der Federführung des Amtes für Wirtschaft und Beschäftigung einen „Existenzgründerinnentag“ durchzuführen. Zusammen mit der Industrie- und Handelskammer Rhein-Neckar, der Kreishandwerkerschaft Heidelberg und mit Unterstützung des Landesgewerbeamtes wurde eine Veranstaltung konzipiert, die speziell auf die Interessen von Frauen zugeschnitten war.

### Warum wurde es gemacht?

- Die Bedeutung der Existenzgründungen durch Frauen darf nicht unterschätzt werden. Jedes dritte Unternehmen in Deutschland wird von einer Frau gegründet, jedes vierte von einer Frau geführt. Andererseits belegt die bundesweite Statistik, dass nach fünf Jahren 50 Prozent der von Frauen gegründeten Unternehmen nicht mehr existieren. Dies liegt nicht nur daran, dass Frauen noch immer größere Hürden zu überwinden haben. Häufig kennen Existenzgründerinnen die zur Verfügung stehenden Beratungs- und Förderangebote nicht und können sie daher auch nicht nutzen.

### Was wir getan haben:

- Unterstützung der Öffentlichkeitsarbeit
- Einbindung von einschlägigen Frauengruppen
- Vorstellen der Arbeit des Amtes für Frauenfragen

### Wo wir Erfolge sehen:

- Das Thema ist engagiert besetzt worden und hat eine sehr positive Resonanz gefunden.
- Es gab viele praktische Anregungen und Hilfen für Frauen. Neben Fachvorträgen zu den Themen „Starthilfen und Beratungsangebote“ (IHK), „Selbständigkeit der Frau im Handwerk“ (Kreishandwerkerschaft) und „Förderung von Existenzgründungen durch Land und Bund“ (Landeskreditbank) stießen die Erfahrungsberichte von zwei Existenzgründerinnen auf besondere Resonanz. Noch zu erwähnen ist, dass im Zuge dieser Veranstaltung von der Sparkasse Heidelberg eine individuelle Beratungsmöglichkeit eingerichtet wurde. Seit Oktober 1995 können sich Frauen, die die Absicht haben, sich selbständig zu machen, von erfahrenen Kundenberaterinnen weiterhelfen lassen.

### Wo wir weitere Handlungsmöglichkeiten sehen:

- Wiederaufnahme des Angebotes in überschaubaren Abständen.
- Weiterer Ausbau des Netzwerkes für Frauen

## Unternehmerinnenforum

### Was war das?

- Dem Existenzgründerinnentag folgte im Juli 1996 ein großes zweitägiges Unternehmerinnenforum. In Zusammenarbeit mit mehr als 20 Wirtschaftsverbänden und den Kammern führten das Landesgewerbeamt und die Stadt Heidelberg diese Veranstaltung in der Kongresshalle durch.

### Warum wurde es gemacht?

- Dieses Projekt ist die konsequente Weiterentwicklung des vorangegangenen Angebotes für Existenzgründerinnen.

### Was wir getan haben:

- Unterstützung der Öffentlichkeitsarbeit
- Gewinnung von Referentinnen
- Vorstellen der Arbeit des Amtes für Frauenfragen

### Wo wir Erfolge sehen:

- Die Bereitschaft bei allen entscheidenden Akteurinnen und Akteuren in der Stadt Heidelberg, sich dieser Thematik anhaltend zu stellen, um die Angebote für Frauen weiterzuentwickeln.
- Durch die Studie von ISA – Consult und die im unmittelbaren Anschluss durchgeführten Tagungen hat einer erhebliche Sensibilisierung in Heidelberg für die Strukturprobleme von Frauen im Wirtschaftsleben stattgefunden, die eine wichtige Voraussetzung für eine Verbesserung des Zugangs von Frauen zu qualifizierter Erwerbsarbeit ist.
- Unmittelbar angeboten wurde beim Unternehmerinnenforum nicht nur Informationsaustausch, sondern auch 36 Workshops zu branchenspezifischen und persönlichkeitsbildenden Themen, zu Werbung, Marketing und Public Relations. Auch für Existenzgründerinnen waren noch einmal spezielle Angebote vorhanden.
- Eine eigens für das Unternehmerinnenforum entwickelte Kooperationsbörse ermöglichte es interessierten Frauen, während der beiden Tage Kontakte zu möglichen Kooperationspartnerinnen zu knüpfen oder an Gesprächskreisen zu verschiedenen, unternehmensspezifischen Themen teilzunehmen.
- Zusätzliche Informationen lieferten die Wirtschaftsorganisationen in der Forums-Messe an ihren Ständen. Den Höhepunkt bildete ein großer Festabend am 3. Juli, an dem unter dem Motto „Think global, act local, go international“ in einer Live-Schaltung nach New York eine Video-Konferenz mit amerikanischen Unternehmerinnen stattfand.

### Wo wir weitere Handlungsmöglichkeiten sehen:

- Wiederaufnahme des Angebotes in überschaubaren Abständen.
- Weiterer Ausbau des Netzwerkes für Frauen

# Gründerinnenzentrum

## Was war das?

- Frauen, die eine Existenzgründung beabsichtigen, können in einem zentrumsnahen und verkehrstechnisch gut angebundenen Gewerbegebiet (Stadtteil Pfaffengrund) sehr ansprechend renovierte Gewerbeflächen (zunächst auf einer Gesamtfläche von rd. 300 m<sup>2</sup>) in unterschiedlichen Raumgrößen und Grundrissen zu einem stark subventionierten Preis mieten. Ihnen steht eine gemeinsam nutzbare Infrastruktur (wie z. B. Teeküche, anmietbarer Konferenzraum) zur Verfügung.
- Mit diesem Projekt wurde für Gründerinnen gleichzeitig der Zugang zu mehreren relevanten Netzen geschaffen, die zusätzlich bei der Vermarktung genutzt werden können:
  - An erster Stelle ist hier die Ansiedlung des Zentrums unter dem Dach des international renommierten Heidelberger Technologieparks zu nennen. Damit ist dieses Projekt im Zentrum sehr weitreichender Entwicklungsmöglichkeiten angesiedelt.
  - Außerdem können Gründerinnen das Netzwerk der Heidelberger Wirtschaftsförderung für sich nutzen.
  - Darüber hinaus haben gründungswillige Frauen die Möglichkeit, sich in das Netzwerk der Existenzgründerinnen bzw. Unternehmerinnen einzuklinken, die in Verbindung mit dem Aufbau dieses Projektes entwickelt wurden.



Gründerinnenzentrum Heidelberg-Pfaffengrund

## Warum wurde es gemacht?

- Konsequente Weiterentwicklung der ExpertInnenvorschläge im Rahmen der ISA-Consult Studie und Anknüpfung an die Bedarfe und die Netzwerke, die in Verbindung mit dem Existenzgründerinnentag und dem Unternehmerinnenforum zum Ausdruck kamen.
- Verbesserung der Zugangsmöglichkeiten von Frauen auch zu selbständiger Erwerbsarbeit, als Beitrag zur Stärkung der Position von Frauen auf dem Arbeitsmarkt sowie zur Förderung ihrer wirtschaftlichen Unabhängigkeit angesichts rückläufiger Gründungen bei Frauen (17 Prozent in Baden-Württemberg, 26 Prozent im Stadtkreis Heidelberg).
- Stärkung von Gründerinnen durch Schaffung eines gründungsfreundlichen Umfeldes.
- Schaffung von Voraussetzungen zur Überwindung typischer Probleme bei Existenzgründungen von Frauen wie:
  - Angebote in engen Marktsegmenten mit geringen Gewinnchancen
  - Geringe Praxis im Hinblick auf technische und betriebswirtschaftliche Fragestellungen sowie Managementqualifikationen aufgrund frauentypischer Ausbildungen, Berufspraxis und familiärer Einbindung.
  - Gründung von Ein-Frau-Betrieben mit maximaler Belastung sowohl in Vertriebs- als auch Administrationsaufgaben und geringer Kapitaldeckung, die statistisch zwar durchaus beständiger als die von Männern sind, jedoch wirtschaftlich von geringem Erfolg mit den entsprechenden Problemen bei der Altersabsicherung.
  - Mangel an unterstützendem Umfeld:
    - Für Banken sind die Minigründungen „uninteressant“
    - Frauen haben Familien eher im Nacken als im Rücken
    - Frauen verfügen seltener über aktive Netzwerke mit anderen UnternehmerInnen
    - Das Bild der Unternehmerin kommt in der Öffentlichkeit kaum vor, so sehen sich z. B. Freiberuflerinnen (Trainerinnen, Übersetzerinnen, Journalistinnen) nicht in erster Linie als Unternehmerinnen.

- Einer Idee sollte eine Chance gegeben werden: Schaffung von Arbeitsplätzen mittels moderner Informations- und Kommunikationstechnologien, die theoretisch die globale Auftragsabwicklung kombinieren lassen mit Arbeitsformen, die Menschen mit Familie brauchen: Flexibel handhabbare Arbeitszeiten und wohnungsnah Arbeitsplätze in Quartieren mit guter Infrastruktur – ideal für Frauen.
- Nutzung der Möglichkeiten, die sich durch die Teilnahme der Stadt Heidelberg an dem Forschungsprogramm „Experimenteller Wohnungs- und Städtebau (ExWoSt) – Städte der Zukunft“ des Bundesministeriums für Verkehr, Bau- und Wohnungswesen eröffneten. Das Programm verfolgte das Ziel, durch wissenschaftlich gestützte Strategien und empfehlenswerte Maßnahmen zu einer nachhaltigen Stadtentwicklung beizutragen. Auf diese Weise bestand die Möglichkeit, Projekte auf kommunaler Ebene im Sinne der Nachhaltigkeit zu beginnen, die angesichts der angespannten Haushaltslage ansonsten undenkbar gewesen wären.

## Was wir getan haben:

### Konzeptentwicklung

1. **Phase:** Entwicklung einer Projektskizze im Rahmen des städtischen Antrags Forschungsprogramm „Experimenteller Wohnungs- und Städtebau (ExWoSt) – Städte der Zukunft“ beim Bundesministeriums für Verkehr, Bau- und Wohnungswesen im Handlungsfeld „Standortsichernde Wirtschaftsförderung“.
2. **Phase:** Nachdem die Stadt Heidelberg als eine Modellstadt für das Bundesprogramm ausgewählt und damit auch der Antrag des Amtes für Frauenfragen angenommen wurde, Vertragsgestaltung zur Ausarbeitung des Konzeptes, der Erstellen eines Nutzungs- und Finanzierungsplans sowie der Projektkoordination zum Aufbau des Gründerinnenzentrums für eine Beauftragung des Heidelberger Vereins „Balance e.V. – Projektentwicklung und Qualifizierung für Frauen“ unter Federführung der ausgewiesenen Fachfrau Gerda Zill.
3. **Phase:** Verhandlungen mit der Technologiepark Heidelberg GmbH zur Übernahme der Trägerschaft des Gründerinnenzentrums

### Akquirieren von Finanzmitteln zur Realisierung des Gründerinnenzentrums

- Teilantrag für Fördermittel des Bundesministeriums für Verkehr, Bau- und Wohnungswesen im Rahmen des Forschungsprogramms „Experimenteller Wohnungs- und Städtebau (ExWoSt) – Städte der Zukunft“ im Rahmen der Bewerbung der Stadt Heidelberg.
- Antrag an den Heidelberger Gemeinderat zur Bewilligung einer auf drei Jahre verteilten Anschubfinanzierung.
- Antrag an den Heidelberger Gemeinderat zur Übernahme einer Ausfallbürgschaft.

### Akquirieren von Räumlichkeiten für das Gründerinnenzentrum

- In Kooperation mit der Projektkoordinatorin Prüfung von Integrationsmöglichkeiten des Zentrums in:
  1. ein innerstädtisches Neubauvorhaben
  2. Stadterneuerungsprojekte
  3. Objekte auf dem freien Mietwohnungsmarkt
  4. Wohnungen im Rahmen eines Stadtsanierungsprogramms
  5. das Gewerbegebiet Heidelberg-Pfaffengrund
- Gespräche mit der Technologiepark Heidelberg GmbH zur Realisierung der Raumoptionen im Stadtteil Pfaffengrund, dem jetzigen Standort des Zentrums.



### Gewinnung von Gründerinnen

- Einführung zur Veranstaltung „Teleservice – eine Chance für Frauen, sich selbstständig zu machen“
- Einführung zur Fachtagung „Technologieorientierte Unternehmensgründungen von Frauen“
- Beteiligung an den Veranstaltungen zur Vorstellung des Gründerinnen-zentrums im Technologiepark
- Vorstellung der Angebote des Gründerinnenzentrums Heidelberg beim Existenzgründertag in Mannheim im Oktober 1999
- Präsentation des Gründerinnenzentrums beim Existenzgründertag in Ludwigshafen im September 2000
- Präsentation des Gründerinnenzentrums im Rahmen der ersten Heidelberger Agenda-Tage im September 2000
- Sprechtag für Existenzgründerinnen
- Akquirieren der Finanzmittel beim Informationszentrum für Existenzgründungen des Landesgewerbeamtes Baden-Württemberg (ifex)
- Vertragliche Abwicklung mit der durchführenden Unternehmensberaterin
- Organisation dieser monatlich stattfindenden Beratungen in den Räumen des Frauenamtes
- Heidelberger Frauengespräch „Von der Idee zur Tat! Wie plane ich meine Existenzgründung?“
- „Tag der offenen Tür“ im Gründerinnenzentrum
  - Organisation der Veranstaltung zum einjährigen Bestehen des Gründerinnen-zentrums mit Fachvorträgen, -beratungen, Diskussion und Besichtigungsmöglichkeit
  - Einführung in die Podiumsdiskussion

### Öffentlichkeitsarbeit

- Erstellung von Flyern zur Präsentation des Gründerinnenzentrums
- Presseerklärungen
- Pressekonferenz der Oberbürgermeisterin zum geplanten Gründerinnenzentrum
- Pressekonferenz der Oberbürgermeisterin zum Standort des Gründerinnenzentrums
- Präsentation des Gründerinnenzentrums im Internet: [www.heidelberg.de/frauen/gruenderinnenzentrum](http://www.heidelberg.de/frauen/gruenderinnenzentrum)
  - Visuelle Präsentation des Gründerinnenzentrums
  - Darstellung der Räumlichkeiten und Mietpreise
  - Möglichkeit der Kontaktaufnahme

### Eröffnung des Gründerinnenzentrums Heidelberg

- Organisation der Veranstaltung mit geladenen Gästen, bei der im November 2000 Frau Oberbürgermeisterin Beate Weber in Anwesenheit des Geschäftsführers der Technologiepark Heidelberg GmbH, Herrn Dr. Klaus Plate, der Leiterin des Amtes für Frauenfragen der Stadt Heidelberg, Frau Dörthe Domzig sowie VertreterInnen des Heidelberger Gemeinderates und der Heidelberger Wirtschaft das Gründerinnenzentrum offiziell einweihen konnte.
- Rede zur Entstehungsgeschichte des Gründerinnenzentrums



Eröffnung des Gründerinnenzentrums: Oberbürgermeisterin Beate Weber, Frauenbeauftragte Dörthe Domzig, Technologiepark-Geschäftsführer Dr. Klaus Plate, die Jungunternehmerinnen Isabel da Silva und Christiane Schneider sowie Beate Spiess (Betriebsmanagement) (von links). [Foto: Pfeifer]

## Wo wir Erfolge sehen:

- Durch die engagierten Vorarbeiten des Amtes zur Stärkung der Position von Frauen auf dem Arbeitsmarkt konnte sofort und sehr effektiv auf die für uns überraschende Möglichkeit reagiert werden, an dem Forschungsprogramm „Experimenteller Wohnungs- und Städtebau (ExWoSt) – Städte der Zukunft“ des Bundesministeriums für Verkehr, Bau- und Wohnungswesen teilzunehmen.
- Im Rahmen des gesamten Forschungsprogramms des Bundes beinhaltet das Heidelberger Modell als einziges ein Frauenprojekt.
- Das Gründerinnenzentrum stellt ein in Idee und Konzeption besonderes Angebot im Rhein-Neckar-Dreieck dar. Hervorzuheben ist dessen Ansiedlung im Bereich international renommierter, erfolgreicher Wirtschaftsunternehmen und die Öffnung für Gründungen im Bereich innovativer Dienstleistung wie z.B. neue Informations- und Kommunikationstechnologien.
- Im Rahmen des Projektaufbaus konnten für gründungswillige Frauen hilfreiche Netzwerke aufgebaut werden. Neben regelmäßigen Veranstaltungen für Existenzgründerinnen wurde ein Stammtisch auch für Unternehmerinnen realisiert. Ein Gründerinnenverbund wurde gebildet, der sowohl der Beratung von Gründerinnen als auch dem persönlichen und kommerziellen Kontakt und damit der langfristigen Konsolidierung eines jungen Unternehmens dient(e). Beim Amt für Frauenfragen wurde eine regelmäßige Beratung für Existenzgründerinnen eingerichtet. Damit sind neue gut angenommene Serviceleistungen entstanden, die zu zahlreichen Gründungen, oft zu Hause, geführt haben.
- Auf diese Entwicklung ist die Projektträgerin flexibel eingegangen und hat den Gründerinnen konsequent die Möglichkeit der assoziierten Mitgliedschaft in der Technologiepark Heidelberg GmbH angeboten. Damit können diese Frauen auf die guten Netzwerke des Technologieparks sowie der Heidelberger Wirtschaftsförderung zurückgreifen, ohne sich im Zentrum einzumieten.
- Nicht zuletzt wird das Angebot des Gründerinnenzentrums gut angenommen.
- Zur Zeit sind folgende Branchen vertreten: Internetdienstleistungen und Webdesign, wissenschaftlich-technische Übersetzungen, Coaching, Training und Management sowie Büroservice.
- Auch das Land sieht den Handlungsbedarf. So wurde im Rahmen einer Sitzung des baden-württembergischen Gründerinnenforums in Heidelberg, bei der die Heidelberger Erfahrungen mit dem Aufbau des Gründerinnenzentrums intensiv diskutiert wurden, die Notwendigkeit der Einrichtung eines landesweiten Netzwerkes der Gründerinnenstammtische erkannt.

## Wo wir weitere Handlungsmöglichkeiten sehen:

- Die Nachfrage der Frauen über die gesamte Projektlaufzeit hinweg hat gezeigt, dass Beratungsleistungen (persönlich oder im Rahmen moderierter Veranstaltungen) in dem komplexen Themenbereich Existenzgründung und Unternehmerinnentätigkeit sowie zur Vermittlung von lokalen, regionalen und bundesweiten Kontakten zu den verschiedensten Personen und Institutionen bzw. Netzwerken den allergrößten Zuspruch gefunden haben. Die Zahl der Frauen, die sich durch das neu aufgebaute Beratungs- und Netzwerkangebot in ihrer besonderen persönlichen Lage angesprochen und gut beraten fühlen ist ständig gewachsen. Angesichts dieser offensichtlichen Bedarfslage sollten die bestehenden verstreuten Angebote in einem one-stop-shop für Frauen mit unternehmerischem Interesse gebündelt und ausgebaut werden. Geschaffen werden sollte so eine wirtschaftsfördernde Dienstleistung, die in der Lage ist – sowohl

inhaltlich im Sinne der typischen Probleme von Frauen als auch formal z. B. durch die Art der Beratung bzw. durch zeitlich flexible Beratungsangebote – auf die Bedürfnisse von Frauen einzugehen. Dieses Angebot sollte sinnvollerweise für die ganze Region zugeschnitten und beim Heidelberger Gründerinnenzentrum angebunden sein. Hier sind nicht nur erhebliche Kompetenzen beim jetzigen Betriebsmanagement des Gründerinnenzentrums und dessen Umfeld gebündelt, hier bestehen auch die materiellen Voraussetzungen der Vermittlung von Räumlichkeiten in einer renommierten und gründerinnenfreundlichen Umgebung. Dabei sollte geprüft auch werden, ob für diesen Zweck Fördermittel auf Landes-, Bundes- oder Europaebene zur Verfügung stehen.

## Unterstützung des Vereins zur beruflichen Förderung von Frauen (VbFF)

### Was war das?

- Der Verein hat sich zum Ziel gesetzt, besonders benachteiligte Frauen zu beraten, zu qualifizieren und ihnen einen Arbeitsplatz zu schaffen. Dies trifft auf Frauen zu, die noch nie einer Erwerbstätigkeit nachgegangen sind wie auch auf Frauen, die wieder in den Erwerbsalltag zurückkehren wollen. Vor allem diejenigen, die Sozialhilfe beziehen, die langzeitarbeitslos und alleinerziehend sind, benötigen besondere Hilfen.
- Für diese Zielgruppe hat der Verein ein nachahmenswertes Konzept entwickelt: Er initiierte das Qualifizierungsprojekt Altenpflegehilfe mit staatlichem Abschluss und gründete den Beschäftigungsbetrieb „Frauen pflegen Frauen“, um die berufliche Qualifikation sofort mit praktischer Erwerbsarbeit verbinden zu können.
- Der VbFF erhielt für dieses Beschäftigungsprojekt von der Stadt Heidelberg im Haushaltsjahr 1995 eine Anschubfinanzierung.

### Warum wurde es gemacht?

- Weiterentwicklung der praktischen Angebote an Frauen, um ihren Zugang zu qualifizierter bezahlter Arbeit zu verbessern.

### Was wir getan haben:

- Konfliktberatung bei der Projektentwicklung
- Unterstützung bei der Gewinnung von Akzeptanz
- Haushaltstechnische Abwicklung der Zuschüsse

### Wo wir Erfolge sehen:

- Das Projekt konnte im Februar 1995 starten.
- Bis 1999 wurden 4 Kurse mit insgesamt ca. 25 Teilnehmerinnen durchgeführt.
- 90 Prozent der Teilnehmerinnen haben die Abschlussprüfung zur Altenpflegehelferin geschafft.
- Direkt nach Prüfung waren 50 Prozent Teilnehmerinnen vermittelt. Nach Einschätzung des Bildungsträgers haben die Frauen, die eine Stelle wollten, sie auch bekommen.
- Vier Teilnehmerinnen haben weitergemacht und sich zur Altenpflegerin ausgebildet.
- Nachdem keine weiteren Teilnehmerinnen für diese Maßnahme gewonnen werden konnten, ist ein Folgeprojekt zu Eingliederung von Sozialhilfeempfängerinnen entwickelt worden, das noch in diesem Jahr starten wird: Eine Qualifizierung zur Hauswirtschafterin.

### Wo wir weitere Handlungsmöglichkeiten sehen:

- Evaluation des Maßnahmen Erfolgs durch Langzeituntersuchungen beispielsweise im Rahmen von Projektarbeiten der Universität Heidelberg.

## Veränderung der Ladenschlusszeiten, Konsequenzen für weibliche Beschäftigte

### Was war das?

- Sensibilisierung für die Probleme von Frauen bei der Veränderung von Ladenschlusszeiten am Runden Tisch der HBV in Mannheim und
- Organisation eines Selbstverteidigungswochenende für die weiblichen Beschäftigten im Einzelhandel

### Warum wurde es gemacht?

- Der Gesetzgeber hat die Ladenschlusszeiten ab November 1996 neu geregelt. Die Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (HBV) organisierte im Vorfeld dieser gesetzlichen Neuregelung einen runden Tisch „Ladenschluss in der Kurpfalz“, an dem für die Stadt Heidelberg Beatrice Kustor vom Amt für Frauenfragen, das Amt für Wirtschaftsförderung und ein Vertreter des Polizeipräsidiums teilgenommen haben. An der Initiative waren auch Betriebsrätinnen des Kurpfälzer Einzelhandels, ein Vertreter des Verkehrsverbundes Rhein-Neckar sowie die Frauenbeauftragten aus Viernheim und Mannheim beteiligt. Die Treffen fanden im Herbst 1996 statt, zu einer Zeit, als die Gewerkschaften mit den ArbeitgeberInnen die neuen Arbeitszeiten tariflich einbanden.
- Von den veränderten Ladenschlusszeiten sind Frauen in besonderem Maße betroffen: als Beschäftigte, als Existenzgründerinnen und als Konsumentinnen. Der Einzelhandel ist eine weibliche Arbeitsdomäne, allein in der Kurpfalz sind 80 Prozent der Beschäftigten weiblich. Die an dem runden Tisch beteiligten Frauenbeauftragten vertraten die Interessen der Frauen in allen unterschiedlichen Funktionen mit dem Ziel, die eigenständige Existenzsicherung von Frauen zu fördern, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern und die Partizipation von Frauen an politischen Entscheidungen zu unterstützen. Die verlängerten Öffnungszeiten sollten nicht durch eine Ausdünnung des Verkaufspersonals oder durch geringfügig Beschäftigte bewerkstelligt werden, die keine soziale Absicherung haben.
- Die veränderten Arbeitszeiten der beschäftigten Frauen und die Möglichkeit zum abendlichen Einkauf für die Konsumentinnen erforderten aber auch flankierende Maßnahmen in den Bereichen Sicherheit, Öffentlicher Personen-Nahverkehr (ÖPNV) und Kinderbetreuung.

### Was wir getan haben:

- Einbringung in die inhaltliche Debatte
- Außerdem setzte sich das Amt für Frauenfragen nachdrücklich dafür ein, dass geeignete Maßnahmen für die Sicherheit der beschäftigten Frauen und der Konsumentinnen vor allem bei Dunkelheit auf den Wegen, in den Läden, an Haltestellen der Busse und Straßenbahnen, in Parkhäusern, in den Innenstädten wie auch in den Einkaufszentren auf der grünen Wiese ergriffen werden. Kurzfristig wurden für alle weiblichen Beschäftigten im Einzelhandel in Heidelberg ein Selbstverteidigungs-Wochenende mit dem Titel „Ladenschluss 20 Uhr – und nun? Wir lernen, „Angst los zu werden und uns zu wehren“ organisiert.

**Wo wir Erfolge sehen:**

- Die konstruktive Verbindung mit den Frauen aus dem gewerkschaftlichen Kontext wurde gefestigt.

**Wo wir weitere Handlungsmöglichkeiten sehen:**

- Überprüfung der tatsächlichen Auswirkungen der seit 1996 gefundenen Neuregelung auf die Lebens- und Arbeitsituation der im Einzelhandel beschäftigten Frauen und Männer .

**Befragung bei Heidelberger Unternehmen zum Thema betriebliche Gleichstellungsmaßnahmen****Was war das?**

- Durchführung einer Befragung bei 158 Heidelberger Unternehmen unterschiedlichster Branchen und Größen zur Erfassung der unternehmensinternen Rahmenbedingungen für Berufsrückkehrerinnen und zur Ermittlung von Kooperationsfeldern zwischen Kommune und Unternehmen zur Verbesserung der Eingliederungschancen von Berufsrückkehrerinnen. Der Fragebogen war so konzipiert, dass nahezu alle Bereiche der betrieblichen Frauenförderung Eingang in die Untersuchung gefunden haben (Flexible Arbeitszeitmodelle und Arbeitsplatzangebote; Frauen in der Familienphase, Kinderbetreuung; Betriebliche Weiterbildung; Stellenausschreibung und Frauenförderplan).

**Warum wurde es gemacht?**

- Verbesserung der Einflussmöglichkeiten kommunaler Frauenpolitik auf die berufliche Situation von Frauen in der Privatwirtschaft. Die direkte Kommunikation mit Unternehmen zum Thema Maßnahmen für die Gleichstellung von Frauen im Arbeitsleben sollte, dort wo es bisher keine Begegnung gab, erstmals hergestellt und dort, wo es sie schon gab, vertieft werden.
- Die Zielgruppe der Berufsrückkehrerinnen wurde gewählt, weil sie für eine kommunale Wirtschaftsförderung, die sich auch der Gleichstellung verpflichtet, wichtig ist. Darüber hinaus ist das Thema Gleichstellung in diesem Kontext am meisten konsensfähig.
- Es sollten Kooperationsfelder zwischen Kommune und Unternehmen ermittelt werden, um die Eingliederungschancen von Berufsrückkehrerinnen zu verbessern.

**Was wir getan haben:**

- Vergabe eines Werkvertrages an die Heidelberger Wissenschaftlerin Dr. Anke Schuster.
- Schaffung der nötigen Akzeptanz für dieses Projekt.
- Information der an der Umfrage beteiligten Unternehmen über die Ergebnisse der Studie.

**Wo wir Erfolge sehen:**

- Die Rücklaufquote betrug 31 Prozent (49 von 158), was für eine relativ hohe Akzeptanz für diese Befragung spricht und eine gewisse Bereitschaft, sich auf das Thema einzulassen.
- Die befragten Unternehmen signalisierten eine hohe Bereitschaft, Praktikplätze für Berufsrückkehrerinnen im Zuge einer Weiterbildungsmaßnahme anzu bieten.

- Ein Viertel der Unternehmen konnte sich eine Teilnahme an einem kommunalen Wirtschaftsforum mit dem Schwerpunkt Berufsrückkehrerinnen vorstellen.
- Es kam ein Interesse an einem veränderten betrieblichen Umgang mit Kinderbetreuungseinrichtungen zum Ausdruck: Mittelbetriebe zeigen starkes Interesse an der Einrichtung von Krippen und Kindergärten, während Großbetriebe den Vermittlungsservice bevorzugen.
- Konkrete Probleme von Frauen wurden erneut sichtbar:
  - Zwar bietet nahezu jeder Betrieb Möglichkeiten zur Teilzeitbeschäftigung, sie umfassen aber in der Regel 19 Stunden und mehr und beziehen sich nicht auf Führungspositionen.
  - Teilzeitarbeit ist eine Frauendomäne, obwohl die Mehrzahl der beschäftigten Frauen in diesen Unternehmen Vollzeit arbeitet.
  - Arbeitsmarktpolitische Instrumente wie Jobsharing oder Telearbeit werden kaum eingesetzt.
  - Dort wo Telearbeit angeboten wird, liegt der Frauenanteil unter 50 Prozent.
  - Weniger als ein Drittel der Unternehmen bot eine verbindliche Einstellungszusage auf einen Teilzeitarbeitsplatz, wenn zuvor einer Vollzeitbeschäftigung nachgegangen wurde.
  - Betriebsinterne Kinderbetreuungseinrichtungen sind bei den befragten Unternehmen so gut wie nicht vorhanden.
  - Frauen nehmen nicht ihrem Anteil an den Beschäftigten entsprechend an betriebsinternen Fortbildungsmaßnahmen teil.

### Wo wir weitere Handlungsmöglichkeiten gesehen haben:

- Entwicklung von Weiterbildungsmöglichkeiten für Wiedereinsteigerinnen, die so eng wie möglich auf die Bedürfnisse Heidelberger Unternehmen zugeschnitten sind.
- Einrichtung eines Wirtschaftsforums zum Thema Berufsrückkehrerinnen.
- Auslotung der Situation, die sich durch das neue Teilzeit-Gesetz ergeben hat.

#### *Veröffentlichung dazu:*

- Die Arbeitsmarktsituation für Berufsrückkehrerinnen in Heidelberg Ergebnisse einer empirischen Umfrage bei Heidelberger Unternehmen. Abschlußbericht. Dr. Anke Schuster. 1998

## „Referentin für Informationsmanagement“

### Was war das?

- Eine 1½jährige vom Arbeitsamt geförderte Qualifizierungsmaßnahme im Bereich neuer Medien und Kommunikationstechnologien. Sie wurde mehrmals als Teilzeitqualifikation von der DEKRA Akademie in Heidelberg angeboten. Das Fortbildungsangebot richtete sich ausdrücklich an Berufsrückkehrerinnen bzw. Wiedereinsteigerinnen, dabei durften auch Frauen teilnehmen, die nicht beim Arbeitsamt gemeldet waren. Teilnahmevoraussetzung war eine abgeschlossene Berufsausbildung im kaufmännischen Bereich oder ein Studium im wirtschaftswissenschaftlichen bzw. geisteswissenschaftlichen Bereich.

## Warum wurde es gemacht?

- Qualifizierte Teilzeitweiterbildungsangebote sind für Frauen mit Kindern unverzichtbar, aber so schwer zu finden wie die berühmte Stecknadel im Heuhaufen. Die Nachfragen im Amt für Frauenfragen, die Gespräche in den Zukunftswerkstätten und die Ergebnisse der ISA-Consult-Studie hatten demgegenüber den Bedarf nach einem solchen Angebot in Heidelberg ausgewiesen: Hoher Prozentsatz arbeitsloser Frauen im Alter zwischen 25-34 Jahren, hoher Prozentsatz arbeitsloser Akademikerinnen bzw. Frauen mit abgeschlossener betrieblicher Berufsausbildung auf der einen Seite und Rückgang des Frauenanteils an Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen auf der anderen Seite.
- Es sollte ein Angebot entwickelt werden, dass sich auch an die Zielgruppe der arbeitssuchende Frauen richtet, die nicht in den Leistungsbezug des Arbeitsamtes fallen, aber gute Voraussetzungen für eine Zusatzqualifikation haben.
- Es sollte reagiert werden auf die Befragung bei Heidelberger Unternehmen, die Bereitschaft signalisierten, sich auf die Situation von Wiedereinsteigerinnen einzustellen.
- Das Angebot sollte die innovativen Entwicklungen der neuen Kommunikationstechnologien aufnehmen und die Vermittelbarkeit der Teilnehmerinnen dadurch erhöhen, dass SAP Module von einer SAP-lizenzierten Firma weitergebildet wurden.
- Nachdem wir uns bei der Unterstützung des Vereins zur beruflichen Förderung von Frauen gezielt an Sozialhilfeempfängerinnen gewendet haben, wollten wir mit diesem Projekt die Frauen unterstützen, die gut qualifiziert sind, aber die unterschiedlichsten Schwierigkeiten haben, eine bezahlte Arbeit zu finden (Kinder, zu lange aus dem Berufsleben ausgeschieden, schwer zu vermarktende Ausgangsqualifikation, etc. ...)

## Was wir getan haben:

- Weiterentwicklung der bisherigen Arbeit zum Thema durch Vergabe eines Werkvertrages (Dr. Anke Schuster) zur Sondierung möglicher Weiterbildungskonzepte, Finanzierungsmöglichkeiten und Qualifizierungsträger für Wiedereinsteigerinnen mit hoher auch regionaler Vermittlungschance.
- Gespräche mit SAP über Möglichkeiten einer Teilzeit oder Tele-Home-Qualifikation für SAP, bzw. die zahlreichen SAP-AnwenderInnen-Firmen.
- Gespräche mit dem Arbeitsamt und der DEKRA-Akademie über mögliche Zusatzqualifikationen, Teilnahmevoraussetzungen und Prognosen zur Vermittelbarkeit
- Unterstützung bei der Werbung für die Maßnahme „Referentin für Informationsmanagement“
- Begrüßung der Teilnehmerinnen beim ersten Lehrgang
- Unterstützung bei der Praktikumvermittlung und Aufnahme einer Praktikantin
- Unterstützung eines sehr qualifizierten Übungsprojektes, das im Rahmen des Lehrgangs erarbeitet wurde  
(zu sehen unter: [www.kinder-heidelberg.de](http://www.kinder-heidelberg.de))

## Wo wir Erfolge sehen:

- Wir konnten Heidelbergerinnen 1998 und 1999 ein qualifiziertes Teilzeitweiterbildungsangebot mit hohen Vermittlungsaussichten zur Verfügung stellen.



- Bisher sind zwei Lehrgänge erfolgreich angeboten worden einer dritter soll noch in diesem Jahr starten. An der ersten Maßnahme haben 25 Frauen teilgenommen, an der zweiten 21 Teilnehmerinnen. Unmittelbar nach dem Ende der Qualifizierung hatten beim ersten Projekt 17 Frauen einen Arbeitsplatz (68 Prozent), bei dem zweiten Projekt 13 Frauen (62 Prozent).
- SAP signalisierte Interesse, selbst Teilzeitarbeitsplätze einzurichten.

### **Wo wir weitere Handlungsmöglichkeiten sehen:**

- Weiterentwicklung ähnlicher Teilzeitqualifikationen für Berufsrückkehrende durch die Zuständigen.

## **Forum Wirtschaftskraft Frauen**

### **Was war das?**

- Am 1.7.1999 wurde im Rahmen der Heidelberger Wirtschaftskonferenz das Forum Wirtschaftskraft Frauen mit dem Ziel gegründet, mit Heidelberger Firmen zu einem Austausch darüber zu kommen, welche Maßnahmen die Vorteile einer Gleichstellung von Frauen und Männern im Erwerbsleben am besten zum Tragen bringen können. Angesichts der Tatsache, dass im internationalen Vergleich viele Betriebe die Ergebnisse ihrer konsequenten Gleichstellungspolitik schon als Wettbewerbsvorteil einsetzen können, sollten im Forum auch Erfahrungen aus dem Ausland einbezogen werden. Vor allen Dingen solche, die mit der Bewältigung von betrieblichen Flexibilitätsanforderungen entstehen, wenn das Arbeitsleben sich auf die unterschiedlichen Lebens- und Arbeitsphasen der Beschäftigten einstellt. In einem zweiten Schritt zielt das Forum auf neue Kooperationen, um Chancengleichheit für diese Stadt fruchtbar zu machen.

### **Warum wurde es gemacht?**

- Nutzung der Vorteile einer konsequenten Gleichstellungspolitik im Arbeitsleben für die Stadt Heidelberg.
- Anknüpfen an das Interesse von Heidelberger Unternehmen an einem veränderten betrieblichen Umgang mit Kinderbetreuungseinrichtungen: Mittelbetriebe zeigen starkes Interesse an der Einrichtung von Krippen und Kindergärten, während Großbetriebe den Vermittlungsservice bevorzugen.

### **Was wir getan haben:**

- Vorstellen der Ergebnisse der Befragung bei Heidelberger Unternehmen in der Wirtschaftskonferenz
- Plädoyer für ein „Forum Wirtschaftskraft Frauen“
- Einladung zum sowie Moderation und Protokollierung des ersten Forums am 14.10.1999 zum Thema internationale, nationale, landesweite und kommunale Modelle zur betrieblichen Organisation von Kinderbetreuung.
- Einladung zum sowie Moderation und Protokollierung des zweiten Forums am 24.11.1999 über die Abstimmung möglicher Verfahren zur betrieblichen Kinderbetreuung mit Heidelberger Unternehmen.
- Einladung zum sowie Moderation und Protokollierung des dritten Forums am 13.1.2000 über Voraussetzungen und Hindernisse einer Umsetzung der für gut befundenen Modelle.
- Gespräche mit Anbietern zur Organisation und Durchführung eines Modells betrieblich gestützter Kinderbetreuung.

**Wo wir Erfolge sehen:**

- Im Forum waren sowohl zahlreiche große als auch mittlere namhafte Unternehmen aus Heidelberg vertreten.
- Wir konnten eine Übersicht über die gegenwärtig erfolgreichsten Modelle betrieblich gestützter Kinderbetreuung vorstellen und deren Voraussetzungen, Möglichkeiten und Grenzen erarbeiten.
- Wir konnten eine Zeit lang einen Anbieter zur Organisation und Durchführung eines Modells betrieblich gestützter Kinderbetreuung vorstellen.

**Wo wir weitere Handlungsmöglichkeiten sehen:**

- Umsetzung der besten Modelle durch die Unternehmensführungen.
- Fortsetzung der Foren zum Erfahrungsaustausch zwischen der Stadtverwaltung und Heidelberger Unternehmen zum Thema Führungskräfte-training und Fortbildungsprogramme für den weiblichen Nachwuchs, zum Thema Teilzeittoffensiven im Führungskräftebereich bzw. zu anderen Maßnahmen zur Stärkung der Chancengleichheit im Arbeitsleben.

## Studie über die Situation von Frauen im Reinigungsdienst

**Was war das?**

- Start einer qualitativen Studie im Frühjahr 2002 über die Arbeitsbedingungen von Gebäudereinigerinnen in privaten Heidelberger Gebäudereinigungsfirmen, die auch im Auftrag der Stadt Heidelberg arbeiten.

**Warum wurde es gemacht?**

- Unterstützung der Abschlussarbeit einer jungen Wissenschaftlerin.
- Entwicklung von geeigneten Wegen zur Prüfung der aktuellen Arbeitsbedingungen von Reinigungsfirmen, die im Auftrag der Stadt Heidelberg arbeiten.
- Entwicklung von geeigneten Wegen zur Prüfung der Wirksamkeit von Vergaberichtlinien zur Einhaltung von tariflichen und gesetzlichen Beschäftigungsstandards.
- Erarbeitung von Vorschlägen, deren Umsetzung die Arbeitsbedingungen der Gebäudereinigerinnen ggf. in Zukunft verbessern können.
- Das allgemeinpolitische Interesse an dieser Frage deutlich machen.

**Was wir getan haben:**

- Vorschlag zur Durchführung dieses Projektes an die Stadt Heidelberg, den Gesamtpersonalrat und die IG Bau Bezirksverband Kurpfalz.
- Recherche über mögliche Partnerinnen bei der wissenschaftlichen Untersuchung.
- Prüfung von Finanzierungsmöglichkeiten für eine solche Studie.
- Gespräche mit der IG-Bau Kurpfalz und der Bundesfrauensekretärin der IG-Bau über ein mögliches Forschungsdesign.
- Unterstützungsschreiben für die Diplomandin zur Durchführung der Interviews.

**Wo wir Erfolge sehen:**

- Die Durchführung des Projektes wird sowohl von der Stadt Heidelberg unterstützt als auch von der IG-Bau Kurpfalz und der IG-Bau des Bundes.
- Die Untersuchung konnte begonnen werden.

- Der Untersuchung in Heidelberg wird eine vergleichende Untersuchung in Berlin folgen, die ebenfalls von Prof. Dr. Ute Gerhard (Frankfurt) betreut wird.
- Es besteht das Interesse der Gewerkschaften, die Studienergebnisse in die in diesem Jahr aktuelle bundespolitische Diskussion über Regelungen in Verbindung mit ungeschützten Beschäftigungsverhältnissen einzubringen.

### Wo wir weitere Handlungsmöglichkeiten sehen:

- Prüfung der Ergebnisse der Arbeit(en) im Hinblick auf relevante Vorschläge für die Stadt Heidelberg.

## Broschüre Frau und Beruf



Frau und Beruf 2002

### Was war das?

- Überblick über die Weiterbildungsangebote in der Region Heidelberg
- Einheitliche Präsentation aller AnbieterInnen mit allen wichtigen Informationen auf einen Blick: TrägerIn/AnbieterIn, Zielgruppe, Veranstaltungsort, Dauer, Unterrichtszeiten, Inhalte, Abschluss, Kosten, Förderung, Beginn, Kontaktperson
- Schnell überschaubare Struktur nach Zielgruppen: Berufsorientierungsmaßnahmen für Berufsrückkehrerinnen; Schlüsselqualifikationen für Frauen, die weiterkommen wollen; Schlüsselqualifikationen für Frauen in Führungspositionen; Büro und Sekretariat; Finanzen, Buchhaltung, Steuerwesen; Werbung und Verkauf; Hotelgewerbe, Gastronomie, Touristik; Industrie, Wirtschaft und Handwerk; Sozialberufe, Medizin, Pflege und Haushalt; Fort- und Weiterbildung im Bereich EDV, neue Technologien
- Spezielle Kennzeichnung familien- und/oder frauenfreundlicher Seminare: Teilzeit-Fortbildung ☺, Kinderbetreuung ☺, Seminar speziell für Frauen ♀
- Anhang mit Adressen und Angeboten nach AnbieterInnen sortiert
- Anhang mit dem aktuellen Kinderbetreuungsangebot in Heidelberg

### Warum wurde es gemacht?

- Verringerung des Anteils der Frauen an Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen<sup>30</sup>
- Unübersichtlichkeit der zahlreichen privaten und öffentlichen AnbieterInnen auf dem Weiterbildungsmarkt
- Orientierungshilfe für Wiedereinsteigerinnen und aufstiegsorientierte Frauen, die schnell die für sie passenden Qualifizierungsmöglichkeiten finden wollen

### Was wir getan haben:

- Auftrag zur Konzepterstellung und erstmaligen Umsetzung an die Politologin und Unternehmensberaterin Dr. Anke Schuster: 1. Auflage der Weiterbildungsbroschüre „Frau und Beruf – Einstieg, Umstieg, Aufstieg“
- Folgeaufträge zur jährlichen Aktualisierung an die Studentin Stephanie Hügler (1999, 2000) und an die Historikerin Petra Nellen (2001, 2002)
- Seit 1998 finanzieren wir die Broschüre mit einer Auflage von jährlich 1.000 Stück
- Frauenfreundliche Verteilung: Frau und Beruf ist kostenlos beim Amt für Frauenfragen, der Stadtbücherei, beim Arbeitsamt und bei allen Bürgerämtern erhältlich und wird gegen Einsendung eines frankierten Rückumschlags auch nach Hause geschickt
- Ab dem 2. Quartal 2002 wird die Broschüre auch auf der Homepage des Frauenamtes zu finden sein: [www.heidelberg.de/frauen](http://www.heidelberg.de/frauen)

<sup>30</sup> vgl. unsere Studie „Für eine frauengerechte kommunale Wirtschafts- und Strukturpolitik der Stadt Heidelberg“, ISA-Consult 1996: bezogen auf alle Frauen, auch die nicht arbeitslos gemeldeten

## Wo wir Erfolge sehen:

- Die Broschüre Frau und Beruf wird sehr stark nachgefragt, weil sie sich an den Bedürfnissen von Frauen orientiert: Sie erscheint jeweils Ende Januar und ist in der Regel bis März vergriffen.

## Wo wir weitere Handlungsmöglichkeiten sehen:

- Ausbau des Beratungsangebots für Frauen: z. B. fehlt eine Kontaktstelle Frau und Beruf in Heidelberg (bis jetzt müssen Heidelbergerinnen nach Mannheim)
- Weiterentwicklung spezieller Maßnahmen für Berufsrückkehrerinnen durch die Zuständigen
- Stärkere Orientierung der Angebote an den Bedürfnissen von Frauen, z. B.:
  - mehr Teilzeit-Angebote, damit Qualifizierungswünsche nicht zu lange hintangestellt werden müssen,
  - mehr Angebote mit Kinderbetreuung

## Mädchen stärken: Ausstellung „Stärker als ihr denkt – die ‚neuen‘ Bücher für Mädchen“

### Was war das?

- Konzeption einer Mädchenliteraturausstellung mit umfangreichen Rahmenprogramm und einem ausführlichen Katalog (in unserem Auftrag von der Literaturwissenschaftlerin Prof. Dr. Brigitte Pyerin erarbeitet)
- Durchführung einer Wanderausstellung mit Erstpräsentation in Heidelberg
- Ausstellung und Katalog mit Illustrationen der Heidelberger Grafikerin Marie Marcks

Die erste Auflage des Katalogs konnte in der Schriftenreihe der Bundesvereinigung Kulturelle Jugendbildung e.V. (BKJ) veröffentlicht werden, die zweite Auflage erschien bereits ein Jahr später im Verlag Mensch & Leben, Bad Homburg (ISBN 3-927316-13-X)

### Warum wurde es gemacht?

- Identifikationsmöglichkeiten für Mädchen schaffen, die über das Korsett unverantwortlicher Rollenklischees hinausgehen
- Unterstützung für Eltern und PädagogInnen bei der Vorbereitung von Mädchen auf ein selbstverantwortliches Leben
- Dokumentation von 20 Jahren Mädchenliteratur

### Was wir getan haben:

- Vergabe der Konzepterstellung
- Begleitung der konzeptionellen Arbeit und der Suche von Co-Finanzierungen (Bundesministerium für Frauen und Jugend, Bundesvereinigung Kulturelle Jugendbildung e.V.)
- Koordination der Ausstellungseröffnung
- Öffentlichkeitsarbeit
- Koordination und Verwaltung der Wanderausstellung über fünf Jahre in 66 Städten
- Dokumentation der Entstehungsgeschichte (gemeinsam von uns und von der Literaturwissenschaftlerin Prof. Dr. Brigitte Pyerin erarbeitet)



Stärker als ihr denkt ...

**Wo wir Erfolge sehen:**

- Erstellung eines qualifizierten Beitrags zur Bearbeitung von Rollenklischees für Mädchen, Eltern, PädagogInnen
- Bestätigung der hohen Qualität der Arbeit durch eine außergewöhnlich gute Ausleihfrequenz trotz Gebühren

**Wo wir weitere Handlungsmöglichkeiten sehen:**

- Dieses Projekt könnte erneut aufgegriffen und ergänzt werden durch ein Angebot für Jungenbücher (dazu gab es vor Jahren bereits Ansätze beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend)
- Dabei sollten Angebote für alle Altersgruppen gemacht werden
- Bei den Heidelberger Literaturtagen sollten Angebote dieser Art aufgegriffen werden.
- Darüber hinaus erscheint es uns dringend notwendig, eine qualifizierte Analyse der heute verwendeten Schulbücher anzustrengen, um auch hier mit qualifizierten Vorschlägen eine Modernisierung einzuleiten.

*Veröffentlichung dazu:*

- Stärker als ihr denkt – die ‚neuen‘ Bücher für Mädchen. Brigitte Pyerin u. a. Verlag Mensch & Leben, Bad Homburg, 1993

## Mädchen stärken: Förderung des Mädchenhausvereins

**Was war das?**

- Förderung eines Zusammenschlusses von jungen Wissenschaftlerinnen mit besonderen Qualifikationen für die Arbeit mit heranwachsenden Mädchen.

**Warum wurde es gemacht?**

- Förderung der Gleichberechtigung nach den Vorschriften der Jugendhilfe (§ 9, Abs. 3 des KJHG)
- Schaffung von selbstbestimmten Räumen für Mädchen
- Schaffung niederschwelliger Angebote für die Auseinandersetzungen mit typischen Problemen von Mädchen wie beispielsweise das Thema Essen, Essstörungen, Körperwahrnehmung, Schönheitsvorstellungen, Umgang mit Aggression und Gewalt und seit neuestem auch zum Thema berufliche Orientierung

**Was wir getan haben:**

- Stärkung der Akzeptanz für die Arbeit dieses Vereins
- Vernetzung des Vereins mit den einschlägigen städtischen, kommunalen und regionalen Netzwerken zur pädagogischen Arbeit mit Jugendlichen
- Konzeptionelle Beratung zur Weiterentwicklung der Angebote und zur weiteren Finanzakquise
- Konzeptionelle und finanzielle Prüfung von Zuschussanträgen von 1994 bis heute
- Nach Haushaltsgenehmigung Zuschussauszahlung und Überprüfung der jeweiligen Verwendungsnachweise

### Wo wir Erfolge sehen:

- Der Verein konnte seine Arbeit erfolgreich etablieren, was sich nicht nur in einer entsprechenden Resonanz auf die Inhalte der Arbeit ausdrückt, sondern auch durch die zunehmende Vernetzung dieser Arbeit mit den relevanten Einrichtungen in Heidelberg und den Zuwachs an genehmigten Finanzmitteln.

### Wo wir weitere Handlungsmöglichkeiten sehen:

- Verstetigung einer qualifizierten Arbeitsleistung des Vereins durch entsprechende vertragliche Vereinbarungen.
- Schaffung von geeigneten Voraussetzungen (beispielsweise Beratung durch SeniorInnen), um einen Verein wie diesen bei der Akquise zusätzlicher Finanzmittel zu beraten.
- Systematische Integration der gleichstellungspolitischen Inhalte dieser Arbeit in die Angebote der schulischen und außerschulischen Kinder- und Jugendarbeit. Dabei sollten Angebote ausdrücklich für beide Geschlechter und für alle Altersgruppen entwickelt werden.

## Berufliche Orientierung von Mädchen und Jungen fördern

### Was war das?

- Werbung für die praktische Umsetzung eines Grundgedankens: Förderung von beruflicher Orientierung bei Mädchen und Jungen. Und zwar so, dass Jugendlichen dazu verholfen wird, einen stabilen eigenständigen beruflichen Werdegang genauso zu entwickeln wie ein robustes Selbstbild, ohne dabei in die Sackgassen typischer Geschlechterstereotype zu geraten. Dabei sollen Haupt- und FörderschülerInnen sowie MigrantInnen besonders berücksichtigt werden.
- Förderung/Unterstützung von entsprechenden Projekten und Netzwerken für Jugendliche und PädagogInnen.

### Warum wurde es gemacht?

- Bearbeitung des noch immer stark eingeschränkten Berufswahlverhaltens bei Mädchen.
- Bearbeitung von völlig unrealistischen Vorstellungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowohl bei Jungen als auch bei Mädchen.
- Bearbeitung von Problemen stabiler selbstverantwortlicher sozialer Integration bei Jungen und bei Mädchen im Zusammenhang von Geschlechterrollenorientierungen.
- Bearbeitung der Aspekte von Geschlechterrollenstereotypen, die soziale Integration und Selbstverantwortung hemmen, zu einem möglichst frühen Zeitpunkt, in möglichst vielen Kontexten und in Verbindung mit biographisch wichtigen Aufgaben/Ereignissen.

### Was wir getan haben:

- Entwicklung von Eckpunkten für eine qualifizierte gleichstellungsorientierte Arbeit und Diskussion in unterschiedlichen fachlichen Kontexten (stadtverwaltungsintern, Pädagogische Hochschule, praktizierende PsychologInnen, Arbeitsamt Heidelberg, interessierte Fachkräfte) durch die Frauenbeauftragte

- Vorstellung der Grundsätze und Handlungsbedarfe bei der **Jugendberufshilfe der Stadt Heidelberg**
- Beratung von Trägern der **kommunalen Jugendberufshilfe**
- Entwicklung von Grundsätzen zur Berücksichtigung der Gleichstellungsanliegen in den Programmen sowie der wissenschaftlichen Evaluation der Schulsozialarbeit der Stadt Heidelberg, einem Konzept also, dass auch von dem Thema berufliche Orientierung berührt wird, aber weit darüber hinaus geht.
- Kooperation mit dem **staatlichen Schulamt** zur Sensibilisierung für eine geschlechtsrollensensible pädagogische Arbeit an Haupt- und Förderschulen. (Beispiele: Gemeinsame Gründung eines Arbeitskreises, der sich mit den Anforderungen an die Pädagogik durch die Geschlechterthematik befasst. Unterstützung von einschlägigen Projekten [Kurse, Fachtagung] an Schulen bzw. mit Schulen.)
- Die Frauenbeauftragte ist ordentliches Mitglied für die Prüfung der Berücksichtigung von Gleichstellungsanforderungen bei der Beantragung von Mitteln aus dem Europäischen Sozialfond (**ESF**) zur Förderung von Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik für den Stadtkreis Heidelberg.
- Die Frauenbeauftragte ist ordentliches Mitglied für die Steuerung der Verankerung der Gleichstellung (hier Gender Mainstreaming genannt) in der Entwicklungspartnerschaft Rhein-Neckar-Dreieck **EQUAL**, deren Ziel die Förderung transnationaler Projekte zur nachhaltigen Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Jugendlichen unter Berücksichtigung des Gender Mainstreaming und der Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit ist.

### Wo wir Erfolge sehen:

- Das Thema wurde von fast allen angesprochenen Institutionen positiv aufgenommen und soll zunehmend in die Alltagspraxis übersetzt werden. Damit ist eine enorm breite Sensibilisierung für dieses Gleichstellungsanliegen möglich gewesen.
- Im Rahmen der außerschulischen Jugendarbeit ist es bereits zu mehreren Kursangeboten zur beruflichen und zur persönlichen Lebensplanung gekommen, die von SchülerInnen gut angenommen wurden.
- Die Zusammenarbeit mit den unterschiedlichen AkteurInnen ist so angelegt, dass die Hoffnung berechtigt erscheint, dass den zahlreichen sensibilisierenden Gesprächen noch viele praktische Projekte folgen werden.

### Wo wir weitere Handlungsmöglichkeiten sehen:

- Das Angebot muss deutlich ausgebaut werden und sollte in geeigneter Form auch Jugendlichen aller Altersgruppen der Realschulen und Gymnasien zur Verfügung stehen.
- Insbesondere für Jungen muss das Angebot intensiviert werden.
- Es sollten qualifizierte Indikatoren zur Evaluation des Erfolgs dieser Arbeit unter Beteiligung der FachexpertInnen entwickelt und regelmäßig erhoben werden.
- Die Ergebnisse dieser Arbeit sollten im Rahmen der Ausbildung von PädagogInnen ihren festen Stellenwert haben.



## Bereich BürgerInnenbeteiligung und überregionale Kooperation

### Schwerpunkt *Beteiligung sichern*

Beteiligung von Betroffenen, Partizipation und Mitbestimmung sind nicht nur Anforderungen einer modernen Planungskultur, die mit knappen Ressourcen und zwangsläufigen Konflikten umgehen muss, es sind auch die Schlüsselworte aus der Praxis einer lebendigen Demokratie.

Die Defizite der Beteiligung von Frauen an öffentlichen Entscheidungen im Auge und beschwingt von den positiven Erfahrungen in den Zukunftswerkstätten entwickelten wir unsere Arbeit im Rahmen des Themenschwerpunktes „Beteiligung von Frauen“ mit den nachstehenden Folgeprojekten weiter:

- Sicherung der Beteiligung von Frauen im Rahmen städtischer Projekte
- Öffentlichkeitsarbeit zum Thema Beteiligung
- Stärkung von Frauennetzwerken
- Das Konzept „Frauen in die Kommunalpolitik – Förderung des politischen Ehrenamtes“

## Sicherung der Beteiligung von Frauen im Rahmen städtischer Projekte

### Was war das?

- Wo immer wir mitgewirkt haben, haben wir uns sowohl bei der internen als auch bei der externen Aufgabenwahrnehmung der Stadtverwaltung Heidelberg für eine bessere, möglichst paritätische, Beteiligung von Frauen eingesetzt.

### Warum wurde es gemacht?

- Abgesehen davon, dass hier sprichwörtlich der Weg das Ziel ist, haben wir es bei der Neugestaltung traditioneller Geschlechtsrollenansprüche und damit der Verwirklichung der Gleichstellung mit einem ständigen Aushandlungsprozess auf allen Ebenen zu tun, der nicht für, sondern nur mit den Frauen praktiziert werden kann.
- Darüber hinaus entspricht es sowohl in Europa als auch in der Bundesrepublik Deutschland dem Geist aller Verordnungen und Gesetze zur Gleichstellung, dass eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Gremien erschaffen oder erhalten wird<sup>31</sup>.

### Was wir getan haben:

- Beispiel Leitlinien für die Stadtentwicklung: Erfolgreiche Einbringung des Themenschwerpunktes „BürgerInnenbeteiligung und Partizipation“ in die Diskussion um die Leitlinien und Ziele der Stadtentwicklungsplanung Heidelberg. In dem verbindlichen Beschluss wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die Zugangsmöglichkeiten von Frauen verbessert werden sollen.

<sup>31</sup> vgl. Bundesgremienbesetzungsgesetz (Zweites Gleichberechtigungsgesetz, Art. 11, vom 1.9.94), EU-RL 76/207 (Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg, sowie in Bezug auf Arbeitsbedingungen vom 9.2.76 – Gleichbehandlungsrichtlinie –), Grundgesetz, Artikel 3 Abs. 2 Satz 2 (Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.), Vorgaben des EG-Vertrages (Artikel 2, Artikel 3 Abs. 2, Artikel 141 Abs. 4 EG-Vertrag) sowie völkerrechtliche Verpflichtungen (Artikel 11 Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau – CEDAW).

- **Beispiel Themenschwerpunkt Sicherheit:**  
Gezielte Organisation der Beteiligung von Frauen bei der Umsetzung der Sicherheitsstudie wie beim Gesamtprojekt Kommunale Kriminalprävention mit seinen verschiedenen Unterarbeitsgruppen und Projekten.
- **Beispiel Themenschwerpunkt Stadtplanung:**  
Schriftliche und mündliche Thematisierung nicht nur bei der Besetzung von internen Arbeitsgruppen, sondern auch im Hinblick auf die Vergabe bei Wettbewerben und Aufträgen. Anfertigung und Weitervermittlung von Listen mit lokal, regional, landes-, bundesweit und international arbeitenden Fachfrauen im Bereich Stadtplanung.

### **Wo wir Erfolge sehen:**

- Die Fachämter kommen von sich aus auf das Amt für Frauenfragen zu, wenn sie Anregungen haben möchten, um mehr Frauen bei Entscheidungen bzw. der Vorbereitung von Entscheidungen zu beteiligen.

### **Wo wir weitere Handlungsmöglichkeiten sehen:**

- Die gegenwärtig noch mehr oder weniger zufällige Umsetzung der paritätischen Beteiligung von Frauen sollte ersetzt werden durch eine systematische Aufgabenwahrnehmung und Berichterstattung an den Gemeinderat im Rahmen der jährlichen Vereinbarungen und Berichte zum Produkt- und Leistungsplan jedes Fachamtes. Zu diesem Zweck sollten die bestehenden Selbstverpflichtungen in einer Qualitätsvereinbarung mit allen Fachämtern noch einmal ausführlich erläutert werden.

## **Öffentlichkeitsarbeit zum Thema Beteiligung**

### **Was war das?**

- In unterschiedlichen Formen der öffentlichen Darstellung ist das Thema der Unterrepräsentanz von Frauen bei Entscheidungsvorbereitungen und Entscheidungen im öffentlichen Leben zur Sprache gebracht worden.

### **Warum wurde es gemacht?**

- Vertiefung der bereits im Projekt Zukunftswerkstätten exemplarisch aufgegriffenen Thematik, Stärkung von Netzwerken und Kooperationen, Erhalt der öffentlichen Aufmerksamkeit für das Thema.

### **Was wir getan haben:**

- Öffentlichkeitsarbeit in Verbindung mit Wahlen: Wiederkehrende Aufrufe der Oberbürgermeisterin und der Frauenbeauftragten, um Jungwählerinnen auf ihre Wahlrechte aufmerksam zu machen und Frauen zur Wahrnehmung des aktiven und passiven Wahlrechtes zu motivieren.
- 1994 widmete sich ein Heidelberger Frauengespräch dem Thema „Wählerinnen hätten die Macht ... Warum gehen Frauen nicht wählen?“ Mit zwei jungen Wissenschaftlerinnen aus Heidelberg wurden in einem vollen Haus Voraussetzungen herausgearbeitet, die Frauen brauchen, und Möglichkeiten benannt, die sie sofort wahrnehmen konnten.



Dokumentation des internationalen Frauentages 1998

- Zwei Internationale Frauentage wurden dem Thema politische Partizipation von Frauen gewidmet:
- Unter dem Motto „Frauen – politisch beteiligt – und wie!?“ fand zwei Tage lang ein internationaler Austausch über den Stand der politischen Beteiligung in Bautzen, Cambridge, Kumamoto, Montpellier, Rehovot, Simferopol und Heidelberg statt sowie eine Schülerinnenausstellung „80 Jahre Wahlrecht für Frauen – und nun? Künftige Wählerinnen beziehen Position“.
- Gemeinsam mit Vertreterinnen der Partnerstädte wurde der Frage nachgegangen, wie sich Strukturen verändern können und müssen, damit die Beteiligung von Frauen zunimmt. Bei einem frauenpolitischen Frühstück konnten Frauen mit PolitikerInnen über Handlungsbedarfe und Umsetzungsmöglichkeiten sprechen.
- Diese Veranstaltung ist vom ZDF Frauenmagazin „Mona Lisa“ aufgenommen und am 8.3.1998 ausgestrahlt worden. Die gesamte Veranstaltung wurde außerdem dokumentiert.
- Diese Ansätze wurden ein Jahr später weiterverfolgt unter dem Motto „Frauen, Macht, Politik“. In einer öffentlichen frauenpolitischen Talkrunde mit Vertreterinnen aller Parteien des Heidelberger Gemeinderates wurde über die Erfahrungen von Frauen in der Politik gesprochen, über Möglichkeiten der Reduzierung von Politikverdrossenheit insbesondere von Frauen und über Voraussetzungen, als aktive Frau erfolgreich zu sein. Aus diesen Gesprächen heraus entstand die Initiative zunächst mehrerer Gemeinderätinnen einmal im Jahr zum Internationalen Frauentag an Heidelberger Schulen zu gehen, um mit Jugendlichen über das Thema politische Partizipation zu sprechen.

### Wo wir Erfolge sehen:

- Das Thema ist nicht nur konsequent in der Öffentlichkeit gehalten worden, das Interesse an diesem Thema war anhaltend hoch: Es haben zahlreiche Persönlichkeiten dieser Stadt in motivierender und realistischer Weise Einblicke in den Alltag von Politikerinnen gegeben, das Thema ist an Schulen in Eigeninitiative weiterverfolgt worden.

### Wo wir weitere Handlungsmöglichkeiten sehen:

- Ausbau einer interessanten Berichterstattung über das Thema unter den Gesichtspunkten einer differenzierten Ursachenanalyse und der Darstellung von best practise aus aller Welt zur Überwindung der Probleme.

## Stärkung von Frauennetzwerken

### Was war das?

- Unterstützung durch Geld, öffentliche Aufmerksamkeit, gemeinsame Projekte und Weitervermittlung von Initiativen und Zusammenschlüssen, bei denen Frauen aus der Privatwelt heraustreten und sich für die Verbesserung typischer Gleichstellungsprobleme einsetzen – insbesondere auf der lokalen Ebene.

## Warum wurde es gemacht?

- Ein funktionierendes Netzwerk für Frauen soll dort aufgebaut werden, wo es noch nicht existiert und dort ausgebaut werden, wo bereits Ansätze vorhanden sind.

Bei allen Beiträgen, die diese Stadt für ihre Bürgerinnen leisten kann, lebt die politische Gestaltung aller ihrer Bereiche – und dies nicht nur aus der Perspektive von Männern, sondern genauso aus der Perspektive der Lebenslagen und -vorstellungen von Frauen – auch vom Engagement der Frauen selbst. Abgesehen davon, dass dieser Perspektivenwechsel bei allen Planungen und Projektrealisationen der Stadt immer wieder vorzunehmen ist, soll Gleichstellungspolitik nicht in rhetorischen Floskeln ihre Konturen verlieren. Und abgesehen davon, dass hier unverzichtbare Dienstleistungen für Frauen entwickelt wurden, die bereitzuhalten ein Qualitätsmerkmal dieser Stadt ist, sind vor allen Dingen hier kritische und neue Impulse für die Weiterentwicklung eines neuen Geschlechterverhältnisses zu erwarten, die ihren Raum bekommen sollen. Dabei war es uns auch wichtig, im Rahmen der Möglichkeiten über den lokalen Tellerrand hinauszuschauen.

## Was wir getan haben:

### 1. Stärkung lokaler Netzwerke

Beispielsweise durch:

- Finanzielle Förderung von Frauenprojekten und Frauengruppen
  - Frauenprojekte
  - Frauengruppen
- Frauenprojekte-Tag
- Aktionstag „Nein zu Gewalt an Frauen“
- Handbuch für Frauen
- Internetpräsentation der Arbeit des Amtes für Frauenfragen
- Internationale Frauentage
- Heidelberger Frauengespräche
- Frauen und Stadtgeschichte

### 2. Stärkung regionaler, landes- und bundesweiter Netzwerke sowie internationaler Kontakte

## 1. Stärkung lokaler Netzwerke

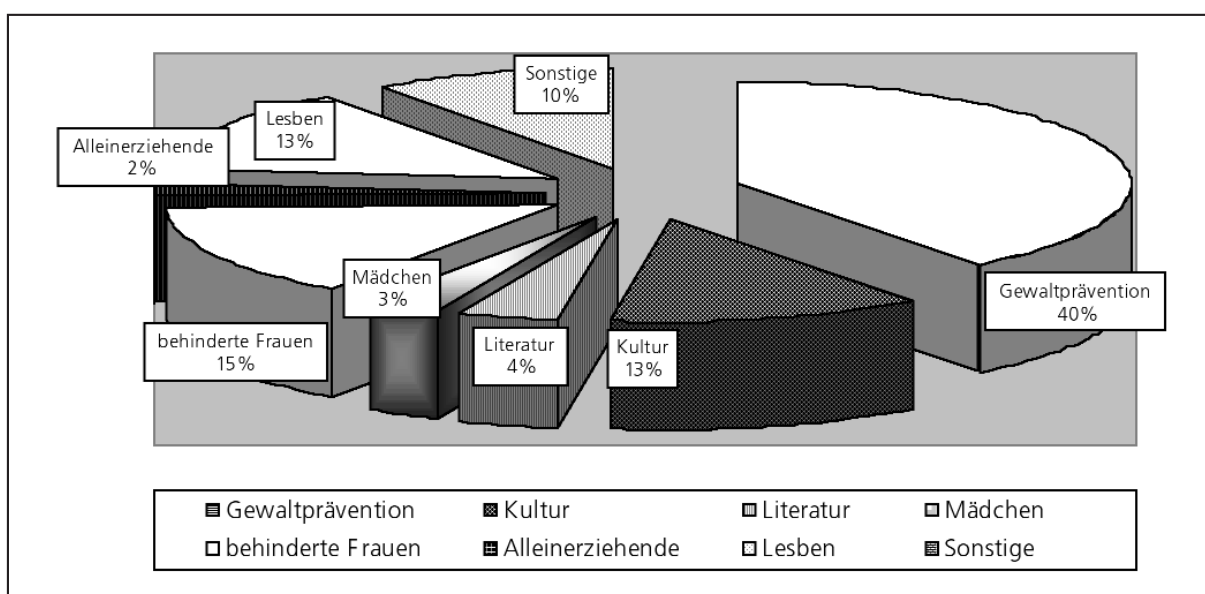
### Finanzielle Förderung von Frauenprojekten und Frauengruppen

Obwohl noch immer viel ehrenamtliches Engagement in Frauenprojekte fließt, ließen sich viele Aktivitäten ohne finanzielle Unterstützung gar nicht verwirklichen. Um hier bürokratische Hürden für die Heidelbergerinnen abzubauen, sorgte die Oberbürgermeisterin gleich nach ihrem Amtsantritt dafür, dass die Zuschussbearbeitung zentral beim Amt für Frauenfragen verankert wurde. Für diesen Arbeitsbereich war bis Dezember 2001 Angelika Hartmann zuständig, die im Frauenamt alle finanziellen Aktionen verwaltete. Seit Februar 2002 hat Britta Günther dieses Aufgabenfeld übernommen.

### a. Überblick über die finanzielle Unterstützung von Frauenprojekten:

Die Zuschüsse wurden in der Regel für Frauenprojekte gewährt in den Bereichen Gewalt, Kultur, Literatur, Mädchenarbeit, Behinderte Frauen, Alleinerziehende, Lesben und Sonstiges. Verteilung der gewährten Zuschüsse nach Bereichen									
Haushaltsjahr	Gewalt	Kultur	Literatur	Mädchenarbeit	Behinderte Frauen	Alleinerziehende	Lesben	Sonstiges	Summe:
1992	26.500	22.000	1.500	0	0	0	0	0	50.000
1993	8.530	29.000	1.500	0	4.340	3.000	16.000	1.500	63.870
1994	0	11.000	6.000	0	16.680	7.600	19.850	7.500	68.630
1995	35.000	10.520	0	0	17.450	0	11.000	4.500	78.470
1996	2.560	5.000	4.300	13.800	28.300	0	6.000	8.500	68.460
1997	32.850	4.160	5.110	0	12.800	720	7.000	6.000	68.640
1998	30.350	5.280	3.980	0	15.860	900	7.650	8.300	72.320
1999	41.970	4.500	1.000	0	3.600	0	11.600	9.620	72.290
2000	44.520	2.700	1.000	4.000	3.700	0	6.800	19.550	82.270
2001	51.530	0	1.330	2.628	0	3.500	7.600	7.825	74.413
Summe:	273.810	94.160	25.720	20.428	102.730	15.720	93.500	73.295	699.363
in Prozent:	39 %	13 %	4 %	3 %	15 %	2 %	13 %	10 %	rund 100 %

Themenbereiche der geförderten Frauenprojekte



Themenbereiche der geförderten Frauenprojekte

b. Neben den Einzelprojekten wurden die folgenden **Gruppen** aus dem Haushalt des Frauenamtes gefördert und unterstützt:

- Ganzheitliches Bildungs- und Beratungszentrum zur Förderung und Integration behinderter und chronisch kranker Frauen und Mädchen e.V. (BiBeZ)
- Frauengesundheitszentrum Heidelberg e.V. (FGZ)
- Frauen gegen sexuelle Gewalt an Frauen und Mädchen e.V. – Frauennotruf Heidelberg
- Internationales Frauenzentrum – IFZ
- Verein zur Förderung feministischer Mädchenarbeit – Mädchenhaus Heidelberg e.V.

Differenzierte Angaben zu den Arbeitsinhalten der Gruppen finden Sie auf S. 122 (Bereich Sicherheit)

## Frauenprojekte-Tag

Der Frauenprojekte-Tag wurde vom Amt für Frauenfragen gemeinsam mit der AG der Heidelberger Frauengruppen und -verbände im Hinblick auf die im Herbst stattfindenden Haushaltsverhandlungen im Heidelberger Rathaus durchgeführt. Frauen sollten mit ihrem politischen und sozialen Engagement deutlich in Erscheinung treten. Dabei sollte nicht nur sichtbar werden, was von Frauen alles geleistet wird, es sollte auch öffentlich gemacht werden, in welchem Ausmaß ehrenamtliche Arbeit noch immer von Frauen geleistet wird. Viele interessierte Menschen nutzten den „Frauenprojekte-Tag“, um sich über die Arbeit der Gruppen zu informieren. All jenen, die nicht in den Prinz Carl fanden, wurde eine „Frauen-seite“ im Stadtblatt serviert.

Die Organisatorinnen wollten nicht nur die Darstellung nach außen suchen, sondern auch das Netzwerk, die Kontakte der Frauen untereinander stärken. Was lag also näher, als an diesem Tag auch das erste Heidelberger Handbuch für Frauen der Öffentlichkeit zu präsentieren? Am Entstehen dieses Buches hatten viele Heidelbergerinnen mitgearbeitet, um Frauen die Möglichkeit zu geben, sich über Angebote, Arbeitsinhalte und Adressen zu informieren.

## Aktionstag „NEIN zu Gewalt an Frauen“ anlässlich der Fahnenaktion von Terre des Femmes

Der internationale Tag „Nein zu Gewalt an Frauen“ geht zurück auf den Tod der drei Schwestern Mirabal, die am 25. November 1960 in der Dominikanischen Republik vom militärischen Geheimdienst gefoltert, vergewaltigt und ermordet wurden. Obwohl dieser internationale Gedenktag seit nunmehr 20 Jahren besteht, ist er fast unbekannt geblieben. Die von Terre des Femmes 2001 initiierte Fahnenaktion „Frei leben ohne Gewalt“ und die bundesweiten Aktionen führten auch in Heidelberg zu einer beispielhaften Gemeinschaftsaktion: Insgesamt 20 Institutionen, Gruppen und Verbände<sup>32</sup> beteiligten sich an der Planung, Organisation und Durchführung von Veranstaltungen und Aktionen. Vom 23.-25. November 2001 machten im ganzen Stadtgebiet die Terre des Femmes-Fahnen auf den Gedenktag aufmerksam und am 24. November fand die zentrale Veranstaltung im Rathaus statt.

Diese gemeinsame Anstrengung hat dem Zusammenhalt der ganz unterschiedlichen Zusammenschlüsse wieder neuen Auftrieb gegeben, deshalb soll auch 2002 der internationale Gedenktag gegen Gewalt an Frauen in Heidelberg Anlass für Aktionen und Veranstaltungen sein. Die AG Bündnis gegen Gewalt an Frauen wird sich gemeinsam mit den bisherigen VeranstalterInnen an der Planung beteiligen.

<sup>32</sup> AG Heidelberger Frauenverbände und -gruppen; AG sozialdemokratischer Frauen (AsF); Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB); Feministische Partei DIE FRAUEN; Frauen helfen Frauen; Frauenamt der Stadt Heidelberg; Frauencafé; Frauennotruf; Ganzheitliches Bildungs- und Beratungszentrum zur Förderung und Integration behinderter und chronisch kranker Frauen und Mädchen (BiBeZ); Gemeinschaft der Künstlerinnen und Kunstfreunde (GEDOK); Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft – Fachgruppe Frauen (GEW); Grün-Alternative Liste (GAL); Internationales Frauenzentrum (IFZ); Mädchenhausverein; Sozialdienst katholischer Frauen (SkF); Terre des Femmes – Städtegruppe Heidelberg; Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) / Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (HBV); Volkshochschule (VHS); Zukunftswerkstatt Handschuhsheim; Zukunftswerkstatt Rohrbach.

## Handbuch für Frauen



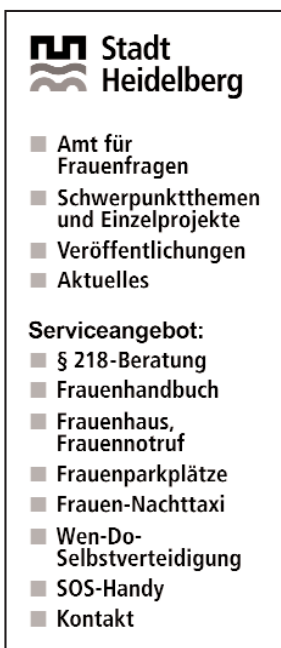
Handbuch für Frauen

„Meine Kinder gehen bald aus dem Haus. Wo kann ich mich weiterbilden, damit ich wieder einen qualifizierten Beruf finde“ „Ich bin neu in Heidelberg und suche Anschluss an engagierte Frauen.“ „Wir können Beratung für Frauen anbieten, die sich an ihrem Arbeitsplatz besser behaupten wollen und Interesse am beruflichen Aufstieg haben. Können Sie uns weitervermitteln?“ Solche und ähnliche Anfragen erreichen das Frauenamt täglich. Der Bedarf nach einem Wegweiser der Angebote für Frauen lag schnell auf der Hand.

Nach einer Phase der Herausgabe von Veranstaltungsbroschüren mit einer Laufzeit von jeweils sechs Monaten, die in Zusammenarbeit mit vielen Frauenprojekten zusammen gestellt wurden, entstand 1993 das erste Handbuch für Frauen. Die aktuellen öffentlichen Veranstaltungen können seit dieser Zeit im Stadtblatt unter der Rubrik „Frauen“ nachgeschlagen werden.

Im Laufe einer kompletten Neuauflage und einer Ergänzung ist dieses Handbuch immer mehr gewachsen. Die Zahl der Gruppen, Initiativen, Verbände, Vereine und Institutionen, die hier auf ihre Angebote für Frauen in Heidelberg und Umgebung aufmerksam machen, hat sich so vergrößert, dass dieses kleine Handwerkszeug zur Orientierung sich zu einer sehr brauchbaren Serviceleistung für Frauen entwickelt hat. Seit dem zweiten Quartal 2002 ist es nun als jederzeit aktuelle Nachschlagmöglichkeit auf der Homepage des Frauenamtes unter der hier neuen Rubrik „Frauenhandbuch“ zu finden: [www.heidelberg.de/frauen/](http://www.heidelberg.de/frauen/)

## Internetpräsentation der Arbeit des Amtes für Frauenfragen



Themenbuttons auf der Homepage des Frauenamtes

Elf Millionen Deutsche surfen im Internet, so eine AP-Meldung am 17.8.99 in der RNZ. Dies war das Ergebnis einer repräsentativen Studie der ARD/ZDF-Medienkommission. Damals waren Frauen erst zu einem Drittel vertreten, auch 2002 liegt ihr Anteil je nach Studie erst zwischen 30 und 40 Prozent.

Aber auch die Frauen werden sich dieses Medium zunehmend erobern (müssen) und es ist absehbar, dass ihr Anteil sich schnell erhöhen wird.

Das Frauenamt hat dieser Entwicklung Rechnung getragen und in enger Kooperation mit dem Amt für Öffentlichkeitsarbeit eine Homepage mit vielen interessanten Links erarbeitet.

Unter der Internet-Adresse <http://www.heidelberg.de/frauen> finden Sie die Startseite mit Links zu den nebenstehenden Themen.

Auf diese Weise können Sie sich z. B. die Dienstvereinbarung Frauenförderplan ausdrucken oder alles Wichtige zum Frauen-Nachttaxi erfahren. Egal, ob Sie über die Rathausseite einsteigen und vom Frauenamt aus auf diese Homepage gelangen oder ob Sie in der Rubrik „Suchen“ die gewünschten Themen in alphabetischer Reihenfolge finden, die miteinander vernetzten Seiten ermöglichen einen schnellen Zugriff.



## Internationale Frauentage

Der seit 1911 jährlich wiederkehrende Internationale Frauentag am 8. März bietet Frauenorganisationen, Gewerkschaften und Frauenbeauftragten ein besonderes Forum, öffentlich auf die noch immer ungleiche Verteilung von Arbeit, Geld und Macht zwischen den Geschlechtern hinzuweisen. Auch das Amt für Frauenfragen hat den 8. März jeweils zum Anlass genommen, mit anderen Frauengruppen zu kooperieren und/oder eigene Veranstaltungen durchzuführen.

**1992** setzten wir einen Schwerpunkt bei den Mädchen. Rund um den 8. März wurden die Ausstellungen „WiderWillen – sexueller Missbrauch an Kindern“ (von uns unterstützt) und „Stärker als ihr denkt – Die ‚neuen‘ Bücher für Mädchen“ (in unserem Auftrag von einer Literaturwissenschaftlerin konzipiert) eröffnet. Die Ausstellungsziele wurden darüber hinaus in zahlreichen Rahmenveranstaltungen vertieft.

**1993** kooperierten wir mit Gewerkschaftsfrauen und informierten an einem Info-Stand im Rahmen einer DGB-Veranstaltung über unsere Arbeit.

**1994** wurde der Internationale Frauentag zum Frauenstreiktag. Gemeinsam mit dem Frauenstreikkomitee konnte ein ganzes Bündel von unterschiedlichen Aktionen realisiert werden. Beispielhaft seien hier erwähnt die Kundgebung vor dem Rathaus, eine symbolische Straßenumbenennung und der Empfang mit einem anschließenden Frauenfest im großen Rathaussaal, bei dem Oberbürgermeisterin Beate Weber rund 1000 Frauen begrüßte, die vorher lautstark durch die Hauptstraße gezogen waren.

**1995** wurde die Ausstellung „Frauengerechtes Bauen und Wohnen – Utopie oder Planungsalternative für Heidelberg“ eröffnet. Diese Ausstellung war gleichzeitig der Auftakt für das Städtebauliche Kolloquium, in dem von März 1995 bis Februar 1996 Fachfrauen mit Politikerinnen und Politikern, Fachleuten aus der Verwaltung sowie vielen Heidelberger Bürgerinnen und Bürgern „Planung aus Frauensicht“ diskutierten.

**1996** – im Heidelberger Jubiläumsjahr – wurden im Rahmen einer großen öffentlichen Veranstaltung zwei neue Publikationen präsentiert: „Die Vergangenheit ist die Schwester der Zukunft. 800 Jahre Frauenstadtgeschichte in Heidelberg“ und die Neuauflage des Heidelberger Handbuchs für Frauen.

**1997** beteiligte sich das Amt für Frauenfragen an der zentralen Veranstaltung zum 8. März, die vom Aktionsbündnis Frauen gegen Sozialabbau organisiert worden war. Als Hauptrednerin war Oberbürgermeisterin Beate Weber gekommen, im Anschluss an deren Vortrag moderierte die Frauenbeauftragte eine Podiumsdiskussion zum Thema „Standortsicherung auf dem Rücken der Frauen?“

**1998** wurde das Thema politische Partizipation von Frauen in diesem Rahmen erstmalig aufgegriffen. Unter dem Motto „Frauen – politisch beteiligt – und wie!?“ fand zwei Tage lang ein internationaler Austausch über den Stand der politischen Beteiligung in Bautzen, Cambridge, Kumamoto, Montpellier, Rehovot, Simferopol und Heidelberg statt sowie eine Schülerinnenausstellung „80 Jahre Wahlrecht für Frauen – und nun? Künftige Wählerinnen beziehen Position“. Gemeinsam mit Vertreterinnen der Partnerstädte wurde der Frage nachgegangen, wie sich Strukturen verändern können und müssen, damit die Beteiligung von Frauen zunimmt. Bei einem frauenpolitischen Frühschoppen konnten Frauen mit PolitikerInnen über Handlungsbedarfe und Umsetzungsmöglichkeiten sprechen.

**1999** wurde diese Ansätze weiterverfolgt unter dem Motto „Frauen, Macht, Politik“. In einer öffentlichen frauenpolitischen Talkrunde mit Vertreterinnen aller Parteien des Heidelberger Gemeinderates wurde über die Erfahrungen von Frauen in der Politik genauso gesprochen wie über Möglichkeiten der Reduzierung von Politikverdrossenheit insbesondere von Frauen sowie über die Voraussetzungen, als aktive Frau erfolgreich zu sein.

**2000** reflektierte die Konturen einer Frauenpolitik für das nächste Jahrtausend mit einer Einführungsvortrag durch die Sozialwissenschaftlerin Dr. Mechthild Jansen und einer anschließenden Debatte über die Thesen mit Vertreterinnen der in den Gemeinderat gewählten Parteien sowie einer Vertreterin des Jugendrates und der Oberbürgermeisterin Beate Weber.

**2001** verglich die Leiterin des Amtes für Frauenfragen unter der Überschrift „Erobern Frauen das dritte Jahrtausend?“ frauenpolitische Wirklichkeit mit Wünschen und Machbarem.

## Heidelberger Frauengespräche

Angefangen hatte es mit der Idee, Expertinnen und interessierte Frauen miteinander ins Gespräch zu bringen und damit Frauen die Möglichkeit zu geben, aktuelle Themen ausschließlich untereinander und im Hinblick auf Rollenklischees zu diskutieren. Dass diese Reihe so erfolgreich wurde, hat sicher auch damit zu tun, dass die große Bandbreite unterschiedlicher Themen immer wieder andere Frauen ansprach und die vielen kompetenten Referentinnen die juristischen, soziologischen, politischen und psychologischen Aspekte ihrer Themen anschaulich vermittelten. Die folgende Auflistung gibt einen Überblick über die Veranstaltungen, die seit 1992 durchgeführt wurden:

- „Therapie für sexuell missbrauchte Mädchen und Frauen – feministisch oder systemisch?“ Rosemarie Steinhage, Therapeutin und Autorin, u. a.
- „Werbung damals und heute. Frauenfreundlich? Frauenfeindlich?“ Dr. Gabriela Husmann, Soziologin, Katarina Weiher, Erziehungswissenschaftlerin
- „Göttin oder Hexe? Die Symbolik der Katze als Attribut verschiedener Frauenbilder.“ Ursel Pintschovius, Kunststudentin
- „Frauenbilder der Kirche.“ Uta Heintz, Theologin und Bildhauerin
- „Frauen und Sexualität.“ Beate Hofmeister, Dipl.-Psychologin
- „Wie die Krimis weiblich wurden.“ Katarina Weiher, Erziehungswissenschaftlerin, Doris Rasch, Amt für Frauenfragen
- „Nun hab' dich doch nicht so...‘ Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.“ Rosemarie Graf-Taylor, Dipl.-Psychologin
- „Frauenstreik. 1975 in Island, 1991 in der Schweiz, 1994 auch bei uns?“ Zita Küng, Frauenbeauftragte Zürich
- „Wählerinnen hätten die Macht... Warum gehen Frauen nicht wählen?“ Angelika Scholbeck, Dipl.-Psychologin, Anke Schuster, Politologin
- „Sicherheit in Heidelberg: Frauen werden aktiv.“ Dörthe Domzig, Frauenbeauftragte Heidelberg
- „Familie im Wandel? Welchen Anteil haben Frauen an der Veränderung der ‚klassischen Familienform‘?“ Anneliese Schramm-Geiger, Dipl.-Sozialarbeiterin und Dozentin
- Städtebauliches Kolloquium 2: „Frauen & Wohnen. Abenteuer Frauenalltag.“ Christiane Hauß, Architektin

- „Frauengeschichte konkret. Die Heidelberger Mädchenschulen von 1582 bis heute.“ Petra Nellen, Historikerin und Autorin
- „Frauen und Erfolg.“ Anja Meulenbelt, Autorin
- „Raus aus dem Haus! Mädchen erobern die Stadt.“ Beatrice Kustor, Soziologin
- „Kein Dach über dem Kopf – und auch noch Frau. Vagantinnen in Heidelberg um 1800.“ Petra Nellen, Historikerin und Autorin
- „Frauen und die Renten- und Gesundheitsreform – Auswirkungen und Auswege.“ Dörthe Domzig, Frauenbeauftragte, Heike Karrer, Vermögensberaterin, Christina Schmied, Sparkassenbetriebswirtin und Versicherungsfachfrau
- „Gleichstellungspolitik – Auslaufmodell oder Grundlage für die Zukunft?“ Beate Weber, Oberbürgermeisterin
- „Mobbing, die „neue“ Art des Arbeitsklimas? Wie Frauen sich wehren können.“ Sabine Kauß, Rechtsanwältin
- „Mobbing – ein Prozess, den ich erleide oder in dem ich als Betroffene handlungsfähig bleiben kann?“ Beate Hofmeister, Dipl.-Psychologin
- „Bloß nicht übers Alter reden? Die fatalen Altersbilder in den Medien, der Werbung und in unseren Köpfen.“ PD Dr. Caja Thimm, Sprach- und Kommunikationswissenschaftlerin
- „Von der Idee zur Tat! Wie plane ich meine Existenzgründung?“ Tamara Braeuer, Technikerin für Betriebswissenschaft und Unternehmensberaterin

## Frauen und Stadtgeschichte

1996 war ein besonderes Jahr: 800 Jahre zuvor war Heidelberg erstmals in den historischen Quellen erwähnt worden und das sollte angemessen mit einem Stadtjubiläum gewürdigt werden. Was konnte unternommen werden, damit die Geschichte der Frauen nicht vergessen oder dass Frauen wieder „nur mitgemeint“ sein würden? Das Amt für Frauenfragen baute auf das Engagement der Heidelbergerinnen und veröffentlichte im Sommer 1993 einen Presseaufwurf, in dem zum Gründungstreffen einer Frauen-Arbeitsgemeinschaft „Heidelberger Stadtgeschichte“ eingeladen wurde. Das Ziel: ein frauenspezifischer Beitrag in Form einer Publikation zur Stadtgeschichte. Mehr als 20 Frauen kamen zum ersten Treffen am 17. Juni 1993; zehn blieben und schrieben. Für die professionelle Begleitung sorgte die Historikerin Petra Nellen, die per Werkvertrag verpflichtet worden war; ganz „nebenbei“ war sie noch die Hauptautorin.

Ein ungewöhnliches Projekt: Frauen aus ganz unterschiedlichen Lebenszusammenhängen und mit ebenso unterschiedlichen Vorkenntnissen haben den Beweis angetreten, dass sie mit einer frauenfreundlichen Arbeitsweise in der Lage sind, innerhalb von zwei Jahren ein Buch zu schreiben, das die Geschichte der Heidelberger Frauen lebendig werden lässt. Wir danken allen Autorinnen, die das ermöglicht haben:

Petra Nellen, Gerlinde Horsch, Dr. Susanne Kraatz, Pascal Lang, Dr. Heide-Marie Lauterer, Marielene Niestroj, Marianne Otruba, Christiane Pfanzen-Sponagel, Ilona Scheidle, Margret Schwing und Eva Maria Vogt.

Bei ihren Forschungsarbeiten wurde die AG immer wieder mit dem Phänomen konfrontiert, dass Frauen, die Geschichte gemacht haben, heute kaum gewürdigt werden. Zum Beispiel finden sich bei den Straßennamen kaum weibliche Persönlichkeiten. Am Internationalen Frauentreiktag 1994 trat die Gruppe mit einer Aktion „Platz den Frauen“ in die Öffentlichkeit. Zwei Plätze und eine Gasse wurden symbolisch umbenannt: Der Kornmarkt wurde zum Maria-von-Graimberg-Platz, der Uni-Platz zum Olympia-Morata-Platz und die Grabengasse zur Hexengasse.



800 Jahre Frauenstadtgeschichte in Heidelberg

Absoluter Höhepunkt der erfolgreichen Zusammenarbeit war eine große Veranstaltung am 8. März 1996, bei der das eben erschienene Buch „Die Vergangenheit ist die Schwester der Zukunft. 800 Jahre Frauenstadtgeschichte in Heidelberg“ der Öffentlichkeit präsentiert wurde.

*Veröffentlichung dazu:*

- Die Vergangenheit ist die Schwester der Zukunft. 800 Jahre Frauenstadtgeschichte in Heidelberg. Petra Nellen u. a. Verlag Regionalkultur, Ubstadt-Weiher, 1996

## 2. Stärkung regionaler, landes- und bundesweiter Netzwerke sowie internationaler Kontakte

Das Netzwerk für Frauen besteht sowohl aus kommunalen Fraueninitiativen und -organisationen als auch aus landes- und bundesweiten Frauenverbänden sowie interessierten Frauen und Männern in anderen Organisationen, Verbänden und Institutionen. Dazu gehören die Gremien der Frauenbeauftragten auf Landes- und Bundesebene, die der Frauenvertreterinnen der Landesbehörden, die Arbeitsgruppe der Frauenbeauftragten beim Städtetag Baden-Württemberg und die Frauenkommission beim Deutschen Städtetag, aber natürlich auch die Zusammenschlüsse der VertreterInnen von Gewerkschaften, Unternehmen, Universitäten, Fachhochschulen, Einrichtungen der Erwachsenenbildung wie die Landes- und Bundeszentrale für politische Bildung, Parteien, PolitikerInnen des Land- und Bundestags, Bundes- und Landesministerien, Landesfrauenrat, Kirchen, Krankenkassen und viele mehr.

Diese Kontakte zu suchen, zu pflegen und auszubauen ist uns ein zentrales Anliegen. In Verbindung mit den dargelegten Arbeitsschwerpunkten ist es zu zahlreichen Kooperationen in Form von Arbeitstreffen, Erfahrungsaustausch, gemeinsamen Projekten und Vortragsveranstaltungen gekommen, die hier nicht alle im einzelnen dokumentiert werden können. Nicht unerwähnt lassen möchten wir, dass diese Kontakte ihre Fortsetzung inzwischen auch auf internationaler Ebene gefunden haben, zum einen durch gemeinsame Veranstaltungen mit den Partnerstädten der Stadt Heidelberg, zum anderen durch Anfragen zu Projekten des Frauenamtes. Beispiel: International Workshop on Gender Responsive environmental Planing and Management vom 28.-30.9.1998 in Nairobi. Der Beitrag, der aus Kostengründen nicht von uns persönlich vorgetragen wurde, ist dokumentiert worden.

Dieses Netzwerk für Frauen soll auch in Zukunft noch enger geknüpft werden. Vor allen Dingen dort, wo es für Frauen existenzwichtig ist, sei es, dass sie ihren Lebensunterhalt sichern wollen, sei es, dass sie sich in einer psychosozialen Notlage befinden. Wir werden uns mit ganzer Kraft dafür einsetzen, dass Frauenpolitik in Heidelberg sich produktiv weiterentwickeln kann. Die Voraussetzungen dafür sind gut.

## Wo wir Erfolge sehen beim Projekt „Stärkung von Frauennetzwerken“:

- Wachsende öffentliche Akzeptanz von Projekten, die am Thema Gleichstellung von Frauen und Männern arbeiten, welche sich auch in einem Zuwachs genehmigter Finanzmitteln niederschlägt.
- Intensivierung des Bekanntheitsgrades dieser Einrichtungen und die Verbesserung der Kooperation untereinander.
- Zunahme von Serviceleistungen für Frauen in der Stadt Heidelberg.

## Wo wir weitere Handlungsmöglichkeiten sehen:

- Verstetigung der qualifizierten Arbeitsleistung der größeren Vereine durch entsprechende vertragliche Vereinbarungen.
- Schaffung von geeigneten Voraussetzungen (beispielsweise Beratung durch SeniorInnen), um die Initiativen und Vereine bei der Akquise zusätzlicher Finanzmittel zu beraten.
- Ausweitung sowie Verstetigung der Vernetzung und Intensivierung der Zusammenarbeit.

## Das Konzept „Frauen in die Kommunalpolitik – Förderung des politischen Ehrenamtes“

### Was war das?

- Entwickelt wurde eine Veranstaltungsreihe zur Förderung der politischen Teilnahme von Frauen bzw. zur Qualifizierung von Frauen unterschiedlicher inhaltlicher Voraussetzungen für eine Intensivierung ihrer politischen Beteiligung.

### Warum wurde es gemacht?

- Von 417 Personen, die sich am 24.10.1999 in Heidelberg zur Wahl für das Stadtparlament gestellt haben, waren nur 146 Frauen. Das sind 35 Prozent. Demgegenüber beträgt der Anteil von Frauen an der Heidelberger Bevölkerung 53 Prozent.  
Immerhin sind erstmalig 17 von 40 Gemeinderatsmitgliedern Frauen. Das sind 42,5 Prozent. 1994 waren es nur 32,5 Prozent Frauen.  
Auf Landesebene sieht das noch schlechter aus: 1992 wurden 11 Prozent Frauen, 1996 16 Prozent und 2001 21,8 Prozent Frauen in den Landtag gewählt.
- Auch unsere Erfahrungen haben gezeigt, dass gezieltes Engagement zur Förderung der politischen Beteiligung Erfolge bringt. Die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in Politik und Öffentlichkeit ist nicht nur eine Grundfrage der Gerechtigkeit, sondern auch eine Frage der Verwirklichung und des Erhalts einer demokratischen Staatsform.

### Was wir getan haben:

- Mündliche Befragung bei mehr oder weniger politisch interessierten Heidelberger Bürgerinnen, welche Form der Unterstützung ihnen mehr Sicherheit geben würde, um sich stärker politisch zu beteiligen.
- Entwicklung eines Konzeptvorschlages durch die Frauenbeauftragte
- Gewinnung von Kooperations- und FinanzierungspartnerInnen für eine praktische Durchführung der Reihe.

### Wo wir Erfolge sehen:

- Die Landeszentrale für Politische Bildung wird mit uns gemeinsam diese Reihe durchführen.
- Wir können ein Starterprojekt finanzieren.

### Wo wir weitere Handlungsmöglichkeiten sehen:

- Das Projekt soll noch in diesem Jahr begonnen werden.
- Schaffung der Voraussetzungen für ein kontinuierliches Angebot über einen längeren Zeitraum
- Vernetzung mit vergleichbaren Projekten
- Entwicklung von Indikatoren und Evaluation der Erfolgsbedingungen und des Erfolgs der Arbeit
- Entwicklung geeigneter Indikatoren zur Beurteilung und regelmäßigen Bestandsaufnahme der tatsächlichen Beteiligung von Frauen in Heidelberg an wichtigen öffentlichen Entscheidungen

## ***Bereich Sicherheit***

### *Schwerpunkt Diskriminierung und Gewalt verhindern*

Darüber hinaus wurde im Bereich Sicherheit an das Initialprojekt Frauen-Nachttaxi angeknüpft und Folgeprojekte zu zwei weiteren Schwerpunkten entwickelt:

- Gewalt im öffentlichen Raum
- Gewalt in Beziehungen

## **„Sicherheitsstudie“:**

### Angsträume in Heidelberg.

### Das Sicherheitsempfinden von Frauen in ihrer Stadt<sup>33</sup>.

#### Was war das?

- Erhebung empirischer Daten zum Sicherheitsempfinden von Frauen in Heidelberg; befragt wurden 575 Frauen im Alter von 13-86 Jahren.
- Durch die gewonnenen Erkenntnisse sollten die Wechselbeziehungen zwischen Stadtgestaltung, sozialer Kontrolle bzw. Anonymität und dem Sicherheitsgefühl von Frauen sichtbar gemacht werden.
- Die Studie konzentrierte sich auf drei inhaltliche Schwerpunkte:
  - Das Sicherheitsempfinden von Frauen, ihre Gewalterfahrung im öffentlichen Raum und deren Auswirkung auf ihr Verhalten und ihre Alltagsgestaltung:  
Aufzeigen, welcher Art von Gewalt Frauen ausgesetzt sind und welches Ausmaß Gewalt gegen Frauen einnimmt. Wie nehmen Heidelbergerinnen diese Gewalt wahr, welche Erfahrungen haben sie gemacht und wie wirkt sich die potentielle Bedrohung auf ihr Verhalten, ihr Auftreten im öffentlichen Raum und damit auf ihre Alltagsgestaltung aus?
  - Konkrete Angsträume in Heidelberg sichtbar machen und analysieren: Erfassung der Orte und der Gründe, warum sie Angsträume darstellen, Ableitung von sicherheitsrelevanten Kriterien für Bau- und Planungsvorhaben.

<sup>33</sup> Anina Mischau, Caroline Kramer, Andrea Füg, Dörthe Domzig. 1994, vergriffen.

Beispielhafte Analyse von sehr häufig genannten Orten. Bei Ortsbegehungen wurden ihre Sicherheitsprobleme und Mängel verdeutlicht und Verbesserungsmöglichkeiten vorgestellt.

- Verbesserungs- und Gestaltungsvorschläge für öffentliche Räume: Über das Offenlegen von Angsträumen hinaus Aufzeigen kommunaler Handlungsspielräume. Den dritten Schwerpunkt bildeten daher die Verbesserungs- und Gestaltungsvorschläge für öffentliche Räume in Heidelberg.

Neben den Ergebnissen der Studie wurden die Kriterien der Feministischen Organisation von Planerinnen und Architektinnen (FOPA) zur frauengerechten Stadtgestaltung vorgestellt.

### Warum wurde es gemacht?

- Entstanden ist die Studie im Zusammenhang der Diskussion um die Einführung des Frauen-Nachttaxis. Sie wurde erstellt, um zum einen praxisrelevante Erkenntnisse zu gewinnen als Grundlage für konkrete Maßnahmen zur Erhöhung der Sicherheit im öffentlichen Raum Heidelbergs.
- Zum anderen sollte sie als Unterstützung der Gemeinderatsdebatten dienen, um eine empirisch fundierte Entscheidung zu ermöglichen.

### Was wir getan haben:

- Auftragsvergabe der Studie an junge Heidelberger Wissenschaftlerinnen
- Kooperation bei der Erhebung durch Beteiligung beim Führen von Interviews
- Begleitung der Auswertung der Ergebnisse und redaktionelle und inhaltliche Bearbeitung der Endfassung der Studie
- Vorstellen der Ergebnisse im Gemeinderat

### Wo wir Erfolge sehen:

- Exemplarisch konnte mit dem Entstehungsprozess der Studie gezeigt werden, wie sinnvoll es ist,
  - die betroffenen Bürgerinnen zu beteiligen,
  - Expertinnen aus der eigenen Stadt einzubinden (z. B. Förderung von Studentinnen),
  - möglichst alle Verantwortlichen einzubeziehen und
  - die Studie so zu strukturieren, dass auf Problemlagen mit verbindlichen Verfahren reagiert werden kann
- Die „Sicherheitsstudie“ war und ist bis heute Grundlage für die verschiedensten Aktivitäten und Projekte zur Erhöhung der Sicherheit in Heidelberg.
- Die Studie hat Klarheit für die Frage gebracht, ob ein Frauen-Nachttaxi in Heidelberg gebraucht wird. Sie zeigte auf, dass das Frauen-Nachttaxi als Dauereinrichtung eine notwendige flankierende Maßnahme zur Sicherstellung der gleichberechtigten Teilnahme von Frauen und Mädchen am öffentlichen Leben ist.
- Vielfältige Kooperationen sind entstanden mit ganz konkreten Ergebnissen (s. S. 104, Zwischenbilanz zur Umsetzung der Studie), die Heidelberg für seine Bürgerinnen und Bürger zu einer angenehmeren Stadt gemacht haben.
- Darüber hinaus sind Leitlinien entstanden zur Berücksichtigung von Sicherheitsanliegen schon bei Neuplanungen und Neubauten der Stadt Heidelberg.



- Die Studie war generell Anstoß zur Diskussion über das Thema Gewalt an Frauen. Die dadurch neu entstandene öffentliche Sensibilität bot die Chance, die Diskussion über die Ursachen von Gewalt gegen Frauen fortzusetzen und einen weiteren Aspekt der Gewalt gegen Frauen aufzugreifen, den der Gewalt im sozialen Nahraum (s. Heidelberger Kampagne gegen Gewalt im Geschlechterverhältnis und Heidelberger Interventionsmodell bei Gewalt in Beziehungen).

### Wo wir weitere Handlungsmöglichkeiten sehen:

- Bei städtischen Vergaben für Planungen oder Neubauten sowohl einzelner Gebäude, Parkierungsbauwerke und Außenanlagen wie auch der gesamten Anlage eines Quartiers einschließlich der öffentlichen Verkehrsflächen sollten in Zukunft Qualitätsvereinbarungen abgeschlossen werden zur systematischen Berücksichtigung von Sicherheitsbelangen. Deren Einhaltung sollte in geeigneter Form geprüft werden.
- Dies gilt insbesondere für private Betreiberinnen und Betreiber von Parkhäusern und Tiefgaragen.

#### *Veröffentlichung dazu:*

- Angsträume in Heidelberg. Das Sicherheitsempfinden von Frauen in ihrer Stadt. Anina Mischau, Caroline Kramer, Andrea Füg, Dörthe Domzig. 1994, vergriffen

## Umsetzung der Ergebnisse der Sicherheitsstudie

### Was war das?

- Nach Fertigstellung der Studie wurde im Auftrag der Oberbürgermeisterin unter Federführung des Amtes für Frauenfragen an der Umsetzung der konkreten Maßnahmen zur Erhöhung der Sicherheit im öffentlichen Raum gearbeitet.

### Warum wurde es gemacht?

- Wer BürgerInnen danach fragt, wo welche Verbesserungen für sinnvoll gehalten werden, will diese Vorschläge auch abwägen und nach Möglichkeit umsetzen.

### Was wir getan haben und noch tun:

- Als erstes wurden vom Frauenamt alle von den Angstraumnennungen der Heidelbergerinnen betroffenen Fachämter und Institutionen angeschrieben und darüber informiert, in welchem Zusammenhang ihre Kompetenz und Verantwortung für mehr Sicherheit berührt war. Sie wurden gebeten mitzuteilen, welche Sofortmaßnahmen zur Beseitigung der Angsträume in ihrer Möglichkeit stehen und welche mittel- bzw. langfristigen Maßnahmen zur künftigen Vermeidung solcher Angsträume unternommen werden können. Diese Anfragen hatten bereits 1997 zahlreiche erfreuliche Aktivitäten zur Folge:
- Am Hauptbahnhof, Bismarckplatz und im Neuenheimer Feld – den zentralen Knotenpunkten des Unbehagens – wurde schnell und zum Teil mit erheblichem Finanzaufwand für entscheidende Verbesserungen gesorgt.

**Bahnhof, Maßnahmen der Deutschen Bahn:**

- bauliche Veränderungen
- soziale Kontrolle
- ständige Präsenz
- Bewachung
- Sauberkeit
- Einrichtung einer 3-S-Koordinierungszentrale (Service, Sicherheit, Sauberkeit)

**Bahnhofsbereich, Maßnahmen der HSB:**

- bauliche Veränderungen
- soziale Kontrolle
- bessere Übersicht
- kürzerer „Zwangsaufenthalt“ an den Haltestellen

**Bismarckplatz, Maßnahmen u. a. der Polizei:**

- Bewachung
- Kontrolle
- bauliche Veränderungen, mehr soziale Kontrolle
- Ausschluss von Vergnügungstätten

**Im Neuenheimer Feld, Maßnahmen des Universitätsbauamtes, des Staatl. Liegenschaftsamtes, der HSB und der Projektgruppe gegen sexuelle Gewalt an Frauen:**

- mehr Übersichtlichkeit
- bessere Beleuchtung
- bauliche Veränderungen
- Verbesserung des ÖPNV's
- individuelle Hilfestellung, hier: Frauentreffpunkte

**Weitere Maßnahmen****der Polizei:**

- Polizeicontainer am Bismarckplatz
- mehr Polizeipräsenz
- Angstraumbestreifung

**der HSB:**

- Angebotsverbesserungen im Linienverkehr
- um- und neugebaute Haltestellen
- Haltestellenprogramm
- Verbesserte Fahrgastinformation

**einiger Parkhaus- und Tiefgaragenbetreiber:**

- Sicherheitsstandards
- Einrichtung von Frauenparkplätzen

**der Stadtverwaltung:**

- Kriminalitätsatlas in Kooperation mit der Polizei
- Konzept der kommunalen Kriminalprävention
- Sicherheitsstandards bei Verkehrsentwicklung und Stadtentwicklung/Stadtplanung

**speziell des Frauenamtes:**

- Koordinierung bzw. Controlling der Umsetzungsmaßnahmen
- Entwicklung eines Beleuchtungskonzeptes für alle Stadtteile mit Sicherheitsproblemen
- Verwaltung des Frauen-Nachttaxis
- Verwaltung der Wendo-Selbstverteidigungs- und Selbstbehauptungskurse
- Initiierung SOS-Handy-Projekt
- Ortsbegehung im Neuenheimer Feld
- Teilnahme an der Arbeitsgruppe „Sicherheit im Neuenheimer Feld“
- Entwicklung von Eckpunkten für mehr Sicherheit im Neuenheimer Feld mit allen Frauenvertreterinnen der dortigen Institute und Einrichtungen
- Aufnahme des Studentenwerkes als Frauen-Nachttaxi-Vorverkaufsstelle
- Einführung einer Ausgabestelle im Neuenheimer Feld für SOS-Handys, Informationsmaterial über Präventions- und Hilfeinrichtungen bei Gewalt
- Beteiligung bei Projekten zu Verkehrsentwicklung und Stadtentwicklung/ Stadtplanung der Stadt Heidelberg
- Unterstützung von Bürgerinnenbeteiligung
- Beratung der Fachämter und -stellen zu Sicherheitsfragen
- Unterstützung von BürgerInnenanliegen
- Aufgreifen aktueller Entwicklungen
- Sensibilisierung der Öffentlichkeit durch Veranstaltungen, Veröffentlichungen, Vorträge, Ausstellungen etc.
- Finanzielle Förderung und Unterstützung von Frauenprojekten zur Gewaltprävention

**Wo wir Erfolge sehen:**

- Zum Stand der Umsetzung der Sicherheitsstudie konnte schon im Oktober 1997 im wesentlichen eine positive Bilanz gezogen werden. Dazu beigetragen hat die hohe Kooperationsbereitschaft der Polizei, der Universität, der Deutschen Bahn und der HSB sowie das Engagement der verschiedenen Fachämter. Auch im Zusammenhang mit dem Projekt „kommunale Kriminalprävention“ konnte diese gute Zusammenarbeit im Hinblick auf die Sicherheitsbedürfnisse von Frauen fortgesetzt werden. Die einzelnen Maßnahmen sind ausführlich in der Zwischenbilanz-Dokumentation beschrieben.
- Insgesamt hat sich durch die Angstram-Studie und die dadurch entfachte öffentliche Diskussion die Bereitschaft, sich in Heidelberg mit dem Thema „Gewalt gegen Frauen“ auseinander zu setzen, bei den Verantwortlichen deutlich erhöht. Beispielsweise ist in den Leitlinien für die Stadtentwicklung das Thema Sicherheitsbedarfe von Frauen aufgenommen worden, im Hauptausschuss wurde – wie vom Frauenamt vorgeschlagen – ein Beleuchtungskonzept in einem 3-Jahres-Stufenplan mit einem Finanzvolumen von insgesamt ca. DM 600.000,- (€ 306.775,-) beschlossen, das schon in hohem Maße umgesetzt ist. Sicherheit von Frauen war bei der Einrichtung der Arbeit zur kommunalen Kriminalprävention selbstverständlich integriert mit einer eigenen Arbeitsgruppe und es konnten weitere Themenbereiche aufgegriffen werden (z. B. häusliche Gewalt). Das heißt nicht, dass das Problem der Gewalt an Frauen damit beseitigt ist. Mit dem Verstehen der Problematik und Ursachen und der Bereitschaft, Änderungen herbeizuführen, wird die Umsetzung weiterer Sicherheitsmaßnahmen jedoch um ein Vielfaches leichter.
- Ein nicht unwesentlicher Nebeneffekt dieser von Frauen geforderten und jetzt verwirklichten Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit im öffentlichen Raum ist, dass die Bevölkerung allgemein davon profitiert. Denn es sind es nicht nur Frauen, deren Lebensqualität durch Kriminalitätsfurcht beeinträchtigt ist.

- Die Öffentlichmachung dieser Sicherheitsmaßnahmen ermutigte viele Heidelberger Bürgerinnen und Bürger, uns ihre individuellen Angsträume zu melden. In konstruktiver Zusammenarbeit mit den zuständigen Fachämtern und -stellen, wie z. B. dem Tiefbauamt und den Stadtwerken, konnten wir so in ganz konkreten Fällen eine Fülle von Angsträumen schnell und pragmatisch „entschärfen“.

### Wo wir weitere Handlungsmöglichkeiten sehen:

- Offenheit für konkrete Anfragen und Probleme von Bürgerinnen und natürlich auch Bürgern.
- Weiterverfolgen der Umsetzung des Beleuchtungskonzeptes

#### Veröffentlichungen dazu:

- Angsträume in Heidelberg. Das Sicherheitsempfinden von Frauen in ihrer Stadt. Zwischenbilanz zur Umsetzung der Studie. Dr. Beatrix Spreier. 1997
- Gegen Gewalt an Frauen. Hintergründe, Gegenwehr, Hilfsangebote. Projektgruppe „Gegen sexuelle Gewalt an Frauen“ und Susanne Eckl-Gruß. Doris Rasch und Gabriela Skolaut. 4., überarbeitete Aufl., 1999

## Initiative „Frauen gegen Vergewaltigungslager“

### Was war das?

- Bündnis Heidelberger Frauen, um gegen die Massenvergewaltigungen im ehemaligen Jugoslawien zu protestieren und Hilfen zu organisieren
- Unterstützung durch das Amt für Frauenfragen

### Warum wurde es gemacht?

- Finanzielle Hilfe und Unterstützung für vergewaltigte Frauen und Mädchen im ehemaligen Jugoslawien
- Unterstützung einer Heidelberger Fraueninitiative

### Was wir getan haben:

- Informationsstelle für Heidelberger BürgerInnen
- Unterstützung der in der Initiative organisierten Frauen
- Einrichten und Verwalten eines Spendenkontos
- Informationsveranstaltung zur Verteilung der Spendengelder
- Teilnahme an Pressekonferenzen

### Wo wir Erfolge sehen:

- Hilfe für die vergewaltigten Frauen durch Spenden in Höhe von rund € 95.000,-
- Nach der Starthilfe des Amtes für Frauenfragen entwickelte sich aus der Initiative gegen Vergewaltigungslager der Verein „Frauen unterstützen Frauen“, der die Arbeit eigenständig fortführte. Damit konnten wir gleichzeitig einen Beitrag zur Stärkung des kommunalpolitischen Engagements von Frauen leisten.
- Auf Initiative und unter Mitarbeit der Frauenbeauftragten wurde ein Flugblatt erstellt über die Beratungsmöglichkeiten für in Heidelberg lebende ungewollt schwangere oder vergewaltigte Asylbewerberinnen in der jeweiligen Landessprache.

## Wo wir weitere Handlungsmöglichkeiten sehen:

- Prüfung der Situation von Asylbewerberinnen im Hinblick auf eine vorbeugende Aidsberatung und Unterstützung bei ungewollter Schwangerschaft oder Vergewaltigung.

## Wendo – Selbstverteidigungs-/Selbstbehauptungskurse

### Was ist das?

- Wendo wurde von einer Kanadierin entwickelt, die trotz schwarzem Gürtel in Karate vergewaltigt wurde, da sie diese Kenntnisse in der konkreten Situation nicht anwenden konnte.
- In den Kursen werden eigenmächtige Handlungsmöglichkeiten entdeckt, um ohnmächtige, beängstigende, bedrohliche Situationen eigenwillig zu verändern. Die Kursinhalte von Wendo sind:
  - Wahrnehmungsübungen,
  - Übungen zum Grenzen setzen,
  - Rollenspiele,
  - Selbstverteidigungstechniken,
  - Übungen zur Selbstbehauptung,
  - Spiele sowie
  - Gespräche über die alltägliche Konfrontation mit Gewalt, über Ärger, Angst und Wut.



Selbstverteidigung und Selbstbehauptung von Frauen für Mädchen und Frauen

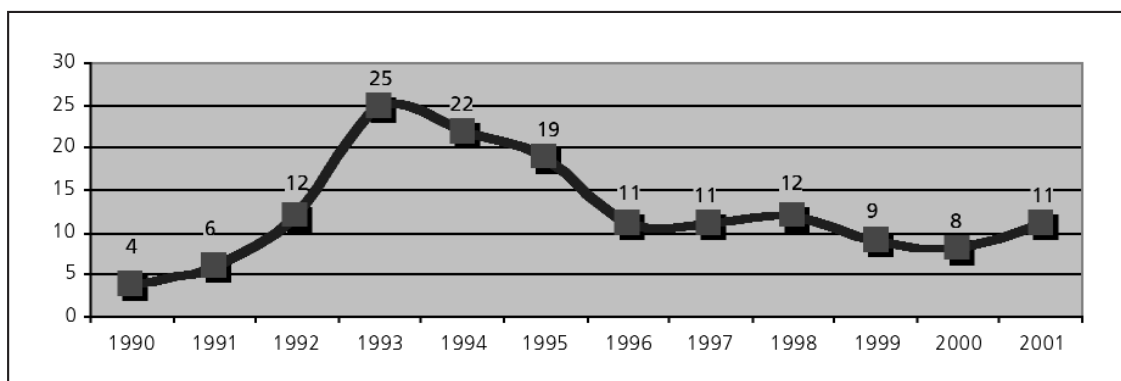
### Warum unterstützen wir das?

- Frauen oder Mädchen sind den unterschiedlichsten Formen sexueller Gewalt ausgesetzt – angefangen bei alltäglicher Anmache bis hin zur Vergewaltigung.
- Vor einigen Jahren noch wurde ihnen vermittelt, es sei besser, sich bei einer Vergewaltigung nicht zu wehren. Andererseits wurde ihnen bei Gerichtsverfahren vorgeworfen, sich nicht gewehrt zu haben. Die neue Tendenz geht dahin – und Erfahrungen zeigen das auch –, dass eine Gegenwehr auf Täter abschreckend wirkt.
- Frauen und Mädchen sind in der Regel nicht so sozialisiert, sich mit Gewalt durchzusetzen, sie setzen eher auf Beschwichtigungsstrategien. Außer den Abwehr- und Verteidigungstechniken müssen sie daher lernen, der eigenen Wahrnehmung zu trauen, Grenzen zu setzen und Selbstbehauptung zu üben.
- Durch selbstbewusstes Auftreten können Frauen und Mädchen in vielen Fällen verhindern, dass sie überhaupt zu Opfern werden, denn ein Täter wird sich eher unsichere Frauen und Mädchen aussuchen, bei denen keine Gegenwehr zu erwarten ist.

### Was wir getan haben und noch tun:

- Wir haben bereits 1990 das Angebot von zwei erfahrenen und speziell für diese Kurse ausgebildeten Wendo-Trainerinnen angenommen, mit uns zusammen zu arbeiten und organisieren seither diese Kurse.

Die folgende Darstellung zeigt die Anzahl der von uns organisierten Kurse:



Wendo-Kurse 1990-2001

- Um die enorme Nachfrage zu befriedigen, arbeiteten wir 1993 bereits mit fünf Trainerinnen zusammen und haben erstmals auch einen Kurs für städtische Mitarbeiterinnen durchgeführt, den sie allerdings damals noch selbst zahlen mussten. Seit 1995 sind auf Initiative der Oberbürgermeisterin für von verärgerten Kunden bedrohte Mitarbeiterinnen (z. B. im Gemeindevollzugsdienst oder Sozialamt) oder bei abgelegenen Arbeitsstätten und Schichtdienst (z. B. Bürgerämter) Wendo-Seminare fester Bestandteil des Fortbildungsprogramms der Stadt Heidelberg. Dieses Angebot können die Mitarbeiterinnen seither kostenlos nutzen.
- Die Mädchenkurse werden nach Altersstufen getrennt (7-9, 10-12 und 13-15 Jahre). Ab dem 16. Lebensjahr können Frauenkurse besucht werden. Um Heidelberger Mädchen die Teilnahme zu erleichtern, haben wir mit dem Kinder- und Jugendamt um einen Zuschuss zur Kursgebühr verhandelt. Diese Verhandlungen sind leider gescheitert und so hat unser Amt die Subventionierung übernommen. Für finanziell schwach gestellte Frauen und Mädchen bieten die Trainerinnen außerdem einen Sozialplatz pro Kurs an, der nur einen geringen Beitrag kostet.
- Wir haben 1995 einen Kurs für Frauen ab 50 angeboten, der jedoch mangels Nachfrage für alle Altersstufen geöffnet wurde. 1997 wurde in Kooperation mit der HBV wegen der geänderten Ladenchlusszeiten ein Seminar für Verkäuferinnen durchgeführt. Auf Initiative von Eltern wurden in Schlierbach zwei Mädchenkurse im Stadtteil direkt organisiert. Bei Anfragen von ElternbeirätInnen, Frauenvertreterinnen an Schulen, die bei den so genannten Projekttagen Selbstverteidigung bzw. Selbstbehauptung für Mädchen anbieten möchten, stellen wir gerne unser Know-how zur Verfügung. Von zwei Trainerinnen, die inzwischen ausgestiegen sind, wurde wöchentlich ein Trainingsabend angeboten. Dieses leider nicht mehr existierende Angebot decken die Aufbaukurse ab.
- Zur Zeit arbeiten wir mit vier Trainerinnen und das Angebot hat sich bei zwei Grund- und Aufbaukursen für Frauen, einen Grund- und Aufbaukurs für städt. Mitarbeiterinnen und je zwei Kursen jeder Altersstufe für Mädchen jährlich eingependelt. Neu im Angebot ist im Frühjahr 2002 ein Aufbaukurs Messerangriff/Messerabwehr, den sich viele Frauen gewünscht haben. Neu ist 2002 auch ein Aufbaukurs für Mädchen von 7-10 Jahren.

- Unterstützend stellen wir für Frauen die von der Landesarbeitsgemeinschaft der Frauenbeauftragten Baden-Württembergs herausgegebene Broschüre „Angst lähmt – Mut bereit!“ zur Verfügung, die praktische Tipps zur eigenen Sicherheit gibt.

### Wo wir Erfolge sehen:

- Von der Qualität der Selbstverteidigungshinweise und -übungen waren bisher alle sehr begeistert, auch die Mitarbeiterinnen des Amtes für Frauenfragen, die mitgemacht haben. Hier ist ein guter Beitrag zur Selbsthilfe entstanden.

### Wo wir weitere Handlungsmöglichkeiten sehen:

- Aktuelle Anlässe, wie Kindesentführungen und -tötungen oder -missbrauch, über die in den Medien berichtet wird, steigern die Nachfrage nach Mädchenkursen. Wir unterstützen das Anliegen der Eltern, die Mädchen wehrhafter zu machen, anstatt ihren Bewegungsfreiraum einzuschränken, und werden nach Bedarf die Kursanzahl erhöhen.
- Um den Zugang für alle Mädchen zu ermöglichen, wäre eine Integration der Wendo-Inhalte im Sportunterricht für Mädchen eine sinnvolle Lösung.

#### *Veröffentlichung dazu:*

- Angst lähmt – Mut befreit! Praktische Tipps zur eigenen Sicherheit für Mädchen und Frauen. Hg.: LAG der kommunalen Frauenbeauftragten Baden-Württemberg, 1997

## Kommunale Kriminalprävention

### Was war das?

- Grundgedanke des Projektes „kommunale Kriminalprävention“ ist, dass Kriminalprävention dort ansetzt, wo Kriminalität entsteht, begünstigt oder gefördert wird. Kompetente Personen aus Verwaltung, Wirtschaft, Wissenschaft und Polizei sollen zusammen mit der Bürgerschaft Probleme der öffentlichen Sicherheit lokalisieren und gemeinsame Lösungswege erarbeiten und umsetzen. Das vorrangige Ziel dabei ist, ergänzend zu den staatlichen Möglichkeiten einen wirkungsvollen Beitrag zur Verbesserung der Sicherheitslage und zum Abbau der Kriminalitätsfurcht zu leisten.
- In Heidelberg wurde ein behördenübergreifendes Lenkungsgremium gebildet, das alle Aktivitäten zur Prävention bündelt. Die Leiterin des Amtes für Frauenfragen ist in dieser Lenkungsgruppe vertreten. Die Planung und Umsetzung konkreter Maßnahmen erfolgt in den nachgeordneten Arbeitsgruppen „Jugend“, „Gewalt gegen Frauen“ und „Sicherheit im Stadtteil“. Als Grundlage diente u. a. die vom Frauenamt 1994 in Auftrag gegebene Studie „Angsträume in Heidelberg. Das Sicherheitsempfinden von Frauen in ihrer Stadt“.

### Warum wurde es gemacht?

- Das Innenministerium Baden-Württemberg initiierte 1994 das Pilotprojekt „kommunale Kriminalprävention“. Auslöser für die Einrichtung dieses Pilotprojektes waren steigende Kriminalitätszahlen und die Erkenntnis kriminologischer Forschung, dass 70 Prozent aller Tatverdächtigen ihren Lebensmittelpunkt dort haben, wo sie straffällig werden. Heidelberg beteiligt sich seit Ende 1997 an diesem Projekt.



## Was wir getan haben und noch tun:

- Die Frauenbeauftragte leitet die AG Gewalt gegen Frauen, die sich „Bündnis gegen Gewalt an Frauen“ nennt. In dieser Arbeitsgruppe haben sich Amt für Frauenfragen, Frauenhaus, Frauennotruf, Polizei, Internationales Frauenzentrum, Mädchenhausverein, Frauenvertreterinnen der Universität, Frauenvertreterinnen der Schulen, AG Heidelberger Frauenverbände und die Notaufnahmegruppe des Luise-Scheppler-Heims zusammengeschlossen. Die erste Sitzung fand am 30.4.1998 statt.
- Unter vielen eigenständigen Präventionsprojekten der einzelnen Gruppen, die z.T. vom Amt für Frauenfragen gefördert wurden (s. dazu S. 94), sind besonders folgende gemeinsame Aktivitäten hervorzuheben:
  - Initiierung des SOS-Handy-Projektes
  - Planung und Durchführung der Heidelberger Kampagne gegen Gewalt im Geschlechterverhältnis „Gewalt gegen Frauen und Mädchen ist keine Privatsache“
  - Mitarbeit beim „Forum Kriminalprävention – Gewalt gegen Frauen“, veranstaltet vom Innenministerium Baden-Württemberg, dem Landesfrauenrat und der Stadt Heidelberg
  - Mitarbeit bei der Durchführung der Fachtagung „Verantwortliches Handeln bei Gewalt im häuslichen Bereich“
  - Mitarbeit der Institutionen, die sich mit der Gewaltthematik befassen, an der Konzipierung des „Heidelberger Interventionsmodells gegen Gewalt – Gewalt von Männern in Beziehungen“ (HIM)
  - Mitarbeit bei der Vorbereitung und Durchführung des 20. internationalen Gedenktages „Nein zur Gewalt an Frauen“ 2001 und Vorbereitung des Jahrestages für das Jahr 2002

## Kooperationen bestehen zu weiteren Gruppen:

### AG Sicherheit im Stadtteil:

- Frauenrelevante Vereine, Institutionen, Initiativen, wie z.B. Zukunftswerkstätten sollen als Expertinnen ihrer Stadtteile an der Entwicklung von Sicherheitsmaßnahmen ihres Wohnumfeldes beteiligt werden.

### AG Kriminalprävention „Kinder und Jugendliche Emmertsgrund“:

- Für den Stadtteil Emmertsgrund wurde 1998 eine dezernatsübergreifende Arbeitsgruppe ins Leben gerufen, um die bisher weitgehend eigenständigen Aktivitäten zur Lösung sozialer und städtebaulicher Probleme zu vernetzen. Das Frauenamt war in der Unterarbeitsgruppe Kriminalprävention + Kinder und Jugendliche vertreten. Ziele der Arbeitsgruppe: Gewährleistung der Sicherheit auf dem Emmertsgrund und Auswirkungen auf andere Stadtteile, Kindern ein Zuhause bieten, Freizeitaktivitäten entwickeln und entsprechende Räume für Verfügung stellen. Unser Anliegen war, dass bei den angebotenen Freizeitaktivitäten die Mädcheninteressen angemessen zu berücksichtigen sind.

## Wo wir Erfolge sehen:

- Mit der Realisierung des SOS-Handy-Projektes wurde einer weiteren Forderung der Heidelbergerinnen in der Sicherheitsstudie nach Notrufsäulen Rechnung getragen.
- Die Thematik häusliche Gewalt wurde durch das Bündnis gegen Gewalt an Frauen frühzeitig aufgegriffen und die notwendige öffentliche Verantwortung vorgetragen, u. a. am 9.11.1999 beim Besuch des Innenministers von Baden-Württemberg. Das Bündnis hat mit der Heidelberger Kampagne gegen Gewalt im Geschlechterverhältnis den Boden bereitet für ein

Heidelberger Interventionsmodell gegen Gewalt in Beziehungen. Die Frauenbeauftragte konnte damit einen wichtigen Anstoß dafür geben, dass sich Heidelberg frühzeitig am Modellprojekt Platzverweisverfahren des Landes beteiligte.

### Wo wir weitere Handlungsmöglichkeiten sehen:

- Alle an der Kommunalen Kriminalprävention beteiligten Gremien und Gruppen tragen dem Gleichstellungsauftrag in ihrem Verantwortungsbereich Rechnung und entwickeln entlang der typischen Gleichstellungsprobleme (siehe S. 20 und S. 49) – unter Hinzuziehung von qualifizierter Beratung – eigenständige Projekte zur Bearbeitung dieser Problemlagen.

## SOS – Handy Heidelberg

### Was war das?

- Die ständige Weiterentwicklung des Mobiltelefonmarktes hat zur Folge, dass viele ältere Handys ungenutzt in der Schublade liegen. Die Netzbetreiber sind jedoch gesetzlich verpflichtet, die kostenlose Notruffunktion auch für Geräte, die für die sonstige Telekommunikation „gesperrt“ sind (ohne Vertrag oder Karte), zu gewährleisten.
- Im Dezember 1999 konnte das SOS-Handy Heidelberg mit 34 Geräten als Grundstock starten. Zur Zeit sind ca. 113 Handys im Umlauf bzw. ausleihbereit.
- **Ausgabestellen:**  
Ausgabestellen waren zum Start des Projektes das Amt für öffentliche Ordnung und das Amt für Frauenfragen.
- Ab Juni 2000 erhielten folgende Institutionen bzw. Vereine Handys als Dauerleihgaben:  
Ganzheitliches Bildungs- und Beratungszentrum für behinderte Frauen (BiBeZ), Frauenhaus, Frauennotruf, Internationales Frauenzentrum, Kindertagesstätte Boxberg, Kinder- und Jugendamt (für Ferien-Freizeiten).
- Im Rahmen des Platzverweisverfahrens des Landes Baden-Württemberg (Wegweisung gewalttätiger Partner aus der Wohnung) händigt die Polizei bei Einsätzen zu häuslicher Gewalt SOS-Handys auf Wunsch an Betroffene aus.
- Nach mehreren Überfällen auf Frauen wurde ab Mai 2001 eine weitere Ausgabestelle im Gebiet Im Neuenheimer Feld, einem Bereich mit Universitätskliniken, Instituten und Studentenwohnheimen, eingerichtet.
- **Ausleihdauer:**  
Die Ausleihdauer wird nach Bedarf im Einzelfall festgelegt. Möglich ist eine befristete Ausleihe, aber auch eine Leihdauer nach Bedarf (bis das Gerät nicht mehr benötigt wird oder bei der Ausgabestelle ein Engpass entstanden ist).
- **An wen wird ausgeliehen?**  
Zielgruppe sind Frauen und Männer, die einen Bezug zur Stadt Heidelberg (z. B. Wohnung, Arbeitsstelle, Pflegestelle) haben.



Leporello „SOS-Handy Heidelberg“

## Warum wurde es gemacht?

- Zwar haben Untersuchungen ergeben, dass sich die subjektive Kriminalitätswahrnehmung und Kriminalitätsfurcht nicht parallel zu der objektiven Kriminalität entwickelt, doch beeinträchtigt die subjektive Wahrnehmung und Furcht das persönliche Leben erheblich. Diese Annahme wird u. a. auch durch die von der Stadt Heidelberg in Auftrag gegebene Studie „Angsträume in Heidelberg. Das Sicherheitsempfinden von Frauen in ihrer Stadt“ bestätigt. Frauen rechnen offensichtlich mit der Möglichkeit unangenehmer, bedrohlicher oder auch gewalttätiger Konfrontationen mit Männern und stellen ihr Verhalten darauf ein. Keine der 575 Befragten konnte von sich sagen, dass sie auf präventive Maßnahmen zur Vermeidung solcher Erfahrungen verzichtet. Angst davor, belästigt oder bedroht zu werden, wenn sie alleine unterwegs sind, äußerten 87,5 Prozent der Frauen, verteilt über alle Altersgruppen. 58 Prozent der befragten Frauen verzichteten darauf, das Haus zu verlassen, bevor sie nicht wissen, wie sie sicher hin- und zurückkommen. Angesichts der Erziehung von Frauen dazu, sich insbesondere vor sexualisierter Gewalt selbst schützen zu müssen und angesichts der verbreiteten Erfahrung von Frauen mit Gewalt in Beziehungen ist diese Einstellung bei Frauen nicht besonders verwunderlich. 107x haben sich Frauen u. a. das Aufstellen von Notrufsäulen gewünscht, um sich vor einem Angriff besser schützen zu können. Wir hielten eine mobile Lösung für ein optimaleres Angebot.

## Was wir getan haben und noch tun:

- Die in der o.g. Studie eingeforderte Aufstellung von Notrufsäulen hat die im Rahmen der kommunalen Kriminalprävention gegründete AG „Bündnis gegen Gewalt an Frauen“ aufgegriffen und Überlegungen angestellt, wie ein Notrufsystem kostengünstiger und individuell nutzbar funktionieren könnte. Dabei stießen wir auf das SOS-Handy-Projekt von Cuxhaven, wo ein Polizist gebrauchte Handys als Notrufhandys ausgegeben hat. Das Institut für Sicherheits- und Präventionsforschung (ISIP) in Hamburg erhielt von unserem Amt den Auftrag, ein Konzept für ein Heidelberger SOS-Handy-Projekt zu erstellen.
- Firmen und Privatpersonen wurden aufgefordert, Mobiltelefone, die sie nicht mehr nutzen, als SOS-Handys zur Verfügung zu stellen. Die gespendeten Geräte werden beim Verein SicherHeid, ein im Rahmen der kommunalen Kriminalprävention gegründeter Verein, der die Federführung des Projektes übernommen hat, auf ihre Funktionsfähigkeit geprüft. Nach Gravierung einer Sicherheitsnummer und Erstellung einer Kurz-Bedienungsanweisung sind die Geräte ausleihbereit. Das Projekt wird mit Sachleistungen einiger Firmen unterstützt, die dafür von SicherHeid e.V. eine Spendenbescheinigung erhalten.
- Mit Flyern, die sich an potentielle NutzerInnen und SpenderInnen richten, sowie mit Plakaten wurden Schulen, Ämter, Institutionen, Vereine, Litfaßsäulen u.v.m. bestückt. Die bundesweite Berichterstattung in den Medien rief eine große Resonanz potentieller Nachahmer hervor. Erfahrungen aus Heidelberg flossen und fließen ein in Projekte anderer Städte, z. B. in Berlin und in Viernheim. In Viernheim konnte zum Start eines ähnlichen Projektes sogar ein Grundstock von Geräten aus dem Heidelberger Bestand zur Verfügung gestellt werden.

## Wo wir Erfolge sehen:

- Das SOS-Handy Heidelberg kann Frauen – anders als immobile Notrufsäulen und Telefonzellen – nach ihrem individuellen Bedürfnis ein höheres Gefühl der Sicherheit vermitteln, da sie mit Hilfe dieses Mobiltelefons jederzeit in der Lage sind, die Polizei im Falle selbst erfahrener oder fremd beobachteter Gewalt zu rufen. Da vor allem Frauen aufgrund von Unsicherheitsgefühlen oder Unsicherheitslagen auf verschiedenste Weise ihre Mobilität einschränken, kann das SOS-Handy eine Hilfestellung sein, um ihnen eine gleichberechtigte Teilnahme am öffentlichen Leben zu ermöglichen.
- Interessiert waren zu Anfang vor allem ältere und alte Menschen, die das SOS-Handy aus gesundheitlichen Gründen für Notfälle in der Wohnung ausleihen wollten. Hier wurde auch auf andere Möglichkeiten (z. B. 24-Stunden-Notruf-Systeme) verwiesen, die in diesen Fällen mehr Sicherheit bieten können. Manche haben sich das SOS-Handy nur für bestimmte Anlässe ausgeliehen (z. B. wegen Urlaubszeit der Familie alleine im Haus). Ein Kindergarten erhielt ein Handy als Unfall-Notrufmöglichkeit bei Aktivitäten im Freien und für den Fall, dass ein nicht umgangsberechtigter Elternteil mit dem Kind Kontakt aufzunehmen versucht. Eine vermehrte Nachfrage nach SOS-Handys ist bei Berichterstattungen aktueller Vorfälle (z. B. Vergewaltigungen, Überfälle) in der Presse zu verzeichnen. Für einige Ausleiherinnen war die Erfahrung, sich mit dem SOS-Handy sicherer zu fühlen, Anlass, sich ein eigenes Handy zu kaufen. Bei Jugendlichen ist das SOS-Handy nicht sehr gefragt, das liegt nach unserer Einschätzung daran, dass diese Altersgruppe zum Großteil bereits eigene Handys besitzt.
- Im Zeitraum Dezember 1999 bis Februar 2002 gingen 55 Fragebögen bei den Ausgabestellen Amt für öffentliche Ordnung und Frauenamt, sowie bei den Polizeirevieren ein. Immerhin haben sich 80 Prozent der NutzerInnen mit dem SOS-Handy sicherer gefühlt und 7,27 Prozent haben mit diesem mobilen Notrufsystem Hilfe erfahren können.

## Wo wir weitere Handlungsmöglichkeiten sehen:

- Nutzung des SOS-Handys im Rahmen des Platzverweisverfahrens (s. S. 116) als Angebot an Frauen, um in unklaren und krisenhaften Situationen genauso sofort mit der Polizei Kontakt aufnehmen zu können wie bei Nichteinhaltung des polizeilichen Wohnungsverweises durch Männer.

## Kampagne gegen Gewalt im Geschlechterverhältnis – „Gewalt gegen Frauen und Mädchen ist keine Privatsache“

### Was war das?

Mit der Veranstaltungs- und Plakat-Kampagne „Gewalt gegen Frauen und Mädchen ist keine Privatsache“, die das Amt für Frauenfragen zusammen mit dem „Bündnis gegen Gewalt an Frauen“ im Rahmen der kommunalen Kriminalprävention im November 1999 gestartet hat, sollten

- die bestehenden Hilfs- und Präventionseinrichtungen zum Bereich Sicherheit für Frauen bekannter gemacht und
- die öffentliche Diskussion zur Gewalt an Frauen und Mädchen wiederbelebt werden.

## Warum wurde es gemacht?

- Nach dem intensiven Engagement des Amtes zum Thema Sicherheit im öffentlichen Raum ging es jetzt darum, das Thema Gewalt in Beziehungen auf die politische Tagesordnung zu setzen.
- Über das tatsächliche Ausmaß von Gewalt im sozialen Nahraum lässt sich keine gesicherte Aussage machen. Auch die polizeiliche Kriminalstatistik hilft in diesem Deliktsbereich kaum weiter, solange viele Frauen Gewalttaten und Nötigungen durch den Partner nicht oder nur selten anzeigen und demzufolge von einem sehr hohen Dunkelfeld ausgegangen werden muss. Forschungsergebnisse in diesem Bereich deuten jedoch darauf hin, dass Gewalt in der Familie die in unserer Gesellschaft am weitesten verbreitete Gewaltform überhaupt ist. Die Gewaltkommission der Bundesregierung geht von einer Größenordnung von 100.000 bis zu 1.000.000 jährlich von Gewalt durch ihren Mann betroffenen Frauen aus.
- Eine Studie des Kriminologischen Forschungsinstituts in Hannover hat ergeben, dass jede siebte Frau mindestens einmal in ihrem Leben Opfer einer Vergewaltigung oder sexuellen Nötigung wurde, davon zu drei Vierteln in engen sozialen Beziehung. In Deutschland fliehen jährlich 45.000 Frauen vor ihren gewalttätigen Partnern ins Frauenhaus. In 22 Prozent aller Scheidungen wird Gewalt als Scheidungsgrund genannt.

## Was wir getan haben:

- Beteiligt haben sich eine Menge Heidelberger Institutionen, Verbände und Vereine mit Veranstaltungen zum Thema Gewalt gegen Frauen und Mädchen.
- Begleitet wurde diese umfangreiche Veranstaltungsreihe von einer Plakataktion und der flächendeckenden Verteilung von Faltblättern zu den bestehenden Hilfs- und Präventionseinrichtungen.
- Um nur einige wenige Programmpunkte zu nennen:  
Die Auftaktveranstaltung fand am 4.11.1999 im großen Rathaussaal statt mit einem Vortrag von Frau Prof. Dr. Margrit Brückner von der Fachhochschule Frankfurt zum Thema „Gewalt gegen Frauen und Mädchen, Formen – Ursachen – Auswege“.

Am 9.11.1999 tagte in Heidelberg das „Forum Kriminalprävention – Gewalt gegen Frauen“, eine Veranstaltung des Innenministeriums Baden-Württemberg in Kooperation mit der Stadt Heidelberg und dem Landesfrauenrat. Auch hier wurde der Bereich Gewalt im sozialen Nahraum thematisiert und staatliches Handeln bei Innenminister Dr. Thomas Schäuble eingefordert.

In diesem Kontext zu sehen war auch unsere Veranstaltung in Kooperation mit der Volkshochschule Heidelberg vom 30.3.2000, ein Vortrag mit Diskussion zu „Neue Konzepte der Bundesregierung zum Umgang mit der häuslichen Gewalt. Konsequenzen für Heidelberg“ mit Frau Renate Augstein vom Bundesfrauenministerium und VertreterInnen von Polizei und Justiz. Hier ging es darum, die neuen Konzepte der Bundesregierung zum Umgang mit der häuslichen Gewalt im Sinne des Wegweisrechts in Österreich und deren Konsequenzen für Heidelberg zu diskutieren. Dabei sollte ausgelotet werden, welche Möglichkeiten die Gesetzesinitiative der Bundesregierung Heidelberg bietet und was bereits jetzt umsetzbar ist oder schon umgesetzt wurde, um die Situation für betroffene Frauen zu verbessern.



Leporello zur Kampagne „Gewalt gegen Frauen ist keine Privatsache“

## Wo wir Erfolge sehen:

- Mit der Kampagne ist uns gelungen, das Problembewusstsein über die „häusliche Gewalt“ bei Justiz, Polizei, Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, Gewerkschaft, Kirchen, Medien, Schulen, Hochschulen, sozialen Institutionen, Gruppen und Verbänden und nicht zuletzt der Politik zu schärfen.
  - Zum einen ist im Rahmen dieser Kampagne von der ÖTV Kreisverwaltung Heidelberg-Buchen eine Mobbing-Konflikt-Beratungsstelle eingerichtet worden.
  - Zum anderen wurde mit dieser Kampagne ein wichtiger Anstoß dafür gegeben, dass sich Heidelberg frühzeitig am Modellprojekt Platzverweisverfahren des Landes beteiligte.

## Wo wir weitere Handlungsmöglichkeiten sehen:

- Ausbau der Arbeit zur Gewaltprävention
- Weiterentwicklung des Platzverweisverfahrens zu einem Instrument, bei dem die Opfer tatsächlich die Unterstützung und Hilfe bekommen, die sie brauchen und Männer auf überzeugende Weise in Verantwortung genommen werden, so dass mittelfristig die Dunkelziffer der Gewalt in Beziehungen abnimmt und damit langfristig eine sehr effektive Gewaltprävention geleistet werden kann.

*Veröffentlichung dazu:*

- Gewalt gegen Frauen und Mädchen ist keine Privatsache. Dokumentation zum Start der Kampagne gegen Gewalt im Geschlechterverhältnis. Doris Rasch. 1999, vergriffen

## Heidelberger Interventionsmodell gegen Gewalt – Gewalt von Männern in Beziehungen (HIM)

### Was war das?

- Mit der Einführung des Platzverweisverfahrens in Baden-Württemberg, wonach nach Auslegung des Landespolizeigesetzes gewalttätige Partner in bestimmten Fällen aus der Wohnung verwiesen werden können, wie es in Österreich bereits erfolgreich praktiziert wird, wurde in Baden-Württemberg Polizei und Ordnungsamt die Möglichkeit in die Hand gegeben, bei häuslicher Gewalt einzuschreiten. Dies schützt Opfer vor weiterer Gewaltanwendung und ermöglicht ihnen zugleich, ihre Situation ohne Bedrohung zu überdenken, Beratungsangebote wahrzunehmen und ggf. gerichtliche Schritte einzuleiten.
- Damit wurde ein wichtiges Signal gesetzt, dass gegen häusliche Gewalt konsequent vorgegangen wird und die Wohnungstür den Tätern nicht länger Schutz bieten darf.
- Die Stadt Heidelberg beteiligte sich seit 1. August 2000 am Modellversuch Platzverweisverfahren.
- Die Polizeidirektion Heidelberg hat ein Konzept vorgelegt für ein Heidelberger Interventionsmodell mit dem Ziel, durch die Anwendung des Platzverweisverfahrens sowie eines abgestimmten, vernetzten Vorgehens von öffentlichen und privaten Einrichtungen die Situation der Opfer zu verbessern.

- Nach dem wichtigen Schritt der Einrichtung eines Platzverweisverfahrens geht es nun darum, die Rahmenbedingungen dafür sicherzustellen, dass Täter für ihr Handeln angemessen in Verantwortung genommen werden und Opfer den Schutz und die Hilfe bekommen, die sie brauchen. Der zeitlich eng bemessene Platzverweis allein sorgt beispielsweise nicht für eine Verhaltensänderung der Täter und einen stabilen Schutz der betroffenen Frau. Hier steht und fällt das Konzept mit der Qualität der Kooperation aller am jeweiligen Verfahren beteiligten Personen, Initiativen und Institutionen.

### Warum wurde es gemacht?

- Gewalt im häuslichen Bereich mit meist schweren körperlichen und psychischen Misshandlungen verletzt das menschliche Sicherheitsbedürfnis in seinem Kernbereich. Sie betrifft in erster Linie Frauen und Kinder und stellt nach Ansicht von Experten die am weitesten verbreitete Form der Gewalt in unserer Gesellschaft dar. Viel zu lange ist diese Gewalt tabuisiert und bagatellisiert worden. Häusliche Gewalt ist jedoch kein Kavaliersdelikt und schon gar keine Privatsache.

### Was wir getan haben und noch tun:

- Zur Koordination der mit der Entwicklung von Rahmenbedingungen verbundenen Aufgaben ist zunächst unter der Federführung der Polizei in Verbindung mit der Einrichtung des Verfahrens ein runder Tisch eingerichtet worden. Nachdem die erste Einführung des Platzverweisverfahrens abgeschlossen war, ist seit dem Herbst 2000 diese Federführung von den Mitgliedern des runden Tisches an die Frauenbeauftragte übertragen worden. An diesem Gremium, das sich „Heidelberger Interventionsmodell gegen Gewalt – Gewalt von Männern in Beziehungen“ (HIM) nennt, sind folgende Institutionen beteiligt: das Amtsgericht (Familien- und Strafgericht), der Bezirksverein für Gefangenenfürsorge und Bewährungshilfe, das BiBeZ, das Frauenhaus, der Frauennotruf, Frau Rechtsanwältin Khan-Lauck (Fachanwältin für Familienrecht), das Kinderschutz-Zentrum, das Luise-Scheppler-Heim, die Polizei, die Staatsanwaltschaft, von der Stadt Heidelberg das Amt für Frauenfragen, das Amt für öffentliche Ordnung und das Kinder- und Jugendamt, der Täter-Opfer-Ausgleich, das Internationale Frauenzentrum (bis Juni 2001) und JederMann e.V. (bis Februar 2001).
- Der runde Tisch verfolgt das Ziel, mit allen einschlägigen Institutionen und Initiativen zu einer abgestimmten, vernetzten möglichst optimalen Zusammenarbeit zu kommen.
- Zur Orientierung, welche Rahmenbedingungen für ein optimal funktionierendes Interventionsmodell geschaffen werden müssen, wurde am 21.11.2000 vom Frauenamt in Kooperation mit dem Bündnis gegen Gewalt an Frauen und dem Verein JederMann die Fachtagung „Verantwortliches Handeln bei Gewalt im häuslichen Bereich“ organisiert. Expertinnen und Experten bereits bestehender Interventionsmodelle aus Wien und Berlin und Vertreterinnen und Vertreter der Heidelberger Einrichtungen standen als DiskussteilnehmerInnen zur Verfügung. In fünf Workshops zu den Themen „Täter konsequent in die Verantwortung nehmen“, „Verantwortliche Täterarbeit“, „Schutzmaßnahmen für von Gewalt Betroffene verbessern“, „Hilfsmaßnahmen für von Gewalt Betroffene verbessern“ und „Alle am Verfahren beteiligten Institutionen und Einrichtungen müssen dauerhaft zu einer effektiven Kooperation finden“ konnten Eckpunkte bzw. Verfahrens- oder Projektvorschläge erarbeitet werden, die aus professioneller Sicht berücksichtigt werden müssen.



- Die Ausarbeitung spezieller Fragestellungen werden vom runden Tisch an themenbezogene Unterarbeitsgruppen (UAG) delegiert.  
Zur Zeit bestehende Unterarbeitsgruppen:
  - Die UAG „Hilfeeinrichtungen für Opfer“ hat nach der Erhebung des IST-Standes zu Hilfeeinrichtungen für Opfer in Heidelberg und im Rhein-Neckar-Raum nunmehr die Stellenanforderungen an eine Interventions- bzw. Kooperationsstelle erarbeitet.
  - Die UAG „Handreichungen für Opfer“ erstellt eine Broschüre zu den straf- und zivilrechtlichen Möglichkeiten.
  - Die UAG „Täterarbeit“ lotet Bedarf und Angebot an Täterarbeit aus und soll Ideen entwickeln, wie die Arbeit mit Tätern in das Verfahren eingebunden werden kann.
  - Der AK „Gewalt gegen Kinder“ wurde gebeten, Standards zum Schutz und zur Betreuung von Kindern zu entwickeln.
  
- Konsens aller am runden Tisch beteiligten Gruppierungen ist die Notwendigkeit der Schaffung einer Interventions- bzw. Kooperationsstelle, die Kontakt mit Opfern herstellt, sie umfassend über ihre rechtlichen Möglichkeiten informiert, Kontakte zu Hilfeeinrichtungen vermittelt und mittelfristig als Ansprechpartnerin für Unterstützungen zur Verfügung steht. Konsens ist auch, dass die Rahmenbedingungen für eine professionelle Arbeit mit Tätern deutlich verbessert werden müssen. Unklar ist, ob die bestehenden Kapazitäten für die Opferhilfe ausreichen.

### Wo wir Erfolge sehen:

- Der Modellversuch Platzverweisverfahren des Landes ist inzwischen beendet. Wie es im Abschlussbericht heißt, sind die Erfahrungen mit den landesweit während der Modellphase ausgesprochenen 803 Platzverweisen positiv. Die polizeiliche Generalklausel wurde von den Verwaltungsgerichten grundsätzlich als taugliche Rechtsgrundlage für das Platzverweisverfahren bestätigt.
- Unterstützt wird diese Rechtsgrundlage durch das Gewaltschutzgesetz des Bundes, das am 1. Januar 2002 in Kraft trat. Durch dieses Bundesgesetz werden Frauen und Kinder besser vor häuslicher Gewalt geschützt, indem gewalttätigen Männern Hausverbot erteilt werden kann, Kontaktsperren verhängt werden können, die dem Täter bei Strafe untersagen, sich dem Opfer zu nähern, und Frauen per gerichtlicher Eilanordnung leichter die Überlassung der gemeinsamen Wohnung durchsetzen können. Auch das sogenannte „Stalking“, Psychoterror wie z. B. Belästigungen am Telefon, steht seitdem unter Strafe.

### Wo wir noch Handlungsbedarf sehen:

- Im Abschlussbericht zum Platzverweisverfahren wird weiter ausgeführt: „Um mit dem Platzverweisverfahren Gewalt im häuslichen Bereich nicht nur kurzfristig zu unterbrechen, sondern nachhaltig zu bekämpfen, ist eine Einbettung der Maßnahmen von Polizei und Justiz in ein auf örtlicher Ebene abgestimmtes Gesamtkonzept notwendig. Flankierend zu den Maßnahmen von Polizei und Justiz ist eine Beratung der Opfer und Täter sowie Hilfe für die in fast 80 Prozent der Fälle mit betroffenen Kinder erforderlich“. Diese Auswertung der im Modellversuch gemachten Erfahrungen beteiligter Städte deckt sich mit unseren Ansätzen zum Heidelberger Interventionsmodell.
- Für die Umsetzung dieser flankierenden Maßnahmen müssen nicht nur die notwendigen Kooperationen hergestellt werden, dafür wird es auch eines weiteren öffentlichen finanziellen Engagements bedürfen. Bleibt nur zu hoffen, dass mittel- und langfristig diese Kosten eingespart werden können durch den Wegfall von z. B. Krankenkassenkosten, Frauenhausaufenthalten, Sozialhilfezahlung, Polizeieinsätzen etc. – nicht zuletzt

auch deshalb, weil Kinder Gewaltanwendung nicht mehr als Lösungsmöglichkeit in ihrem intimsten Beziehungsfeld erleben.

*Veröffentlichung dazu:*

- Gewalt ist keine Privatsache. Verantwortliches Handeln bei Gewalt im häuslichen Bereich. Dokumentation der Fachtagung vom 21. November 2000. Susanne Eckl-Gruß. 2001

## Qualitätsvereinbarung Sicherheit

### Was war das?

- Vorschlag für eine Vereinbarung zwischen der Stadt Heidelberg und der Universität Heidelberg zur Erhöhung der Sicherheit und zur Verbesserung des Sicherheitsempfindens in der Stadt Heidelberg.
- Die Vereinbarung soll eine Selbstverpflichtung im jeweiligen Verantwortungsbereich enthalten, bei Neubauplanungen, baulichen Veränderungen, beim zukünftigen Betrieb der Gebäude und der Pflege der Außenanlagen anhand eines Leitfadens Sicherheitsanforderungen von vorneherein und systematisch in den Abwägungsprozess zu integrieren.

### Warum wurde es gemacht?

- Nicht zuletzt infolge der Ergebnisse der Sicherheitsstudie (s. S. 104) ist ein intensives Engagement des Universitätsbauamtes und der Polizei für eine Verbesserung der Sicherheit und des Sicherheitsgefühls im Neuenheimer Feld, einem Gebiet mit einer hohen Dichte von Universitätsgebäuden und -anlagen, entstanden. Trotzdem ist es erneut zu mehreren Übergriffen auf Frauen gekommen, die erhebliche Verstörungen ausgelöst haben. Nachdem eine von der Universität neu eingerichtete Arbeitsgruppe, an der auch das Amt für Frauenfragen beteiligt ist, Verbesserungsmöglichkeiten im Bestand erarbeitet, war es unser Anliegen, dazu beizutragen, dass bei zukünftigen Planungen und Baumaßnahmen Sicherheitsinteressen als Dauerauftrag systematisch integriert werden.
- Mit dieser Qualitätsvereinbarung soll ein Instrument weitergegeben werden, das bereits bei Planungen der Stadt Heidelberg eingesetzt wird und zu guten Ergebnissen geführt hat.

### Was wir getan haben:

- Abstimmungsgespräche mit der Universität Heidelberg
- Abstimmungsgespräche mit den Fachämtern
- Verfassen der Qualitätsvereinbarung sowie
- Erstellen eines Planungsleitfadens einschließlich konkretisierender Beispiele

### Wo wir Erfolge sehen:

- Offenheit und Interesse bei allen Verantwortlichen
- Große Aussichten für eine Umsetzung des gemeinsamen Interesses der Stadtverwaltung und der Universität an der Förderung des Sicherheitsempfindens aller NutzerInnen baulicher Anlagen
- Anwendung eines einheitlichen Planungsleitfadens in der Stadt Heidelberg
- Dialog und Austausch zwischen den Behörden

## Wo wir weitere Handlungsmöglichkeiten sehen:

- Nach Abschluss der Vereinbarung Prüfung des Erfolgs

## Öffentlichkeitsarbeit zum Thema Sicherheit

### Was war das?

- Wann immer sich die Möglichkeit ergab, die öffentliche Diskussion auf das Thema Sicherheit zu lenken, haben wir diese Möglichkeit genutzt.

### Warum wurde es gemacht?

- Zwar haben Untersuchungen ergeben, dass sich die subjektive Kriminalitätswahrnehmung und Kriminalitätsfurcht nicht parallel zu der objektiven Kriminalität entwickelt, doch beeinträchtigt die subjektive Wahrnehmung und Furcht das persönliche Leben erheblich. Diese Annahme wird u. a. auch durch die von der Stadt Heidelberg in Auftrag gegebene Studie „Angsträume in Heidelberg. Das Sicherheitsempfinden von Frauen in ihrer Stadt“ bestätigt. Frauen rechnen offensichtlich mit der Möglichkeit unangenehmer, bedrohlicher oder auch gewalttätiger Konfrontationen mit Männern und stellen ihr Verhalten darauf ein.
- Über das tatsächliche Ausmaß von Gewalt im sozialen Nahraum lässt sich keine gesicherte Aussage machen. Auch die polizeiliche Kriminalstatistik hilft in diesem Deliktsbereich kaum weiter, solange viele Frauen Gewalttaten und Nötigungen durch den Partner nicht oder nur selten anzeigen und demzufolge von einem sehr hohen Dunkelfeld ausgegangen werden muss. Forschungsergebnisse in diesem Bereich deuten jedoch darauf hin, dass Gewalt in der Familie die in unserer Gesellschaft am weitesten verbreitete Gewaltform überhaupt ist. Die Gewaltkommission der Bundesregierung geht von einer Größenordnung von 100.000 bis zu 1.000.000 jährlich von Gewalt durch ihren Mann betroffenen Frauen aus.

### Was wir getan haben:

- Veranstaltungen, Fachtagungen und Vorträge zum Themenbereich Sicherheit werden geplant, organisiert und durchgeführt.  
Beispiele:
  - 13. Heidelberger Frauengespräch: „Therapie für sexuell missbrauchte Mädchen und Frauen – feministisch oder systemisch?“ Rosemarie Steinhage, Therapeutin und Autorin, u. a.
  - 19. Heidelberger Frauengespräch: „Nun hab’ dich doch nicht so...‘ Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.“ Rosemarie Graf-Taylor, Dipl.-Psychologin
  - 22. Heidelberger Frauengespräch: „Sicherheit in Heidelberg: Frauen werden aktiv.“ Dörthe Domzig, Frauenbeauftragte Heidelberg
  - „Forum Kriminalprävention – Gewalt gegen Frauen“, eine Veranstaltung des Innenministeriums Baden-Württemberg in Kooperation mit der Stadt Heidelberg und dem Landesfrauenrat.
  - Fachtagung „Verantwortliches Handeln bei Gewalt im häuslichen Bereich“
- Veröffentlichungen zum Thema Sicherheit werden erarbeitet: Schreiben von Artikeln für Fachzeitschriften, Tages- und Wochenlokalpresse sowie für die verwaltungsinternen Mitteilungen der Stadtverwaltung und für die Homepage des Amtes für Frauenfragen, Vorbereitung, redaktionelle Überarbeitung, Layout, Organisation von Druck und Verteilung von Broschüren, Dokumentationen und Studien.

Beispiele:

- Modellversuch Frauen-Nachttaxi Heidelberg.
- Angsträume in Heidelberg. Das Sicherheitsempfinden von Frauen in ihrer Stadt.
- Sicherheit hat Vorfahrt. Frauen-Nachttaxi in Heidelberg.
- Fraueninteressen an Stadtentwicklung.
- Dienstvereinbarung zum Schutz von Beschäftigten der Stadtverwaltung Heidelberg vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.
- Der Frauenalltag als Planungsgrundlage. Beispiel Emmertsgrund.
- Zukunftswerkstätten – Heidelbergerinnen mischen sich ein in die Stadtteilgestaltung:
- Städtebauliches Kolloquium: „Planung aus Frauensicht“.
- Fünf Jahre Amt für Frauenfragen. Ein Arbeitsbericht.
- Angst lähmt – Mut befreit!
- Angsträume in Heidelberg. Das Sicherheitsempfinden von Frauen in ihrer Stadt.
- Gewalt gegen Frauen und Mädchen ist keine Privatsache. Dokumentation zum Start der Kampagne gegen Gewalt im Geschlechterverhältnis
- Gegen Gewalt an Frauen. Hintergründe, Gegenwehr, Hilfsangebote.
- Die Würde der Frau ist unantastbar. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Hintergründe, Gegenwehr, Hilfsangebote
- Das Handbuch für Frauen. Beratung, Gruppen, Initiativen, Adressen.
- Gewalt ist keine Privatsache. Dokumentation der Fachtagung vom 21. November 2000

### Wo wir Erfolge sehen:

- Mit dieser Form der Öffentlichkeitsarbeit haben wir erfolgreich dazu beigetragen, das Problembewusstsein über die Gewalt im öffentlichen Raum bzw. bei der so genannten „häuslichen Gewalt“ bei Justiz, Polizei, Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, Gewerkschaft, Kirchen, Medien, Schulen, Hochschulen, sozialen Institutionen, Gruppen und Verbänden und nicht zuletzt der Politik zu schärfen.

### Wo wir noch Handlungsbedarf sehen:

- Der präventive Aspekt im Themenfeld Sicherheit müsste bei allen Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit – auch in der Tagespresse – noch stärker akzentuiert werden.

## Finanzielle Förderung von Frauengruppen im Bereich Sicherheit

### Was war das?

- Fünf Frauengruppen wurden und werden aus dem Haushalt des Frauenamtes gefördert und unterstützt:
  - Ganzheitliches Bildungs- und Beratungszentrum zur Förderung und Integration behinderter und chronisch kranker Frauen und Mädchen e.V. (BiBeZ)
  - Frauengesundheitszentrum Heidelberg e.V. (FGZ)
  - Frauen gegen sexuelle Gewalt an Frauen und Mädchen e. V. – Frauennotruf Heidelberg
  - Internationales Frauenzentrum – IFZ
  - Verein zur Förderung feministischer Mädchenarbeit – Mädchenhaus Heidelberg e.V.

## Warum haben wir das getan?

- Prävention und Unterstützungsangebote für betroffene Frauen und Mädchen sind Teil oder Schwerpunkt ihrer Arbeit.

### Wie die Gruppen im Einzelnen arbeiten:

## 1. Ganzheitliches Bildungs- und Beratungszentrum zur Förderung und Integration behinderter und chronisch kranker Frauen und Mädchen e.V.

### Vom „Fotomodell“ zum Frauenprojekt

Sechs Frauen mit Körperbehinderung planten und leiteten 1992 eine Tagung in Heidelberg. Das Thema: Selbstbild, Fremdbild, Sexualität behinderter Frauen. Im Rahmen der Vorbereitung zur Tagung stellten die Frauen fest, Bilder gab es zwar. Diese jedoch stellten behinderte und chronisch kranke Frauen als hilfsbedürftige, bemitleidenswerte, geschlechtslose Neutren dar. Drei der Frauen handelten im Vorfeld und wurden zu „Fotomodellen“. Es entstand die Ausstellung: Geschlecht behindert – Merkmal Frau. Die Ausstellung hatte ihr erstes offizielles Debüt im November 1992 und wurde von der Frauenbeauftragten Dörthe Domzig eröffnet.

Die Tagung machte den Bedarf an Beratung speziell für Frauen mit Behinderung/chronischer Erkrankung deutlich: In ganz Baden-Württemberg gab es keine niederschweligen Angebote für behinderte/chronisch erkrankte Frauen. Im November 1992, kurz nach der Tagung, wurden aus den Fotomodellen die Mitbegründerinnen des BiBeZ. Ohne Erfahrung in der Organisation von Vereinsarbeit begann es mit einem anstrengenden Einstieg, der von der Idee des Projektes BiBeZ durch eine Zeit des Erlernens von Vereinstätigkeit, vom Umgang mit finanziellen Schwierigkeiten getragen war. 1993 bezog das BiBeZ als eingetragener Verein eigene Räume.

Die offizielle Eröffnung des BiBeZ erfolgte am 18.01.1994 durch den Sozialbürgermeister Dr. Beß und die Frauenbeauftragte Dörthe Domzig. Im Juli 1995 bezog das BiBeZ die Büroräume in der Alten Eppelheimer Str. 38, um eine bessere Erreichbarkeit für behinderte Frauen zu sichern. Zur Projektplanung und zum Aufbau der Beratungsstelle wurde 1993 eine körperbehinderte, assistenzabhängige Diplompsychologin eingestellt. Ein Jahr später wurde für die Verwaltung und Büroorganisation sowie die Koordination der Aktivitäten für Frauen mit Behinderung/chronischer Erkrankung eine weitere Vollzeitkraft eingestellt.

### Vom Frauenprojekt zur Institution

Gerade im Bildungs- und Beratungsbereich sahen die Gründerinnen ein besonderes Manko. 1994/1995 wurde ein Schwerpunkt ihrer Arbeit die Entwicklung der Fortbildungen „Behindertenpflegerin“ und „Systemische Behindertenberaterin“. Leider scheiterte dieses Projekt im allerletzten Schritt an den formalen Bedingungen und an der Finanzierung.

Allem, was die BiBeZ-Mitarbeiterinnen sich zur Aufgabe machten und machen, liegt das Peer-Counseling-Konzept zugrunde. Peer-Counseling bedeutet im BiBeZ, dass Frauen mit Behinderung/chronischer Erkrankung von Frauen mit Behinderung/chronischer Erkrankung beraten werden. Dies unterstützt modellhaft Frauen und Mädchen, ein selbstbestimmtes Leben führen zu können. Vielfach nutzen die Mitarbeiterinnen die Möglichkeiten, Schulunterricht bei Themen wie Pränataldiagnostik, Sexualität und Behinderung, Selbstbestimmung in Ausbildung und Beruf mit zu gestalten. Der Altersstufe entsprechend bieten sie auf spielerische Art

und Weise einen Einblick in ihre (Er-)Lebenswelt. Seit Beginn des BiBeZ werden auch Angehörige von Frauen mit Behinderungen/chronischer Erkrankung beraten. Im September 1998 wurde die Beratung von Eltern behinderter/chronisch kranker Kinder verstärkt mit aufgenommen.

Es besteht neben der Beratung und Begleitung von Frauen und Mädchen sowie von Eltern die Möglichkeit, die Mitarbeiterinnen des BiBeZ für Workshops und Seminare zu buchen. Themenbereiche sind z. B. Selbstbild – Fremdbild, Sexualität von Mädchen/Frauen mit Beeinträchtigungen, sexuelle Gewalt (in Kooperation mit dem Frauennotruf in Heidelberg), Assistenz(modelle). Weitere Themen nach Absprache.

Fortlaufend werden verschiedenste Gesprächskreise für Frauen mit Behinderung/chronischer Erkrankung angeboten. Je nach Bedarf werden Themenschwerpunkte wie z. B. Beziehung, Schwangerschaft/Mutterschaft oder Ausbildung und Beruf aufgegriffen. Die Gruppen laufen angeleitet und selbständig.

Zu aktuellen Anlässen und Themen mischen sich die Mitarbeiterinnen des BiBeZ im Rahmen ihrer Tätigkeit in Diskussionen ein, machen Öffentlichkeitsarbeit, beteiligen sich bei Arbeitskreisen von Frauenprojekten. Sie setzen sich insbesondere für die Interessenvertretung von Frauen mit Behinderung/chronischer Erkrankung ein.

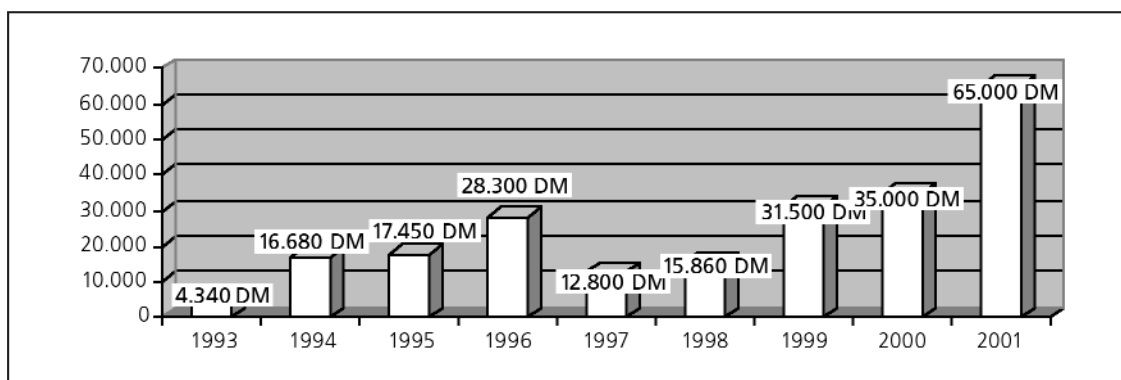
#### Von der Stadtinstitution zum landesweiten Netzwerk?

Nach wie vor einzigartig in Baden-Württemberg, wenden sich immer wieder MitarbeiterInnen von Institutionen für Menschen mit Behinderung an das BiBeZ. Es bestehen vielfältige Verbindungen zu verschiedensten Institutionen. In den Kontakten wird die Notwendigkeit eines landesweiten Netzwerkes deutlich. Dies ist die Zukunft...

#### Finanzielle Förderung

Das BiBeZ wurde in den Jahren 1993 bis 1998 aus Mitteln zur Förderung allgemeiner Frauenarbeit bezuschusst. Im Jahr 1999 ist es gelungen den Zuschuss institutionell abzusichern, d.h. seit diesem Zeitpunkt hat das BiBeZ eine eigene Haushaltsstelle im Verwaltungshaushalt der Stadt Heidelberg.

Die nachfolgende Darstellung zeigt die Zuschussgewährung durch die Stadt Heidelberg ab dem Jahr 1993 auf.



Zuschussgewährung an den Verein BiBeZ e.V.

## 2. Frauengesundheitszentrum

Das Frauengesundheitszentrum Heidelberg e.V. (FGZ) ist eine Beratungseinrichtung von Frauen für Frauen zum Thema Gesundheit und Krankheit.

Das Frauengesundheitszentrum bietet Frauen:

- Individuelle Beratung bei sozialmedizinischen, psychosozialen und psychosomatischen Problemen
- Aufklärung und Information über frauenspezifische Erkrankungen
- Beratung vor und nach gynäkologischen Operationen
- Informationen über ganzheitlich orientierte Heilmethoden
- Beratung bei Essstörungen

In Vorträgen und Veranstaltungen vermittelt das FGZ Informationen zu schulmedizinischen Behandlungen, zu Naturheilkunde und zu Möglichkeiten präventiver Gesunderhaltung. Die Informationen und Beratungen des FGZ sind kostenlos und für alle Frauen.

Seit vielen Jahren tragen die Mitarbeiterinnen des FGZ fachkundig alle zur Verfügung stehenden Informationen über Behandlungsmöglichkeiten in der Gynäkologie zusammen. Das FGZ ist in Kontakt mit Ärztinnen und Wissenschaftlerinnen in ganz Deutschland, um den Informationspool ständig auf dem neuesten Stand zu halten. Außerdem bietet das FGZ ausführliche Erklärungen zu medizinischen Sachverhalten, so dass auch eine Frau, die nicht „vom Fach“ ist, dies verstehen kann.

Neben diesen Informationen bietet das FGZ ratsuchenden Frauen die Zeit und die Ruhe, in einem ausführlichen Gespräch über ihre Erfahrungen und Ängste zu sprechen. Das FGZ bietet diesen Frauen die Möglichkeit, ihre Lebenszusammenhänge zu betrachten und aus eigener Erkenntnis eine Entscheidung hinsichtlich weiterer Schritte auf ihrem Weg der Gesundheit zu treffen.

In den vergangenen Jahren hat das FGZ verschiedene Bereiche ausgebaut. Das FGZ hat den Kontakt zu Fachleuten aus dem medizinischen Bereich intensiviert und steht mit einigen Gynäkologinnen und Gynäkologen in regelmäßigem Austausch. Die Öffentlichkeitsarbeit wurde intensiviert und damit auch die Zusammenarbeit mit großen und kleinen Institutionen. Das FGZ bietet regelmäßig Kooperationsveranstaltungen mit den Krankenkassen (AOK, DAK u. a.) und der Volkshochschule und mit anderen Institutionen an. Ein Vortrag mit dem Thema „Essstörungen – Erscheinungsformen, lebensgeschichtliche Hintergründe, Behandlungsmöglichkeiten“ veranstaltet mit der Volkshochschule Heidelberg und ein Vortrag zum Thema Krebs, veranstaltet mit der AOK Rhein-Neckar, sind zwei Beispiele dafür.

Vorträge zu „Gynäkologische Erkrankungen – Operation ja oder nein?“ hielten die Mitarbeiterinnen des FGZ bei Veranstaltungen der Stadt Bensheim und in Viernheim.

**Aus dieser Entwicklung sind verschiedene neue Projekte hervorgegangen. Beispielhaft sind Folgende zu nennen:**

Im April 2001 wurde vom FGZ ein Buch veröffentlicht mit dem Titel „Gebärmutterentfernung und alternative Operations-Methoden zur Organerhaltung“ (Anna Zimmermann, Diametric Verlag). In diesem Buch werden die unterschiedlichen Diagnoseverfahren und die neuesten Operationsmethoden bei gynäkologischen Erkrankungen und Harninkontinenz allgemein verständlich beschrieben. Es werden unterstützende alternative Heilmethoden vor und nach der Operation sowie Wege zur Selbsthilfe aufgezeigt. Des Weiteren gibt es wichtige Tipps zum Patientinnenrecht und zur Vorbereitung auf eine Operation.



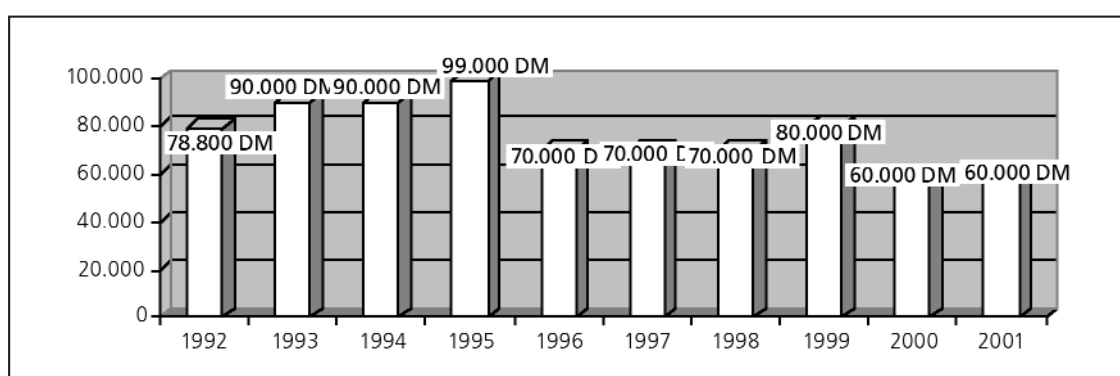
Zur Zeit erarbeitet das FGZ ein Projekt zum Thema „Prävention von Essstörungen bei Mädchen und jungen Frauen“. Mit diesem Projekt will das FGZ ab 2002/2003 an verschiedenen Schulen Präventionsarbeit durchführen.

### Finanzielle Förderung durch die Stadt Heidelberg

Nach der Kürzung des Zuschusses im Haushaltsjahr 1996 legten die Gründerinnen und Mitarbeiterinnen dieses Projektes im Frühjahr 1997 ihre Ämter nieder.

Trotz dieser Situation hat sich kurz vor der absehbaren Schließung des Frauengesundheitszentrums eine neue Gruppe von Frauen gefunden, um mit viel Engagement die Existenz des Frauengesundheitszentrums neu abzusichern.

Aus der nachfolgenden Darstellung wird die Zuschussgewährung durch die Stadt Heidelberg ab dem Haushaltsjahr 1992 aufgezeigt:



Zuschussgewährung an das FGZ

## 3. Frauennotruf Heidelberg

### Frauen gegen sexuelle Gewalt an Frauen und Mädchen e.V.

Schon seit 1978 hat sich der Frauennotruf zum Ziel gesetzt, gegen jegliche Form von sexueller Gewalt an Frauen und Mädchen vorzugehen. Unterstützt werden Frauen und Mädchen, die in ihrer Kindheit und/oder im Erwachsenenalter sexuelle Gewalt erfahren haben bzw. aktuell erleben. Dies geschieht durch telefonische und persönliche Beratung, Initiierung von Selbsthilfegruppen und stabilisierende Begleitung im Hinblick auf verschiedene Institutionen. Frauen und Mädchen haben beim Notruf die Möglichkeit, über ihre Gewalterlebnisse zu sprechen, ohne sich rechtfertigen zu müssen. Die Beratung ist parteilich und anonym.

Außerdem wird durch eine gezielte Öffentlichkeitsarbeit darauf aufmerksam gemacht, dass sexuelle Gewalt kein Einzelschicksal ist. Vielmehr handelt es sich um ein hochaktuelles gesellschaftliches Problem, das alle angeht. In diesem Zusammenhang ist auf das Präventionsprojekt des Notrufs zu verweisen. Angeboten werden Beratung und Information zur Prävention sexueller Gewalt gegen Mädchen und Seminare für Lehrerinnen und Erzieherinnen. Die Umsetzung präventiver Maßnahmen und kollegiale Projektgruppen zur Prävention werden begleitend unterstützt und betreut; für Mädchen ab Klasse 8 werden Workshops zum Thema sexuelle Selbstbestimmung angeboten.

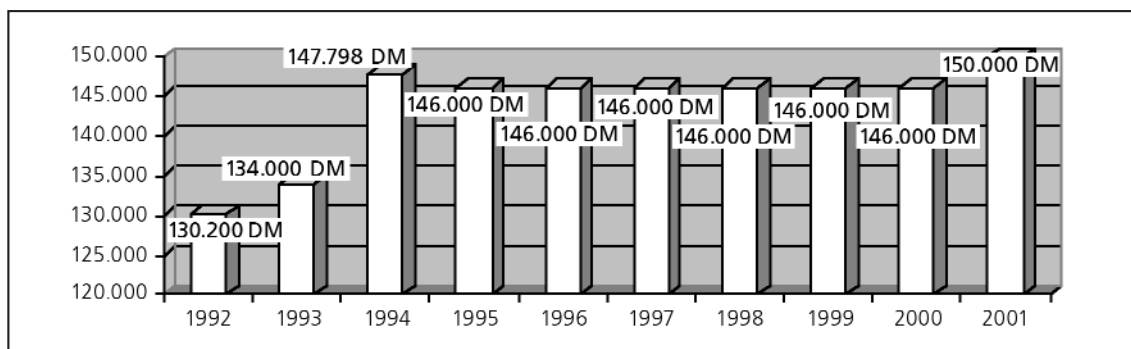
Ein besonders wichtiges Ereignis in der 24jährigen Geschichte des Frauennotrufs stellt die Entwicklung des Präventionsprojektes gegen sexualisierte Gewalt „Mädchen stärken – Mädchen schützen“ dar. Im Rahmen dieses Projektes bietet der Verein seit 1996 MultiplikatorInnen wie Lehrkräften, ErzieherInnen, SozialarbeiterInnen etc. Unterstützung in der Präventionsarbeit in Form von Fortbildungen, Projekterstellung, Durchführung von Pädagogischen Tagen, Elternarbeit, Begleitung bei Verdacht auf sexuellem Missbrauch und Einzelberatung an. Neben der Arbeit mit Erwachsenen bildet die Arbeit mit Mädchen in den Schulen ab der 7. Klasse einen wichtigen Baustein, der sich auch großer Nachfrage erfreut.

Der Frauennotruf arbeitet seit 1998 in der kommunalen Kriminalprävention mit. Hier stellt die Mitarbeit beim „Heidelberger Interventionsmodell gegen Gewalt – Männergewalt in Beziehungen“ einen wichtigen und arbeitsintensiven Schwerpunkt dar. Im November 2000 begann auch die Kampagne „1000 + 1 Mann gegen sexualisierte Gewalt“ mit dem Ziel, Männer in Heidelberg und Umgebung dafür zu gewinnen, ein Zeichen gegen sexualisierte Gewalt zu setzen, indem sie sich mit ihrer Unterschrift öffentlich gegen sexualisierte Gewalt einsetzen. Für das erste Plakat haben 118 Männer unterschrieben und die Kampagne durch eine Spende finanziert.

Durch die vielfältige Öffentlichkeitsarbeit, die Präventionsarbeit sowie die Mitarbeit in verschiedenen Arbeitskreisen kam es zu einem enormen Anstieg der Beratungszahlen: Waren es 1995 noch insgesamt 1.596 Beratungen, stieg die Zahl auf 3.510 im Jahre 2000.

#### Finanzielle Förderung:

Der Frauennotruf erhält seit 1991 einen institutionellen Zuschuss von der Stadt Heidelberg. In den Jahren 1998 bis 2000 war es gelungen, die Arbeit des Frauennotruf vertraglich abzusichern.



Zuschussgewährung an den Frauennotruf

Das Präventionsprojekt des Frauennotrufs „Mädchen stärken, Mädchen schützen“ wird von der Stadt Heidelberg zusätzlich aus den Mitteln zur Förderung allgem. Frauenarbeit unterstützt.

Des Weiteren erhielt der Frauennotruf in den Jahren 1999 und 2000 für das Präventionsprojekt DM 25.000 im Rahmen der kommunalen Kriminalprävention. Im Jahr 2001 wurden diese Fördermittel auf DM 30.000 erhöht. Die nachfolgende Tabelle gibt Aufschluss über die gewährten Zuschüsse seit Bestehen des Projektes.

Dez. 95	Okt. 97	Aug. 98	Mai 99	Aug. 2000	2001
Frauenamt: DM 18.000	Frauenamt: DM 29.100	Frauenamt: DM 25.000	Frauenamt: DM 35.000 Ordnungsamt: DM 25.000 (aus KKP-Mitteln)	Frauenamt: DM 40.000 Ordnungsamt: DM 25.000	Frauenamt: DM 40.000 Ordnungsamt: DM 30.000

## 4. Internationales Frauenzentrum – IFZ

Das IFZ ist eine seit 1993 staatlich anerkannte Ehe-, Familien- und Lebensberatungsstelle sowie eine Beratungsstelle für Schwangerschaftskonflikt im Sinne von § 9 Schwangerschaftskonfliktgesetz. Mit der Förderung dieser Einrichtung wird in Heidelberg und dem Rhein-Neckar-Kreis für die Pluralität der Beratungsangebote gesorgt, die nach § 3 Schwangerschaftskonfliktgesetz anzustreben ist.

Eine besondere Qualität der Angebote des Zentrums ist es, eingewanderten Frauen und Mädchen eine auf sie zugeschnittene Beratung bieten zu können, die nicht nur die Sprache, sondern auch den kulturellen Hintergrund einbezieht. Natürlich ist das Zentrum auch für deutsche Frauen offen.

### Das Internationale Frauenzentrum bietet Beratung an:

- gemäß § 219 StGB bei Schwangerschaftskonflikt
- nach einem Schwangerschaftsabbruch
- bei Fragen der Familienplanung und Empfängnisverhütung
- in Fragen der Sexualaufklärung
- bei sozialen und sozialrechtlichen Fragen während der Schwangerschaft und nach der Geburt
- bei Schwierigkeiten in der Familie oder Partnerschaft
- bei Generationskonflikten
- bei unerfülltem Kinderwunsch
- für bikulturelle Paare
- bei Gewalt an Frauen
- bei Rechtsfragen, insbesondere im Zusammenhang mit dem Ausländergesetz
- für das Problemfeld Migration und Gesundheit

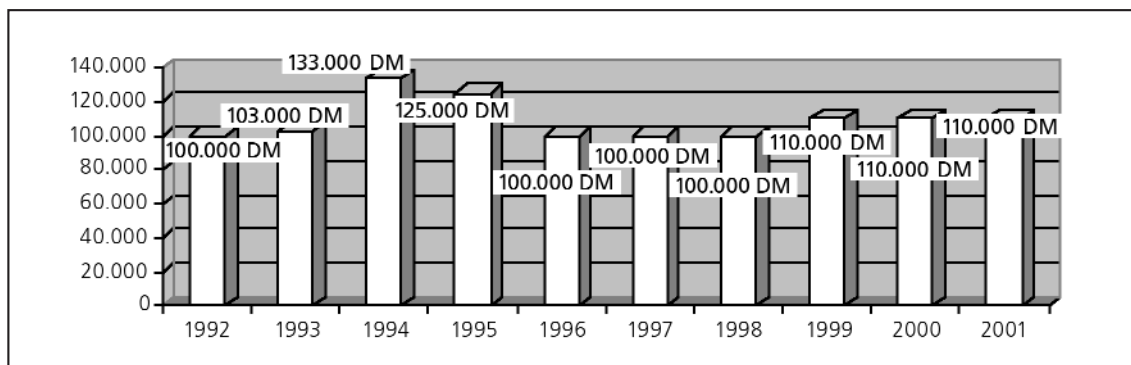
Die Beratung ist auch als anonyme Telefonberatung möglich. Außerdem werden Präventionsveranstaltungen in Gruppen angeboten.

### Dolmetscherinnendienst

Seit der Gründung des Zentrums war es das Ziel des Vereins, möglichst vielen Migrantinnen eine muttersprachliche Beratung anzubieten. Davon konnte der Verein verständlicherweise nur einen Bruchteil selbst leisten, obwohl die Mitarbeiterinnen des Zentrums immerhin in sechs Sprachen beraten. Lange Zeit wurde das Problem verdrängt mit Blick auf die hohen Kosten oder die Schwierigkeiten, schnell geeignete Dolmetscherinnen zu finden. Nicht selten übersetzten Ehemänner, Kinder, Freunde oder Verwandte das Gespräch zwischen Klientin und Beraterin. Diese waren oft selbst gefühlsmäßig involviert und ihre Sicht der Dinge – so sehr sie sich um Sachlichkeit bemühten – floss in die Übersetzung unweigerlich mit ein. Diese Situation war vor allem bei Schwangerschaftskonfliktberatungen extrem problematisch. Deshalb hat eine Mitarbeiterin des IFZ mit ehrenamtlicher Hilfe von Salome Vitoria, einer Dolmetscherin beim Europaparlament, und der damaligen Studentin Florencia Contardi, eine „Dolmetscherinnenfeuerwehr“ organisiert. Es handelt sich dabei um eine Gruppe ausländischer Studentinnen und anderer Frauen, die neben ihren vorhandenen Sprachkenntnissen vom IFZ in den Methoden des Dolmetschens in Beratungssituationen fortgebildet wurden. Bei Bedarf kann das IFZ seither – für ein Solidaritätshonorar – eine Dolmetscherin zur jeweiligen Beratung einbestellen.

Das IFZ erhält seit 1991 einen institutionellen Zuschuss von der Stadt Heidelberg. Ab dem Haushaltsjahr 2002 ist es uns gelungen, diesen Zuschuss für die Dauer von 3 Haushaltsjahren vertraglich abzusichern.

### Finanzielle Förderung durch die Stadt Heidelberg:



Zuschussgewährung an das IFZ

## 5. Mädchenhaus Heidelberg e.V. – Verein zur Förderung feministischer Mädchenarbeit

Der Verein „Mädchenhaus e.V. Heidelberg – Verein für feministische Mädchenarbeit“ wurde 1992 mit dem Ziel gegründet, eine qualifizierte Mädchenarbeit für Heidelberg zu realisieren.

Als feministisches, autonomes Frauenprojekt setzt sich der Verein kritisch mit dem Machtungleichgewicht zwischen Männern und Frauen auseinander. Dabei wird ein parteilicher Standpunkt eingenommen, d.h. die Wünsche und Bedürfnisse von Mädchen haben in der pädagogischen Arbeit Vorrang vor anderen Interessen. Der Verein möchte mit seinem Angebot den Mädchen ermöglichen, unabhängig von Konkurrenz und Bewertungen durch Jungen oder Männer Raum einzunehmen und eigene Interessen und Lebensformen auszuprobieren.

Mädchen sollen in ihrer ganzen Persönlichkeit wahrgenommen werden, mit allen ihren individuellen Schwächen, aber vor allem in ihren Stärken und Fähigkeiten, d.h. sie werden nicht auf ihre Defizite reduziert. Die Arbeit orientiert sich an den Bedürfnissen und Wünschen der Mädchen, die sich u. a. auch aus ihrem sozialen Umfeld ergeben.

Ein Themenschwerpunkt ist die Prävention: Mädchen erfahren sich immer wieder als Opfer von (sexueller) Gewalt. Ihnen zu zeigen, dass und wie sie sich wehren können, versucht der Verein an Schulen durch Workshops mit ausgebildeten Fachfrauen zu vermitteln.

In dem Treff-Angebot kommen die Mädchen mit verschiedenen Medien wie Video, Photos und Computer in Kontakt. Sie erhalten Anregungen, sich mit Ungewohntem auseinanderzusetzen und damit Möglichkeiten, die beruflichen Interessen auszuweiten.

Die Hausaufgabenbetreuung ausländischer Mädchen soll zu einer Verbesserung und Stabilisierung der schulischen Leistungen führen und die Chancen – gerade im Hinblick auf die zukünftige Ausbildung – verbessern.

Ferner bestehen konkrete Hilfsangebote wie z. B. die telefonische Sprechstunde oder der monatlich mit dem FGZ stattfindende Gesprächskreis zu Essstörungen.

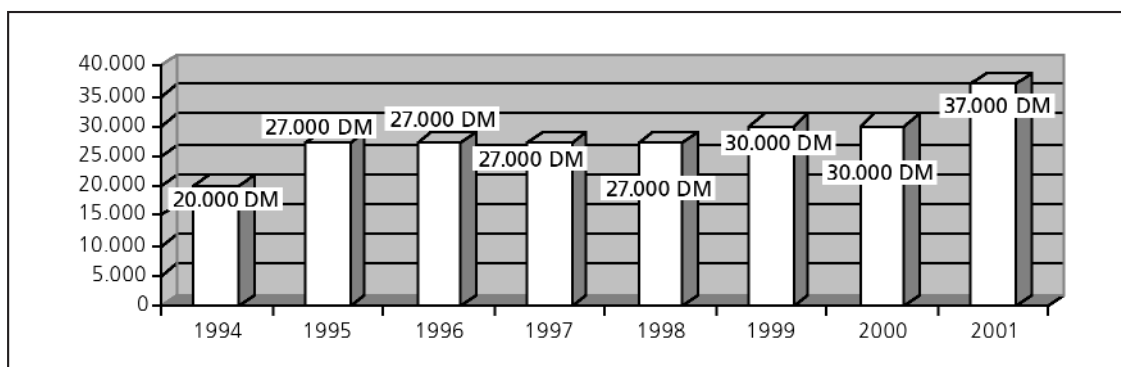
Auf regionaler Ebene arbeitet der Verein im AK Mädchenarbeit mit und organisiert den jährlich stattfindenden Mädchenkulturtag mit. Neben dem Deutschen Paritätischen Wohlfahrtsverband gehört der Verein als Träger außerschulischer Jugendhilfe auch dem Paritätischen Jugendwerk an.

Um auf Stadtebene frauen- und mädchenpolitisch aktiv sein zu können, gehört der Mädchenhausverein verschiedenen Arbeitskreisen an. So ist der Verein im „Frauenprojektetreffen“ vertreten und beteiligt sich im „AK gegen Gewalt an Frauen“ an der Entwicklung von Maßnahmen zur Gewaltprävention im Rahmen des Projektes „kommunale Kriminalprävention“ der Stadt Heidelberg.

Das Jahr 2000 bedeutete für den Verein einen Einschnitt: Durch den Umzug in größere, ansprechendere Räume bot sich nun die Möglichkeit, das Programm zu erweitern. Im kulturellen Bereich werden Ausstellungen für Mädchenkunst organisiert und die Präventionsarbeit im Bereich Gewalt und Gesundheit kann ausgeweitet werden. So werden nun auch Yoga-kurse angeboten und deutlich mehr Veranstaltungen an Schulen zum Thema Gewaltprävention.

Gerade der Übergang von der Schule zur Ausbildung ist nach den Erfahrungen des Vereins nach wie vor für Mädchen mit vielen Schwierigkeiten und Benachteiligungen verbunden. Dies ist auch das Ergebnis der Jugendbefragung der Stadt Heidelberg 1997. Dabei sind besonders die ausländischen Mädchen und sozial benachteiligten Hauptschülerinnen bei ihrer Berufswahl und Lebensplanung alleingelassen. Der Mädchenhausverein will darum in Zukunft seine bisherigen Aktivitäten erweitern und Projekte zur Berufsorientierung und Lebensplanung an Heidelberger Schulen anbieten. U. a. sind ein Internet-Café für Mädchen, Lebensplanungsworkshops und Berufskontaktbörsen vorgesehen.

#### Finanzielle Förderung durch die Stadt Heidelberg



Zuschussgewährung an den Mädchenhausverein

#### Wo wir Erfolge sehen:

Das große Engagement der Frauen wird durch die finanzielle Förderung zugunsten aller betroffenen Mädchen und Frauen adäquat unterstützt.

#### Wo wir noch Handlungsbedarf sehen:

Die finanzielle Förderung dieser wichtigen Arbeit muss langfristig finanziell verbindlich abgesichert werden.

## **Bereich Soziales**

### **Schwerpunkt *Serviceleistungen für Frauen***

Eingehen auf individuelle Probleme und Einzelthemen rund um das Leben in Familie und Partnerschaft:

- Abwicklung der Kostenübernahme bei Schwangerschaftsabbrüchen nach § 218
- Broschüre zum Kindschaftsrechtsreformgesetz
- Beratung

## **Abwicklung der Kostenübernahme bei Schwangerschaftsabbrüchen nach § 218S**

### **Was war das?**

- Abwicklung der Kostenübernahmen bei Schwangerschaftsabbrüchen nach § 218 von November 1993 bis Dezember 1995

### **Warum wurde es gemacht?**

- Zur Erinnerung: 1992 wurde nach langer und kontroverser Debatte das Schwangeren- und Familienhilfegesetz im Bundestag beschlossen. Es trat aber zunächst nicht in Kraft, weil das Bundesverfassungsgericht eingeschaltet worden war. Ein Jahr später wurde das Urteil verkündet: Der Gesetzgeber wurde aufgefordert, die Regelungen zu überarbeiten. Unter anderem wurde festgelegt, dass die Krankenversicherung – abgesehen von einer medizinischen oder kriminologischen Indikation – für einen Schwangerschaftsabbruch nicht zahlen darf. Lediglich in Fällen wirtschaftlicher Bedürftigkeit seien staatliche Leistungen zulässig. Nachdem das überarbeitete Gesetz zum 1. Januar 1996 in Kraft trat, haben die gesetzlichen Krankenkassen zwar die finanzielle Abwicklung übernommen, Kostenträger sind aber nun die Länder.
- Noch während das Bundesverfassungsgericht seine Entscheidung vorbereitete, trat eine Übergangsregelung in Kraft. Von Juni 1993 bis 31. Dezember 1995 wurden die Frauen, die die Kosten für einen Abbruch nicht tragen konnten, auf die Sozialhilfe verwiesen. Für viele war der Gang zum Sozialamt mit Gefühlen der Unsicherheit und Demütigung verbunden – eine zusätzliche Belastung in einer ohnehin schon konflikträchtigen Situation.

### **Was wir getan haben:**

- Auf Initiative des Frauenamtes wurde gemeinsam mit dem Amt für soziale Angelegenheiten ein Ausweg gefunden, der im Einvernehmen mit Oberbürgermeisterin Beate Weber schon zum November 1993 realisiert werden konnte. Die Bearbeitung der Kostenübernahme erfolgte beim Amt für Frauenfragen, um den betroffenen Frauen einen weitestgehend geschützten Raum anbieten zu können. In der Theaterstraße 11 konnten sie in vertraulicher Atmosphäre und mit individuellen Terminabsprachen den bürokratischen Teil erledigen. Besonderer Wert wurde dabei auf den Datenschutz gelegt, um Verknüpfungen auszuschließen, wenn Sozialhilfe bezogen oder später einmal benötigt wird.

### Wo wir Erfolge sehen:

- Den Heidelbergerinnen blieb der Gang zum Sozialamt erspart.
- Bis zur gesetzlichen Neuregelung 1996 nahmen über 600 Frauen dieses frauenfreundliche Angebot in Anspruch, das bundesweit für Beachtung sorgte.

## Broschüre zum „Kindschaftsrechtsreformgesetz“

### Was war das?

- Hinter dem Wortungetüm „Kindschaftsrechtsreformgesetz“ verbergen sich zahlreiche Änderungen des Familienrechts, die zum 1. Juli 1998 in Kraft getreten sind. Ziel der Änderungen war in erster Linie, die rechtliche Benachteiligung von „nichtehelichen“ Kindern gegenüber ehelichen zu beseitigen. Gleichzeitig waren Bestimmungen über das Sorgerecht nach Trennung und Ehescheidung geändert worden mit dem Ziel einer weiteren rechtlichen Gleichstellung von Müttern und Vätern.

### Warum wurde es gemacht?

- Viele alleinerziehende Frauen fühlten sich von dem reformierten Kindschaftsrecht verunsichert und waren sich nicht im Klaren darüber, welche Konsequenzen für ihre persönlichen Lebensumstände entstehen könnten. Um der großen Nachfrage nach konkreten Informationen nachkommen zu können, gab das Amt für Frauenfragen dazu eine Broschüre heraus, die sich ganz speziell an Frauen wandte.

### Was wir getan haben:

- Übertragung der Konzepterstellung (Analyse der neuen gesetzlichen Vorgaben und „Übersetzung“ der Regelungen und ihrer Konsequenzen in eine verständliche Sprache) an eine angehende Juristin
- Abstimmung des Manuskripts mit dem zuständigen Fachamt
- Redaktionelle Überarbeitung und Layout durch das Frauenamt
- Kostenlose Weitergabe der Broschüre

### Wo wir Erfolge sehen:

- Die starke Nachfrage der Broschüre führte dazu, dass wir sie zweimal nachdrucken lassen mussten.
- Wegen der sorgfältig recherchierten Inhalte hat die Stadt Mannheim darum gebeten, die Broschüre nachdrucken zu dürfen.

### Wo wir weitere Handlungsmöglichkeiten sehen:

- Die Auswirkungen der gesetzlichen Änderungen auf alleinerziehende Frauen müssten jetzt erneut überprüft werden, weil inzwischen auch auf einschlägige Urteile in der Rechtsprechung zurückgegriffen werden kann.



## Beratung als Service-Angebot des Frauenamtes

### Was war das?

- Frauen konnten sich von Anfang an das Amt für Frauenfragen wenden, wenn sie
  - Informationen, Beratung oder Hilfe benötigten,
  - sich über Benachteiligung beschweren wollten,
  - Unterstützung bei der Durchsetzung ihrer Rechte brauchten,
  - Kontakt zu Frauengruppen, -initiativen oder -verbänden suchten,
  - Vorschläge hatten, wie die Situation für Frauen in Heidelberg verbessert werden kann.

### Warum wurde es gemacht?

- Das individuelle Beratungs- und Unterstützungsangebot ergänzt die systematischen und strukturellen Maßnahmen und Instrumente, die zur Bearbeitung typischer Gleichstellungsprobleme entwickelt wurden.
- Das Beratungsangebot ist nicht nur eine Service-Leistung für die einzelne Frau. Die vorgetragenen Schwierigkeiten sind in der Regel sowohl Prüfsteine für den Stand der Umsetzung des Gleichstellungsauftrags als auch Grundlage für die Weiterentwicklung von Strategien und Instrumenten zur Bearbeitung typischer Gleichstellungsprobleme.

### Was wir getan haben:

- Wir haben uns einen Überblick über die große Bandbreite an Beratungsstellen in Heidelberg verschafft. Als nützliche Hilfestellung erwies sich für die Frauen und nicht zuletzt für uns selbst dabei unser „Handbuch für Frauen“, das u. a. ein umfangreiches Kapitel zum Thema Beratungsstellen aufweist. Die erste Ausgabe gaben wir schon 1993 heraus, danach brachten wir es in Drei-Jahres-Zyklen immer wieder auf den neuesten Stand. Seit dem zweiten Quartal 2002 ist es nun als jederzeit aktuelle Nachschlagmöglichkeit auf der Homepage des Frauenamtes zu finden: [www.heidelberg.de/frauen/](http://www.heidelberg.de/frauen/)
- Im Beratungsgespräch selbst klären wir zunächst einmal gemeinsam mit der Ratsuchenden, ob und ggf. an welche Institution oder Gruppe sie sich wenden kann. Dennoch gab und gibt es Situationen, in denen eine Weitervermittlung nicht angezeigt ist. Von daher war es uns wichtig, einen klaren äußeren Rahmen festzulegen:
  - Beratungsgespräche sind nach telefonischer Terminabsprache möglich.
  - Für ein Gespräch steht ein maximaler Zeitrahmen von 45 Minuten zur Verfügung.
  - Bei Bedarf können weitere Gesprächstermine vereinbart werden.
  - Auf Wunsch kann die Ratsuchende anonym bleiben.
  - Die Gespräche sind selbstverständlich vertraulich. Das Amt für Frauenfragen wird nur auf Wunsch und auch dann nur in Absprache mit der Frau tätig.
  - Die Gespräche sind kostenlos.
  - Beratungsprämissen sind der Respekt vor der Persönlichkeit und das Vertrauen in die individuelle Kompetenz jeder Frau, ihre Probleme eigenständig zu lösen. Das Ziel – und ggf. Zwischenziele – der Beratung wird bzw. werden zu Beginn ausgehandelt, so dass für beide Beteiligte der Beratungserfolg klar erkennbar wird.

## Wo wir Erfolge sehen:

- Im Verlauf der vergangenen zehn Jahre haben wir das Vertrauen vieler Frauen erworben: Frauen aus der Kommune und zum Teil auch aus dem Rhein-Neckar-Kreis haben unser Beratungsangebot wahrgenommen – oft auf Empfehlung einer anderen Frau, die schon einmal bei uns war.
- Zugunsten der ratsuchenden Frauen konnten wir viele hilfreiche und tragfähige Kooperationsstrukturen zu den professionellen Beratungsstellen auf- und ausbauen.
- Viele der in den Einzelberatungen geäußerten Schwierigkeiten sind in die Arbeit des Frauenamtes schon eingeflossen und sind auch weiterhin Richtschnur für unser Engagement.

## Wo wir weitere Handlungsmöglichkeiten sehen:

- Beibehaltung des Angebots.

## Teil III: Unsere Ressourcen

# Personelle und finanzielle Ressourcen des Amtes für Frauenfragen

## 1. Personelle Ressourcen

Mit der Verselbständigung des Frauenbüros<sup>34</sup> zu einem Frauenamt ist 1991 ein wichtiger Schritt vollzogen worden: Das Amt wird mit zusätzlichen drei Planstellen ausgestattet, mit den im bisherigen Frauenbüro angesiedelten zwei Vollzeitstellen stehen jetzt insgesamt fünf Planstellen zur Verfügung, die auf sechs Mitarbeiterinnen verteilt sind. In den vergangenen zehn Jahren gab es natürlich auch personelle Wechsel, die jedoch aus unterschiedlichen Gründen nicht nahtlos erfolgten. Die nachfolgende Auflistung vermittelt einen Überblick:



**Eva Maierl**  
*Sachbearbeiterin*  
[Vollzeit]  
seit 01.10.1991



**Miriam Backfisch**  
*Sekretärin*  
[Vollzeit]  
seit 18.07.2001

(Diese Stelle war im Verlauf der zehn Jahre insgesamt 1 1/2 Jahre unbesetzt.)



**Doris Rasch**  
*stellvertretende  
Amtsleiterin*  
[Vollzeit]  
seit 01.10.1991



**Dörthe Domzig**  
*Amtsleiterin*  
[Vollzeit]  
seit 01.04.1992



**Britta Günther**  
*Verwaltungsleiterin*  
[Teilzeit]  
seit 01.02.2002



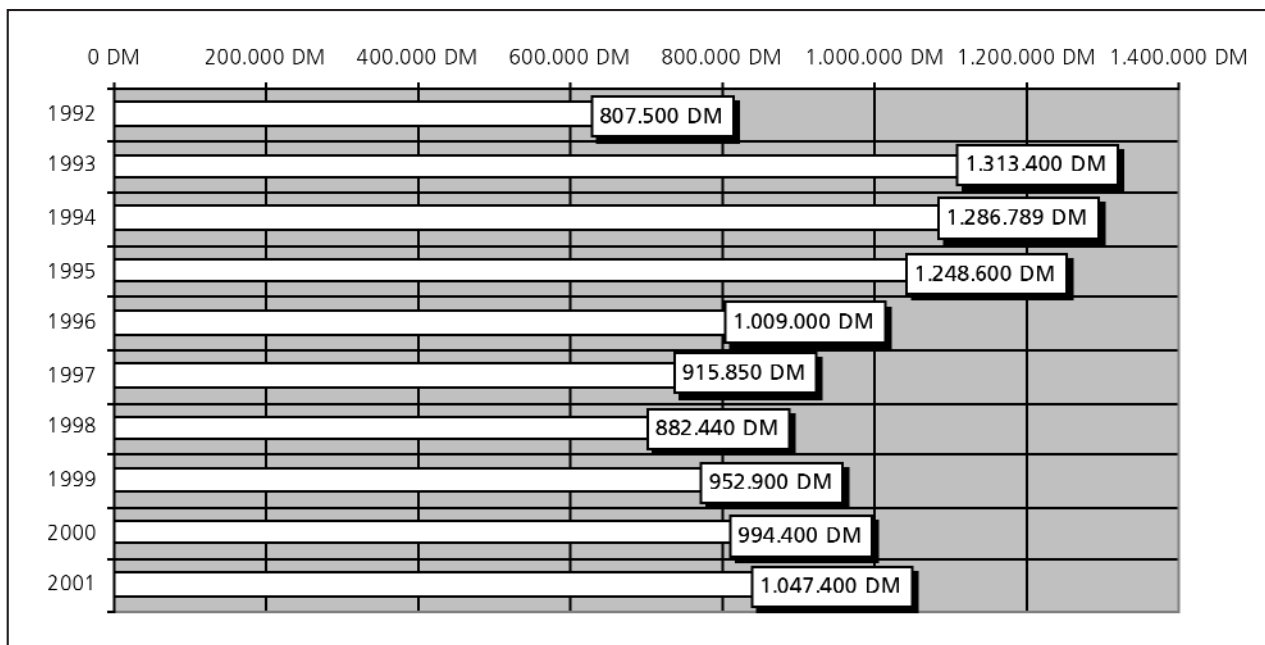
**Beate Lüdtkke**  
*Sachbearbeiterin*  
[Teilzeit]  
seit 06.04.1998

(Diese Stelle war im Verlauf der zehn Jahre insgesamt 1 1/2 Jahre unbesetzt.)

<sup>34</sup> Die Vorläufer des Frauenamtes: Frauenberatung (1986-1989) und Frauenbüro (1990-1991)

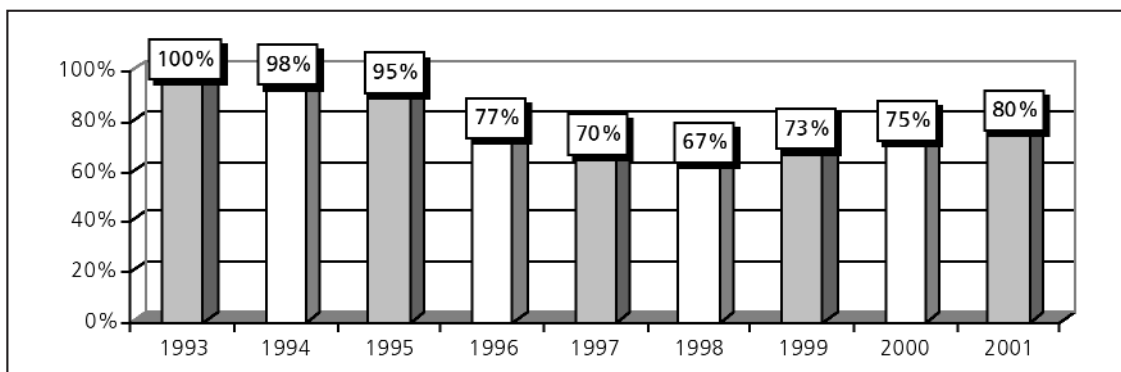
## 2. Finanzielle Ressourcen

Die Gesamtentwicklung des Haushalts spiegelt die wachsende Bedeutung der Arbeit wider – und zugleich aber auch die Betroffenheit von Sparmaßnahmen:



Gesamtentwicklung des Haushalts

Bezogen auf das Jahr 1993 – der erste Haushalt, den die Amtsleiterin selbst gestalten konnte – stellt sich die Entwicklung wie folgt dar:



Prozentuale Entwicklung des Haushalts, bezogen auf 1993

## Was wir insgesamt erreicht haben

### Die Bilanz ist positiv:

#### Schluss mit dem Abstellgleis für die Gleichstellungspolitik, eine Stadt übernimmt Verantwortung

- Der Rückblick hat es gezeigt, aus unserer bisherigen Arbeit können wir eine positive Bilanz ziehen. Die auf vielfältige Weise<sup>35</sup> strukturierte Verankerung der Querschnittsaufgabe Gleichstellung als Qualitätsmerkmal der internen und externen Aufgabenwahrnehmung der Stadtverwaltung Heidelberg hat diese Perspektive heute zu einem wichtigen Bestandteil gemacht, die zunehmend praktisch umgesetzt wird. Damit hat die ursprüngliche politische Hoffnung Früchte getragen, auf dem Weg einer ernstzunehmenden institutionellen Integration die Umsetzung und Gestaltung des Gleichstellungsauftrages aus der Randständigkeit herauszunehmen.

#### So geht es weiter: zielgruppendifferenziert, praxisorientiert und beteiligungsoffen

- Unsere Erfahrungen mit der Realisierung dieses politischen Auftrages zeigen, dass seine Umsetzung vor allem dann akzeptiert wird, wenn er beteiligungsorientiert und mit hohem Praxisbezug in die allgemeine Aufgabenwahrnehmung bzw. in geplante laufende Vorhaben integriert wird. Dies funktioniert vor allem dann, wenn der Wille für eine frühzeitige Beteiligung des Fachamtes für Gleichstellungspolitik vorhanden ist und dieser auch auf allen Ebenen in die Tat umgesetzt wird. Wir konnten dann zielgruppendifferenziert unser fachpolitisches Know-how fruchtbringend zur Verfügung stellen und in der Auseinandersetzung mit den jeweiligen Anforderungen konzeptionell und strategisch weiterentwickeln.

#### Kein Kinderspiel: nicht ohne „Katalysatorin“ und Erfolgskontrolle

- Es ist im Laufe unserer Arbeit auch deutlich geworden, dass zur erfolgreichen nachhaltigen Verankerung eines neuen Politikfeldes die Institutionalisierung einer Instanz mit der Rolle eines Katalysators, wie im Fall des Amtes für Frauenfragen, unverzichtbar ist. Nicht zuletzt um zum richtigen Zeitpunkt mit passenden Vorschlägen, Initiativ- und Kooperationsangeboten Weichen stellen zu können, aber auch um die nötigen Netzwerke zusammenzuführen und zusammenzuhalten und natürlich, um sich für die Sicherung qualitativer Standards einzusetzen. In diesem Zusammenhang spielt auch die Wahrnehmung von Evaluations- und Kontroll- bzw. Controllingfunktionen eine erhebliche Rolle. Dies sowohl im Sinne der Sicherung besonderer Qualitäten (Projekte und Dienstleistungen) als auch im Sinne der Sicherung von Lernprozessen in einer großen Organisation. Ohne sie würde ein Politikfeld wie die Gleichstellung, deren Akzeptanz trotz grundsätzlicher rechtlicher Absicherung starken Schwankungen unterliegt, im Wettbewerb zum Teil unvereinbarer Interessen in seiner Randständigkeit verbleiben.

<sup>35</sup> – durch deren Einbindung in Leitlinien, durch lösungsorientierte empirische Untersuchungen, durch die Einführung von Zielvereinbarungen, durch punktuelle exemplarische Kooperationsprojekte mit kommunalen Verantwortungsträgern, durch Beratung, durch Controlling, durch Bewertung und Weiterentwicklung von erreichten Qualitätsstandards –

## Maßstäbe für einen Dauerauftrag sichern

- Wir haben mit den uns zur Verfügung stehenden Mitteln (siehe auch S. 133, Ressourcen des Amtes für Frauenfragen) das öffentliche Bewusstsein für das Thema Gleichstellung und die ihm zugrunde liegenden Probleme in einer erheblichen Bandbreite des komplexen Verantwortungsbereiches Kommune geschärft. Im Laufe unserer Arbeit ist es uns dabei gelungen, die relevanten typischen Gleichstellungsprobleme von Frauen sichtbar zu machen. Mit entsprechenden Projekten und Projektvorschlägen, wie diese Probleme in den unterschiedlichsten kommunalen Kontexten sinnvoll bearbeitet werden können, konnten wir vertiefend verdeutlichen, was strukturell zu bearbeiten ist, wenn dieses politische Ziel ernsthaft verfolgt werden soll.

## Den jeweiligen Nutzen des Gleichstellungsauftrages in der enormen Bandbreite kommunaler Arbeit sehen können

- Auf diese Weise haben wir zum einen grundsätzliche orientierende Maßstäbe zur Verfügung gestellt, die für eine nachhaltige Gestaltung der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern im kommunalen Kontext – sowohl nach innen als auch nach außen – geeignet sind.  
Zum anderen konnten wir immer wieder den unmittelbaren Nutzen einer konstruktiven Arbeit an einem ausbalancierten Geschlechterverhältnis für die Stadtverwaltung selbst wie auch die Kommune exemplarisch deutlich machen.

## Neue Dienstleistungen für Frauen

- Über diese orientierende Arbeit hinaus sind durch unsere Vorschläge und durch deren eigene exemplarische Durchführung in sehr vielen Fällen auch zahlreiche neue Dienstleistungen zum Nutzen der Kommune entstanden.
- Schon bestehende Dienstleistungen und Projekte von Frauen für Frauen in Heidelberg konnten erfolgreich gestärkt und die Entwicklung neuer Angebote und Projekte unterstützt werden. Damit ist insgesamt das Spektrum der Dienstleistungen für die Bewältigung typischer Gleichstellungsprobleme in Heidelberg erheblich erweitert worden und der zweite mit der Institutionalisierung des Amtes für Frauenfragen verbundene politische Auftrag, nämlich der der Parteilichkeit für Frauen, erfolgreich aufgegriffen worden.

## Konzeptionelle Klarheit, Instrumente weiterentwickeln und immer wieder nachhaken

- Qualitätsmerkmal unserer Arbeit, für die wir uns alle mit überdurchschnittlichem Engagement und großer innerer Anteilnahmen eingesetzt haben und auch nach wie vor einsetzen, war und ist: Konzeptionelle Klarheit, Praxisorientierung in der großen Bandbreite kommunaler Aufgabenwahrnehmung sowie Flexibilität. Um das erklärte Ziel, den unteilbaren Gleichstellungsanspruch zum nachhaltigen Bestandteil der Aufgabenwahrnehmung in der Stadt Heidelberg zu machen, der alle Arbeitsbereiche kommunaler Verantwortung in relevanter Weise prägt und durchdringt, war und ist es für uns besonders wichtig, Wirkungen zu überprüfen, aus Erfahrungen zu lernen und die Instrumente für eine

dauerhafte Umsetzung des Gleichstellungsauftrages weiter zu verbessern. Denn soviel steht auch nach 10 Jahren engagierten Arbeitens fest:

### **Die Möglichkeiten werden bei weitem nicht ausgeschöpft!**

- Trotz großer Fortschritte bei der Verankerung unseres politischen Auftrages werden die tatsächlichen Möglichkeiten zu seiner Umsetzung bei weitem noch nicht ausgeschöpft.

## **Handlungsbedarf, Perspektiven, Visionen**

### **An guten Konzepten mangelt es uns nicht**

- Auch wenn sich das Konzept der institutionellen Einmischung zur Realisierung eines „neuen Geschlechtervertrages“ als ein unglaublich erfolgreiches Projekt erwiesen hat, liegt dennoch auf der Hand, dass nach 10 Jahren Arbeit in Heidelberg, und nach über 20 Jahren in vielen anderen deutschen Kommunen, dieser Auftrag noch lange nicht zu Ende geführt ist. Zu tiefgreifend und komplex sind die nötigen Strukturveränderungen und die damit verbundenen Verhaltens- und Verfahrensänderungen, zu tiefgreifend sind die damit verbundenen grundsätzlichen Probleme der gerechten Verteilung von (knappen) Ressourcen, Lebensmöglichkeiten und Privilegien.

### **Der Blick muss sich weiten:**

#### **Eine Chance für Männer**

- Noch viel zu häufig ist das Verständnis von Gleichstellungspolitik unglaublich eng. Besonders oft gerät aus dem Blick, dass wir es mit der Verantwortung für den Aufbau eines neuen Geschlechterverhältnisses zu tun haben. Damit wird nur über den Veränderungsbedarf bei Frauen nachgedacht und mutiert das neue Geschlechterverhältnis zur alleinigen „Frauenfrage“. Gleichstellung ist auch ein Problem von Männern oder besser gesagt, eine Herausforderung, der sich Männer in gleicher Weise wie Frauen stellen müssen. Ohne ein anderes Selbst-Bewusstsein auch von Männern, das in der Lage ist, eine Fixierung auf idealisierte Männlichkeitsnormen aktiv zu überwinden, ohne eine Verantwortungsübernahme für eine neue Aufgaben- und Ressourcenteilung zwischen den Geschlechtern, bleibt das Gesamtprojekt ein „ungelöschter Dauerbrenner“, bleiben die bisherigen Anstrengungen notgedrungen an der Oberfläche und können die Chancen, die darin für die individuelle Entwicklung und ein gutes Zusammenleben stecken, nicht eingelöst werden.

### **...und wenn sich einfach alle stur stellen?**

- Es hilft wenig, wenn Frauen beispielsweise den öffentlichen Bereich erfolgreich erobern, aber Männer ihren Pflichten als gleichberechtigte Partner und Väter in Haushalt und Familie nicht nachkommen und öffentliche Leistungen als politisch bzw. „ökonomisch“ abwegiges Anliegen gelten (wie beispielsweise ausreichende verlässliche ganztägige Kinderbetreuung, die flexibel auf die Bedürfnisse von Eltern und Kindern eingeht

oder das Regelangebot von Ganztagschulen). Auf diese Weise werden Frauen durch traditionelle Meinungsführerschaften mit den entsprechenden Konsequenzen für die Qualität öffentlich bereitgestellter Dienstleistungen genauso zur Übernahme alter Rollenmuster gedrängt wie durch das Rollenverhalten von Männern im Privatbereich. Dies gilt nicht nur beim Thema Kinderbetreuung, dies gilt beispielsweise auch für die Art und Weise, wie Mobilität, Wohnen oder Arbeiten in einer Kommune gestaltet wird. Obwohl sie längst nicht mehr zu den modernen Lebens- und Berufserwartungen junger Menschen oder zu den biographischen Mustern von zahlreichen Frauen und Männern passen, bestimmen Regelsysteme und Strukturen, die eigentlich zu überkommenen Rollenverteilungen gehören, noch heute das tägliche Leben der überwiegenden Mehrheit.

## Die öffentliche Verantwortung bleibt

- Hier zu neuen Wegen zu finden, um die für die Gleichstellung so wichtige öffentliche Auseinandersetzung über vermeintlich private Angelegenheiten so herzustellen, dass ihr auch die nötigen praktischen Konsequenzen folgen, ist eine zentrale Voraussetzung und Herausforderung für den überfälligen Umbau des Geschlechterverhältnisses. Bis dahin wird es zu den Mindestvoraussetzungen der Gestaltung des Gleichstellungsauftrages gehören, die Verdrängung der Frauen aus der politischen und wirtschaftlichen Öffentlichkeit nicht noch als ihr Privileg auszugeben, sondern es als das zu benennen, was es ist: eine wirtschaftliche und politische Enteignung (zum Teil auch Selbstenteignung) von Frauen.

## Ein Wort und die Emotionen kochen: „Frauenförderung“

- Ein weiteres Problem eines zu eng gefassten Verständnisses des Gleichstellungsauftrages ist die vielfach vorzufindende Haltung, es handle sich dabei lediglich um punktuelle Arbeitsaufträge im Bereich der Personalentwicklung wie z. B. um Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf – für Frauen natürlich. Was von höchsten Gerichten einst als berechtigte Anwendung von Kompensationsleistungen mit dem Begriff der Frauenförderung belegt wurde, wird vor allem im Zusammenhang der Personal- und Organisationsentwicklung gerne so verwendet, dass niemand mehr etwas damit zu tun haben will: erst recht die Frauen nicht, weil sie verständlicher Weise institutionalisierte Gönnerhaftigkeit nicht nötig haben und auch nicht in den Ruf kommen wollen, ihren Platz nicht wegen ihrer guten Leistungen einnehmen zu können, sondern aufgrund ihres Geschlechtes. Und Männer nicht, weil sie befürchten, benachteiligt zu werden. Wohl fühlen sich auf diese Weise nur noch Paternalisten, die ihre Positionen nicht mehr verteidigen müssen.

## ...aber auch das ist steigerungsfähig

- Nicht selten ist die Vorstellungskraft zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrages durch emotionale Affekte stark oder vollständig beeinträchtigt, weil die Möglichkeiten, gegen (selbstgewählte) Klischees effektiv Sturm zu laufen, genauso vielfältig sind wie die Möglichkeiten, sich durch dieses Thema angegriffen zu fühlen – sowohl für Männer als auch für Frauen. Besonders schwierig wird es, wenn durch die Art und Weise des politischen Umgangs mit Gleichstellungsprojekten oder -themen eine Wiederbelebung der überkommenen Geschlechtsrollenmuster geschieht und damit in paradoxer Weise genau das bestätigt oder schlimmer noch



überhaupt erst aktiviert wird, was eigentlich abgeschafft werden soll: Der Fundamentalismus von Rollenklischees und die mit ihm verbundenen Möglichkeiten zur Schaffung von „Sonderwelten“, von Abwertung, Diskriminierung, Ausgrenzung, Ausbeutung und im schlimmsten Fall Zerstörung.

## Gleichstellung findet nicht nur im Kopf statt – zwischen Skylla und Charybdis

- Eine andere Form, die eigene Verantwortung für den unteilbaren Geltungsanspruch des Gleichstellungsauftrages abzulehnen und seinen Bezug zum Ganzen unseres Zusammenlebens zu verleugnen, ist die oft vertretene Vorstellung, das „diese Fragen“ doch von der Frauenbeauftragten (vielleicht auch noch von „den Frauengruppen“) gelöst werden. Eine Variante dieser Haltung ist, das ganze Thema für ein individuelles Problem zu erklären, das sich im Laufe der Zeit schon von selbst löse. Wird dieses Denken eher von der Idee der Ausgrenzung und der Befriedung von Ansprüchen durch die Schaffung von „Sonderwelten“ gespeist, findet sich als andere Seite dieser Medaille die Abwehr berechtigter Ansprüche durch Bürokratisierung. Dies geschieht beispielsweise auf dem Weg der formelhaften und symbolischen Bearbeitung von Grundsatzbeschlüssen, die zwar „von Oben“ angeordnet sind, aber bei den zuständigen Personen allenfalls „verbale Aufgeschlossenheit bei relativer Verhaltensstarre“ (U. Beck) auslösen. So sehr autonome Politik ohne institutionelle Verankerung randständig bleibt, so wenig eine ernsthafte Umsetzung des Gleichstellungsanspruches auf Unterstützung und Anweisung durch die Führungsspitze verzichten kann, so sehr läuft eine Politik ins Leere, wenn sie ohne die nötige innere Unterstützung „von Unten“ und natürlich ohne die Prüfung durch kritische Distanz zum „Mainstreaming“ und zum „Etablierten“ leben will.

Die tatsächliche Geschlechterkultur ist und bleibt ein politischer Verhandlungsprozess im weitesten Sinne und das auf allen Ebenen menschlicher Beziehungen. In Ermangelung eines Konsenses über den persönlichen und politischen Nutzen von Gleichstellung im Geschlechterverhältnis ist diese Kultur ständig in Bewegung und von vielfältigen auch gegenläufigen und widersprüchlichen Entwicklungen geprägt, deren Typologie vermutlich Bücher füllen könnte. Entscheidend ist (immer wieder neu), wie denn nun ganz konkret die Ressourcen und Optionen zwischen den Geschlechtern verteilt sind. Dieses muss regelmäßig anhand relevanter Maßstäbe erhoben und damit einer Überprüfung zugänglich gemacht werden.

## „Das kann doch nicht alles gewesen sein?“

- Vielfach übersehen werden die Chancen, die ein modernisiertes Geschlechterverhältnis zugleich für die Stabilität und die zukunftsorientierte Anpassungsfähigkeit einer Kommune bedeuten können. Dazu einige Beispiele:

### Die demokratische Stadt des sozialen Ausgleiches, die Vielfalt integriert

- Die von Frauen immer wieder vorgetragene Macht- und Herrschaftskritik ist nicht nur urdemokratisch und rechtsstaatlich, sie ist der Motor für mehr **persönliche Wahlfreiheit**, mehr Selbstbestimmung und Selbstverantwortung unabhängig von Geschlechterrollenklischees.

Diese Kritik lebt nicht nur von der Vision der **Gewaltfreiheit in Beziehungen**, sie stellt auch Abwehrkräfte gegen die Zumutungen von Geschlechtsrollenklichs zur Verfügung, die als „Grabstätten“ von Identitätsentwicklung wirken und einer der robusten Motoren für Ausgrenzung, Abwertung, Diskriminierung und auch Ausbeutung sind. Die zerstörerischen Grenzen und die Entwicklung hemmende Überbetonung und -bewertung von Dominanz und Durchsetzungsfähigkeit, Trennung und Spezialisierung im Bild idealisierter Männlichkeit werden sichtbar und können nicht nur im Bereich der Gewaltprävention, sondern in allen relevanten Kontexten des Zusammenlebens zum Wohle aller bearbeitet werden – nicht zuletzt legt sie einen verantwortbaren Umgang mit der uns umgebenden Natur nahe.

- Die Stadt, die das Ziel der **Chancengleichheit im Beruf** realisiert, dessen Mindestvoraussetzungen **gleiche Bildungs- und Ausbildungschancen** sind, sorgt nicht nur für gleiche Repräsentation von Frauen und nutzt damit klug die Kreativität und Kompetenz aller Menschen für ihre zukunftsfähige Weiterentwicklung ob im beruflichen oder politischen Leben. Sie **integriert** auch unlebbar gewordene **Polarisierungen** neu. Sie stärkt ein Arbeiten, dass soziale Verantwortungsübernahme entsprechend der Wechselfälle des Lebens zulässt und die Einbeziehung von Haushalt und Familie vor allen Dingen bei Männern, aber natürlich auch bei Frauen, neu bewertet. Sie stärkt einen anderen Begriff von Teilen, der sich auch in **finanzieller Verteilungsgerechtigkeit** (z. B. gleiche Arbeitsmöglichkeiten, gleiche Einkommensmöglichkeiten) zwischen Frauen und Männern ausdrückt und dem Verzicht darauf, die Biographien von Frauen als „kostenlose Ressource“ für die Bewältigung von Hausarbeit und Familienpflichten einzusetzen. Damit werden wichtige Voraussetzungen für tatsächliche soziale Integration geschaffen. Der Verzicht auf die Stärkung privater „Sonderwelten“ kann nicht zuletzt verhindern helfen, dass einzelne Menschen ihre Existenz nicht mehr eigenständig sichern können. Mit diesem neuen Begriff vom Teilen ist nicht nur eine neue Form von Geschlechterpartnerschaft auch bei unbezahlten Pflichten verbunden, sondern auch das
- **Einstehen für die notwendige öffentliche Verantwortung:** Für den Auftrag, gezielt, systematisch und professionell an der Beseitigung der typischen Gleichstellungsprobleme zu arbeiten. Das heißt nicht nur Integration durch den Schutz vor Diskriminierung, Ausgrenzung u.ä. zu fördern. Das heißt auch, die nötigen Voraussetzungen zur **Sicherung** Stabilität schaffender **sozialer Qualitäten** bereitzustellen, die durch die Wiedereinbindung der sozialen Verantwortung für beispielsweise heranwachsende Kinder (z. B. qualifizierte Ganztagsbetreuung und Bildung von Kindern und Jugendlichen als Normalfall) und alternde Menschen in die Verantwortung auch der Gemeinschaft entstehen. Qualitäten, deren Vorteile auch bei der Gestaltung von Wohnen, Mobilität, Stadtplanung und Gesundheitspolitik im weitesten Sinne in einer Stadt zum Tragen kommen müssen.

### Gleichstellung: erfrischend innovativ und Standortvorteil

Was deutlich werden sollte, es ist nicht nur ein moralisches Gebot oder eine rechtliche Verpflichtung, die „tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern“ zu einem entscheidenden Maßstab unserer täglichen nicht nur politischen Entscheidungen zu machen. Gleichstellungspolitik zu betreiben heißt gesellschaftliche Modernisierungsmotoren aufzutanken, um tatsächliche soziale Integration und Stabilität zu erreichen. Es bedeutet, den fundamentalistischen Kern der irreführenden allgemeinen Vorstellungen darüber, was weiblich und was männlich sei, zurückzuweisen und an deren Stelle emanzipatorische Werte der Selbstbestimmung und verantwortbaren Handelns zu setzen. Es heißt BündnispartnerInnen zu finden und zu fördern, um vollständige Demokratie nach vorne zu bringen. Es heißt Stabilität nicht durch Monokultur und einseitige Orientierungen an der traditionellen männlichen „Normal“-Biographie, sondern durch Flexibilität, nämlich die wirkliche Integration typischerweise polarisierter Lebenswelten, zu ermöglichen. Und nicht zuletzt heißt es wirtschaftlich zu denken. Diskriminierung und Desintegration verursachen nicht nur Imageschäden, sondern auch hohe Kosten in der Sozialhilfe, durch Gewalt und Gewaltbekämpfung, durch Klagen und natürlich durch entgangene Leistungen – und das angesichts eines beispiellos hohen Ausbildungsstandes von Frauen oder der immer wieder vorgetragenen Problemlösungskompetenzen von gemischten Teams. Überdies ist jede zweite Kundin eine Frau, sei es nun die Kundin von Betrieben, von Verwaltungen oder von Politik. Wer will es sich leisten, auf diese Kundinnen zu verzichten?<sup>36</sup>

Alle kommunalen Verantwortungs- und EntscheidungsträgerInnen können sich die katalysatorische Kraft, die eine Veränderung des Geschlechterverhältnisses für zentrale Modernisierungsvorhaben – nicht nur in der Kommunalpolitik – bedeuten kann, zunutze machen, indem sie unbeirrt am konsequenten Aufbau eines „neuen Geschlechtervertrags“, an einer neuen Partnerschaft zwischen Frauen und Männern, mitarbeiten.

<sup>36</sup> Spätestens jetzt zeigt sich, dass der Name „Amt für Frauenfragen“ zwar eine nachvollziehbare Geschichte hat, den umfassenden politischen Auftrag und die Komplexität der tatsächlich geleisteten Arbeit aber nicht wirklich auf den Punkt bringt. Darum ist es gut, wenn er geändert wird.

## Veröffentlichungen des Amtes für Frauenfragen, 1992-2002

1.	<b>Modellversuch Frauen-Nachttaxi Heidelberg.</b>	Dokumentation. In Zusammenarbeit mit Sabine Hug. 1992, vergriffen
2.	<b>Stärker als ihr denkt – die ‚neuen‘ Bücher für Mädchen.</b>	Dokumentation der Erstpräsentation der Ausstellung in Heidelberg. Brigitte Pyerin, Doris Rasch, Katarina Weiher. 1992
3.	<b>Frauen wollen vorankommen. Verkehrspolitik aus Frauensicht.</b>	Gisela Stete und Dörthe Domzig. 1993, vergriffen
4.	<b>Mädchengerechte Kinderspielplätze.</b>	Angelika Hartmann. 1993
5.	<b>Stärker als ihr denkt – die ‚neuen‘ Bücher für Mädchen.</b>	Brigitte Pyerin u. a. Verlag Mensch & Leben, Bad Homburg, 1993, DM 14,80 [€ 7,57]
6.	<b>Angsträume in Heidelberg. Das Sicherheitsempfinden von Frauen in ihrer Stadt.</b>	Anina Mischau, Caroline Kramer, Andrea Füg, Dörthe Domzig. 1994, vergriffen
7.	<b>Sicherheit hat Vorfahrt. Frauen-Nachttaxi in Heidelberg.</b>	Eva Maria Vogt. 1994
8.	<b>Fraueninteressen an Stadtentwicklung.</b>	Dörthe Domzig. 1995
9.	<b>Dienstvereinbarung zur Personalentwicklung für Frauen</b>	Frauenförderplan der Stadt Heidelberg. 1995
10.	<b>Dienstvereinbarung zum Schutz von Beschäftigten der Stadtverwaltung Heidelberg vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.</b>	1995
11.	<b>Der Frauenalltag als Planungsgrundlage. Beispiel Emmertsgrund.</b>	Christiane Hauß und Christel Frank. 1996, € 6,00 [DM 12,00]
12.	<b>Für eine frauengerechte kommunale Wirtschafts- und Strukturpolitik der Stadt Heidelberg.</b>	ISA Consult. 1996, vergriffen
13.	<b>Zukunftswerkstätten – Heidelbergerinnen mischen sich ein in die Stadtteilgestaltung:</b>	Wenn nicht wir, wer dann? Ein Zwischenbericht. Dörthe Domzig und Doris Rasch. 1996
14.	<b>Die Vergangenheit ist die Schwester der Zukunft.</b>	800 Jahre Frauenstadtgeschichte in Heidelberg. Petra Nellen u. a. Verlag Regionalkultur, Ubstadt-Weiher, 1996, DM 34,00 [€ 17,38]
15.	<b>Städtebauliches Kolloquium: „Planung aus Frauensicht“.</b>	Beatrice Kustor. 1996, € 5,00 [DM 10,00]
16.	<b>Die Verwaltungsreform als Herausforderung: mitdenken – mitreden – mittragen</b>	Mit der Reform zu mehr Gleichstellung für Mitarbeiterinnen und für Bürgerinnen Dokumentation der Tagung vom 20.11.96, 1997, vergriffen

17.	<b>Fünf Jahre Amt für Frauenfragen. Ein Arbeitsbericht.</b>	1997, vergriffen
18.	<b>Angst lähmt – Mut befreit!</b>	Praktische Tipps zur eigenen Sicherheit für Mädchen und Frauen Hg.: LAG der kommunalen Frauenbeauftragten Baden-Württemberg, 1997
19.	<b>Angsträume in Heidelberg. Das Sicherheitsempfinden von Frauen in ihrer Stadt.</b>	Zwischenbilanz zur Umsetzung der Studie Dr. Beatrix Spreier. 1997
20.	<b>Frauenförderplan der Stadt Heidelberg – Erster Bericht zur Umsetzung</b>	Beatrice Kustor. 1998
21.	<b>Was ist neu im Sorgerecht und Umgangsrecht?</b>	Seit dem 1. Juli 1998 in Kraft: Die neuen Regelungen durch das Kindschaftsrechtsreformgesetz Vera Dettenborn. 1998
22.	<b>Die Arbeitsmarktsituation für Berufsrückkehrerinnen in Heidelberg</b>	Ergebnisse einer empirischen Umfrage bei Heidelberger Unternehmen. Abschlußbericht. Dr. Anke Schuster. 1998
23.	<b>Gewalt gegen Frauen und Mädchen ist keine Privatsache</b>	Dokumentation zum Start der Kampagne gegen Gewalt im Geschlechterverhältnis Doris Rasch. 1999, vergriffen
24.	<b>Gegen Gewalt an Frauen. Hintergründe, Gegenwehr, Hilfsangebote.</b>	Projektgruppe „Gegen sexuelle Gewalt an Frauen“ und Susanne Eckl-Gruß. Doris Rasch und Gabriela Skolaut 4., überarbeitete Aufl., 1999
25.	<b>Die Würde der Frau ist unantastbar. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Hintergründe, Gegenwehr, Hilfsangebote</b>	Heidrun Motzkau, Doris Rasch und Gabriele Skolaut. 3., überarbeitete Aufl. 1999
26.	<b>Das Handbuch für Frauen. Beratung, Gruppen, Initiativen, Adressen.</b>	2., überarbeitete Aufl. 1996 und aktualisierte Ergänzung, 1999
27.	<b>Gewalt ist keine Privatsache</b>	Verantwortliches Handeln bei Gewalt im häuslichen Bereich. Dokumentation der Fachtagung vom 21. November 2000. Susanne Eckl-Gruß. 2001
28.	<b>Frau und Beruf: Einstieg – Umstieg – Aufstieg 2002</b>	Qualifizierungsmaßnahmen für Frauen in Heidelberg. Dr. Anke Schuster, Petra Nellen. 5. Neuauflage 2002

## Geförderte Projekte im Einzelnen – ein Überblick

Gruppe	gefördertes Projekt	Jahr
AG WiderWillen	Ausstellung „WiderWillen“	1992
AG HDer Frauengruppen	Internationales Frauenkulturfest (anlässlich 8.3.92)	1992
Organisationsgruppe c/o S. Kraus	1. Heidelberger Frauen-Musik-Werkstatt	1992
Internationales Kommunikations- u. Beratungszentrum (heute IFZ)	Wen-Do-Selbstverteidigungskurs für ausländische Frauen und Mädchen	1992
ABSCHMINKE	1 Ausgabe der Frauenzeitschrift „ABSCHMINKE“	1992
Komponistinnen gestern – heute	HDer Künstlerinnenpreis an Galina Ustwolskaja	1992
Frauen helfen Frauen e.V.	Bundesweites Frauenhaustreffen in Heidelberg (26.-29.11.92)	1992
Frauenkommission des Ausländerrates	Frauenkulturwoche vom 26.-31.10.92	1992
Beratung alleinstehender Mütter u. Schwangerer e.V. (BAMS)	Dokumentation für die Jahre 1988-1992 sowie Kulturprogramm	1992
Frauencafé/Kulturgruppe	Kulturprogramm	1992
Renate Staudenmeyer	Kulturveranstaltung für Frauen und Lesben	1992
AG WiderWillen	Broschüre über Institutionen und Einzelpersonen, die therapeutische Hilfe bei der Bewältigung von sexuellem Missbrauch anbieten + die Dokumentation der Ausstellung „Wider Willen“	1993
AG HDer Frauengruppen	Unterstützung lfd. Aufgaben	1993
ABSCHMINKE	Mai-Ausgabe der ABSCHMINKE	1993
Komponistinnen gestern – heute	„Kultur(t)Raum Europa“ – Frauen in der Musik, Begegnungen mit Komponistinnen aus Deutschland, der tschechischen und der slowakischen Republik vom 16.09.-19.09.93	1993
Komponistinnen gestern – heute	HDer Künstlerinnenpreis an Ivana Loudová	1993
Beratung alleinstehender Mütter u. Schwangerer e.V. (BAMS)	Zuschuss zu div. Druckkosten (Briefpapier, Info-Blätter, Plakate, Aufkleber), Büromöbeln, Literatur	1993
Frauencafé/Kulturgruppe	Kulturprogramm 1993: Vorträge und Ausstellungen einheimischer Künstlerinnen	1993
AG LesbenLeben	Literaturausstellung: „LesbenLeben – Lust und Frust. Lesbisches Leben in der öff. Darstellung“	1993
Ganzheitliches Bildungs- und Beratungszentrum zur Förderung und Integration behinderter Frauen (BiBeZ)	Mietkosten- und Personalkostenzuschuss	1993
Lesbenring	12 öffentliche Vorträge, Lesungen und andere kulturelle Veranstaltungen sowie 4 Tanzveranstaltungen zur Förderung der Entwicklung einer sozialen und kulturellen Identität lesbischer Frauen	1993

<b>ABSCHMINKE</b>	3 Ausgaben der ABSCHMINKE	1994
<b>Komponistinnen gestern – heute</b>	HDer Künstlerinnenpreis an Ruth Schonthal	1994
<b>Beratung alleinstehender Mütter u. Schwangerer e.V. (BAMS)</b>	Zuschuss zur Anschaffung diverser Einrichtungsgegenstände sowie Sach- und Mietkostenzuschuss	1994
<b>Frauencafé/Kulturgruppe</b>	Kulturprogramm 1994: Vorträge und Ausstellungen einheimischer Künstlerinnen	1994
<b>BiBeZ</b>	Mietkosten- und Personalkostenzuschuss	1994
<b>Lesbenring</b>	3 Veranstaltungen: 10.06.94: „Wie weit geht die Gleichberechtigung?“, 27.10.94: „Finanzielle Altersvorsorge I“, 03.11.94: „Finanzielle Altersvorsorge II“	1994
<b>AK Lesbianfrühlingstreffen HD</b>	20. Lesbianfrühlingstreffen vom 20.-23.5.94	1994
<b>Sozialforum</b>	Fachtagung: „Strukturelle Gewalt gegen Frauen – Auswirkungen der herrschenden Sozialpolitik auf die Lebenssituation von Frauen“	1994
<b>Kulturkreis Emmertsgrund e.V.</b>	Frauenkulturwoche im Emmertsgrund, 18.-25.6.94	1994
<b>Kath. Gesamtkirchengemeinde HD</b>	Förderung der von der Ehe-, Familien- und Lebensberatungsstelle angebotenen Frauengruppe	1994
<b>AG WiderWillen</b>	Präsentation der Ausstellung „WiderWillen“ im November 1995 im Rathausfoyer	1995
<b>Komponistinnen gestern – heute</b>	HDer Künstlerinnenpreis an Younghi Pagh-Paan	1995
<b>Frauen helfen Frauen e.V.</b>	Veranstaltung anlässlich des 15jährigen Bestehens des Frauenhauses am 1.4.1995	1995
<b>Frauencafé/Kulturgruppe</b>	Kulturprogramm 1995: Vorträge und Ausstellungen einheimischer Künstlerinnen	1995
<b>BiBeZ</b>	Mietkosten- und Personalkostenzuschuss	1995
<b>Lesbenring</b>	10 öffentliche Vorträge, Lesungen bzw. Veranstaltungen sowie 2 kulturelle Veranstaltungen	1995
<b>Lesbenring</b>	Erstausrüstung eines Büroraumes	1995
<b>Fraueninitiative (ZWS) Emmertsgrund</b>	Stadtteilzeitung 1996 und 2 Frauenrockbands	1995
<b>Kath. Gesamtkirchengemeinde HD</b>	Förderung der Frauengruppe	1995
<b>Frauennotruf</b>	Förderung der Heidelberger Notrufwochen anlässlich des Internationalen Frauentages in der Zeit vom 4.-22.3.1995	1995
<b>Frauennotruf</b>	Förderung des Projekts: Prävention in Schulen und Kindergärten zum Thema sexuelle Gewalt	1995
<b>ABSCHMINKE</b>	Eine Ausgabe der ABSCHMINKE	1996



<b>Komponistinnen gestern – heute</b>	HDer Künstlerinnenpreis an Ruth Zechlin	1996
<b>BiBeZ</b>	Mietkosten- und Personalkostenzuschuss	1996
<b>Lesbenring</b>	5 öffentliche Vorträge, Lesungen bzw. Veranstaltungen sowie 1 kulturelle Veranstaltung	1996
<b>Kath. Gesamtkirchengemeinde HD</b>	Förderung der Frauengruppe	1996
<b>Frauennotruf</b>	Veranstaltungsreihe „Sexuelle Gewalt gegen Frauen und Mädchen“	1996
<b>FemNet – Frauen erobern Mailbox Netze</b>	Erstausrüstung der Heidelberger FemNet-Box	1996
<b>Mädchenhaus-Verein Heidelberg</b>	Berufsfindungsspiel	1996
<b>Sabine Barth</b>	Projekt „Frauenräume – Ein Projektetag von Frauen für Frauen“	1996
<b>Terre des Femmes HD</b>	Workshop „Mut zum Eingreifen“. Zur Zivilcourage für Frauen	1996
<b>AG Heidelberger Frauenverbände und Gruppen</b>	Absicherung der laufenden Arbeit	1997
<b>BiBeZ</b>	Miet- u. Betriebskostenzuschuss	1997
<b>Frauenhaus</b>	10-jähriges Bestehen Beratungsstelle Courage	1997
<b>Frauenräume</b>	1. Autorinnenlesung 2. Workshop I	1997
<b>ABSCHMINKE</b>	Eine Ausgabe der Zeitung Abschminke	1997
<b>Frauencafé</b>	Kulturprogramm	1997
<b>Fraueninitiative (ZWS) Emmertsgrund</b>	Beteiligungszeitung u.a.	1997
<b>Katholische Gesamtkirche</b>	Frauengruppe	1997
<b>Frauennotruf</b>	Präventionsprojekt (Mädchen stärken...)	1997
<b>VAMV</b>	Druckkosten Fallblätter Kinder Betreuung. Tee-Treff	1997
<b>BiBeZ</b>	Zuschuss Wendo Kurs für behinderte Frauen	1997
<b>Lesbenring</b>	7 Vorträge, 1 kulturelle Veranstaltung	1997
<b>Terre des Femmes</b>	Infoabend (Genitalverstimmungen)	1997
<b>BiBeZ</b>	Betriebskostenzuschuss, -Abschlagszahlung-	1998
<b>BiBeZ</b>	Betriebskostenzuschuss	1998
<b>IFF</b>	Frau und Gesundheit	1998
<b>Notruf</b>	Präventionsprogramm.	1998
<b>Kulturkreis</b>	Stadtteilzeitung, Frauenband Kicklaluna	1998
<b>Helmholtz Karsta Holch</b>	Mädchen stärken – Mädchen fördern	1998
<b>Katholische Kirschengemeinde</b>	Frauengruppe	1998
<b>VAMV</b>	Druckkosten Infoblätter, Tee-Treff	1998

<b>Frauencafé</b>	Kulturprogramm	1998
<b>Notruf</b>	20-jähriges Bestehen	1998
<b>Lesbenring</b>	6 Veranstaltungen, 1 kulturelle Veranstaltung	1998
<b>BiBeZ</b>	Präsentation des Bildbandes „Geschlecht...“	1998
<b>ABSCHMINKE</b>	Eine Ausgabe des Frauenzeitschrift „Heidi“	1998
<b>Labrystheia</b>	Tagung 6.-8.11.98	1998
<b>FGZ</b>	1 Heidelberger Frauen-Gesundheits-Tag 27.02.99	1999
<b>BiBeZ</b>	Abschlagszahlung	1999
<b>Frauennotruf</b>	„Prävention“ Fortbildung + Beratung	1999
<b>Fraueninitiative (ZWS) Emmertsgrund</b>	Stadtteilzeitung, Selbstbehauptungsseminar	1999
<b>Lesbenring</b>	6 Veranstaltungen + 1 Großveranstaltung + Geb.D.	1999
<b>Karlstorbahnhof</b>	Internationaler Frauentag „ Zugabe zum Frauentag“	1999
<b>Eine-Welt-2</b>	Ausstellung „Selbstsicher die Frau“	1999
<b>ZWS Handschuhsheim</b>	Frauentreff am 8.3.1999	1999
<b>Frauennotruf</b>	Präventionsprojekt „Mädchen stärken – Mädchen schützen“	2000
<b>AK gg. sex. Gewalt u. Belästigung an der Universität Heidelberg und am Klinikum</b>	Begleitveranstaltung „Peinlich berührt. Sexuelle Belästigung an der Universität“ zur Plakataktion der Stadt Heidelberg: Gewalt gegen Frauen und Mädchen ist keine Privatsache“	2000
<b>HIFI</b>	Tagung zum Thema „Frauen und Karriere in Wirtschaft, Wissenschaft und Politik. Innere und äußere Barrieren“	2001
<b>ZWS Handschuhsheim</b>	Projekt (Plenumstreffen aller Heidelberger ZWS-Gruppen); Flohmarkt und Familienfrühstück in der Tiefburg am 23./24.06.01; Wegweiser für Handschuhsheim)	2001
<b>Lesbenring</b>	5 öffentliche Vorträge bzw. Lesungen sowie 1 kulturelle Großveranstaltung einschließlich der Kosten für den Einsatz von Gebärdendolmetscherinnen bei 2 dieser Veranstaltungen sowie für eine angeleitete Coming-Out-Gruppe	2001
<b>JederMann e.V.</b>	„der tod der frau im mann“	2001
<b>Frauennotruf</b>	Präventionsprojekt gegen sexuelle Gewalt „Mädchen stärken, Mädchen schützen“ – Teilbereiche Einzelberatung, Projektbetreuung, Konzeptfortentwicklung, Workshops für junge Frauen in der Berufsausbildung und Fortbildung-	2001
<b>Frauennotruf</b>	Präventionsprojekt gegen sexuelle Gewalt „Mädchen stärken – Mädchen schützen“, die Fortführung der Mädchenarbeit an den Schulen sowie die Vorbereitung und Betreuung der Ausstellung zur Prävention sexuelle Gewalt im Rathaus	2001

<b>Fraueninitiative (ZWS) Emmertsgrund</b>	Projekte (Mitgestaltung der Stadtteilzeitung für den Boxberg und den Emmertsgrund)	2001
<b>Fraueninitiative (ZWS) Emmertsgrund</b>	„EM-Box.-Info“ Aktivitäten der Frauengruppe, beispielsweise, Druck eines Info-Blattes zur Vorstellung der Zukunftswerkstatt – Fraueninitiative Emmertsgrund	2001
<b>Internationales Frauenzentrum</b>	Anlässlich des 10-jährigen Bestehens Anlässlich des Workshops am 17.11.2001 im Rahmen der Fahnenaktion zum Internationalen Gedenktag „Nein zu Gewalt an Frauen“ im Internationalen Frauenzentrum	2001
<b>Katholische Gesamtkirchengemeinde</b>	Die von der Ehe-, Familien- und Lebensberatungsstelle in der Merianstr. 1 in Heidelberg angebotene Frauengruppe.	2001
<b>FRAUEN HELFEN FRAUEN e.V. Frauenhaus</b>	Anlässlich des Internationalen Gedenktages gegen Gewalt an Frauen am 24.11.2001	2001
<b>Diakonisches Werk Heidelberg</b>	Für das Projekt „Allein mit Kind in Heidelberg...“ – Gemeinsam ist das leichter!“	2001
<b>BiBeZ</b>	Anlässlich der Veranstaltung zum Internationalen Gedenktag gegen Gewalt an Frauen am 24.11.2001	2001
<b>BiBeZ</b>	Für den Musikbeitrag von den „Trommelweibern“ anlässlich der Veranstaltung zum Internationalen Gedenktag gegen Gewalt an Frauen am 24.11.2001 und für die Veranstaltung am 26.11.01 Anzeigeverhalten von Frauen“, Referentin Frau Dr. Leuze-Mohr	2001
<b>Mädchenhausverein Heidelberg e.V.</b>	Starterprojekt zur Berufsorientierung und Lebensplanung sozial benachteiligter Hauptschülerinnen	2001
<b>Mädchenhausverein Heidelberg e.V.</b>	„Frauen- und Mädchenkraftskulptur“ anlässlich des Internationalen Gedenktages gegen Gewalt an Frauen am 24.11.2001	2001
<b>GEDOK Heidelberg e.V.</b>	Veranstaltung anlässlich des Internationalen Gedenktages gegen Gewalt an Frauen am 24.11.2001	2001
<b>Frauenbrücke Ost-West</b>	Mietkosten des Herbstforums	2001

## **Amt für die Gleichstellung von Frau und Mann**

Postanschrift:

Stadt Heidelberg  
Amt für die Gleichstellung von Frau und Mann  
Postfach 10 55 20  
69045 Heidelberg

BesucherInnenanschrift:

Stadt Heidelberg  
Amt für Gleichstellung  
Rathaus  
Marktplatz 10  
69117 Heidelberg  
Tel. 06221/58-1550, 1554, 1555, 1556  
Fax 06221/58-4916

und

Theaterstr. 11  
69117 Heidelberg  
Tel. 06221/58-1551, 1552  
Fax 06221/1299

**E-Mail: [gleichstellungsamt@heidelberg.de](mailto:gleichstellungsamt@heidelberg.de)**  
**Internet: [www.heidelberg.de/frauen](http://www.heidelberg.de/frauen)**

## **Impressum**

### **10 Jahre Amt für Frauenfragen „EIN POLITISCHER AUFTRAG BEKOMMT PROFIL“**

Herausgeberin:	Stadt Heidelberg Amt für die Gleichstellung von Frau und Mann
Konzept und Text:	Dörthe Domzig
Redaktionelle Mitarbeit:	Doris Rasch, Eva Maierl, Beate Lüdtko, Angelika Hartmann
Entwurf und Gestaltung:	zet. Die Agentur, Heidelberg
1. Auflage	April 2002
CD-ROM-Fassung	April 2003

