

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Abbau von Alltagsdiskriminierung

| | |
|--|---|
| Zielvorschlag A | Durch Aufklärungs- und Öffentlichkeitsarbeit zum Abbau von Alltagsdiskriminierung beitragen. |
| Teilziel | Aufklärung und Schulungen zur Stärkung der Selbstreflexion über gruppenbezogene Diskriminierungen und über den Umgang mit Vorurteilen. |
| Maßnahmevorschlag (1.1): | Sensibilisierungsmaßnahmen <ul style="list-style-type: none"> • in der Lehrer*innenausbildung (Trainings, Bewusstmachen der eigenen Stereotypenbildung/ Kategorien, etc.) • durch Fortbildungen für Lehrer*innen |
| Stellungnahme/ggf. Projektbeschreibung zu Umsetzungsmöglichkeiten | <p>Etablierung eines Modellprojektes in Heidelberg:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Erarbeitung eines modellhaften Fortbildungsformates für praktizierende Pädagog*innen zum gelingenden Umgang mit Diversität im pädagogischen Alltag als Querschnittskompetenz welches im Fortbildungsprogramm für Schulen verankert werden kann sowie • Erarbeitung eines Evaluierungskonzeptes, als Voraussetzung für eine Verbreitung des Angebots in die Region und ggf. in das Land Baden-Württemberg durch die Pädagogische Hochschule Heidelberg bzw. das Heidelberger Zentrum für Migrationsforschung und transkulturelle Pädagogik. • Abstimmung mit dem Staatlichen Schulamt Mannheim und der Stadt Heidelberg, Amt für Schule und Bildung sowie Amt für Chancengleichheit • Erarbeitung eines Finanzierungskonzeptes durch die Pädagogische Hochschule Heidelberg bzw. das Heidelberger Zentrum für Migrationsforschung und transkulturelle Pädagogik in Kooperation mit dem Amt für Chancengleichheit <p>Wesentliche pädagogische Eckpunkte des Konzeptes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vermittlung - durch entsprechend ausgebildete Pädagog*innen - von: <ul style="list-style-type: none"> ○ Sensibilität für Diversität und Diskriminierung ○ Diversitätskompetenz in Beziehung und Didaktik ○ Inklusive Praxiskompetenz, Evaluation und Schulentwicklung ○ Regelmäßige Reflexion und Supervision <p>Umsetzung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Darlegung eines Fortbildungsformates durch die Pädagogische Hochschule Heidelberg bzw. das Heidelberger Zentrum für Migrationsforschung und transkulturelle Pädagogik • Abstimmung der konzeptionellen Vorschläge mit dem Staatlichem Schulamt Mannheim/ Sprengel Heidelberg und der Stadt Heidelberg, Amt für Schule und Bildung sowie Amt für Chancengleichheit • Koordination der Abstimmung durch das Amt für Chancengleichheit • Prüfung des finanziellen Gesamtbedarfes, der Deckungsfähigkeit durch schulische Fortbildungsmittel und gegebenenfalls weiterer Deckungsmöglichkeiten durch die Beteiligten |
| Zielgruppe: | In einem ersten Schritt Schulleitungen, Lehrkräfte an Heidelberger Schulen folgender Ausrichtung: <ul style="list-style-type: none"> • Grundschule |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Abbau von Alltagsdiskriminierung

| | |
|---|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> • Werkrealschule/ Gemeinschaftsschule • Realschule • Berufliche Schulen • Gymnasien • Sonderpädagogisches Bildungs- und Beratungszentrum |
| Erfolgskriterium: | Erfolgreiche Abstimmung aller Beteiligten zur Umsetzung und Finanzierung eines Startermodells für 2016 einschließlich einer Prüfung der Möglichkeiten, die genannten Inhalte in schon bestehende städtische Projekte an Schulen zu integrieren. |
| Federführung: | Pädagogische Hochschule Heidelberg bzw. Heidelberger Zentrum für Migrationsforschung und transkulturelle Pädagogik |
| Ggfs. Kooperationspartner*innen: | Intern: Amt für Schule und Bildung, Amt für Chancengleichheit Extern: Staatliches Schulamt Mannheim, Arbeitsgebiet regionale Lehrerfortbildung, Regierungspräsidium Karlsruhe, Referat 77 |
| Erforderliche Sachmittel: | <p>Zunächst:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prüfung des finanziellen Gesamtbedarfes • Prüfung der Deckungsfähigkeit durch schulische Fortbildungsmittel • Prüfung weiterer Deckungsmöglichkeiten <p>Sofern zusätzliche städtische Mittel erforderlich sein sollten, wird, bei Zustimmung zu dem Vorschlag, ein detailliertes Finanzierungskonzept zu gegebener Zeit vorgelegt.</p> |
| Durchführungszeitraum: | Start 2016 |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Abbau von Alltagsdiskriminierung

| | |
|---|---|
| Zielvorschlag A | Durch Aufklärungs- und Öffentlichkeitsarbeit zum Abbau von Alltagsdiskriminierung beitragen |
| Teilziel | Aufklärung und Schulungen zur Stärkung der Selbstreflexion über gruppenbezogene Diskriminierungen und über den Umgang mit Vorurteilen |
| Maßnahmevorschlag (1.2): | Sensibilisierungsmaßnahmen und Schulungen bei der Polizei zum Umgang mit gesellschaftlichen Gruppen, die von Diskriminierung betroffen sind (insb. zu den Themen: people of colour und racial profiling sowie sexuelle Vielfalt) |
| Stellungnahme/ggf. Projektbeschreibung zu Umsetzungsmöglichkeiten | <p>Gerade im Bereich des Opferschutzes steht dieses Thema aktuell auf dem Plan. Der jährliche Erfahrungsaustausch mit den Opferhilfeeinrichtungen der Region im Dezember 2015 sieht die Thematik „Gewalt und Geschlecht“ als Leitthema vor. Dabei haben auch Kooperationspartner wie PLUS e.V. (Psychologische Lesben- und Schwulenberatung Rhein-Neckar e.V.-Mannheim) und das Amt für Chancengleichheit ihre Arbeit vorgestellt. Die anwesenden Multiplikatoren der Polizeireviere und der Kriminalpolizei werden die Informationen innerhalb ihrer Organisationseinheiten weitertragen. <i>Zu den Themen „racial profiling“ und „people of colour“ verweisen wir auf unsere Antwort zu Maßnahmevorschlag Nr. 20.</i></p> <p>Polizeiintern gibt es in Baden-Württemberg den Verband lesbischer und schwuler Polizeibediensteter in Baden-Württemberg e.V., der auch Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bietet. Diese werden beratend über den sachgerechten Umgang mit gleichgeschlechtlich lebenden Bürgerinnen und Bürgern im Rahmen der polizeilichen Aufgabenerfüllung tätig und stehen den polizeilichen Organisationen unterstützend und beratend zur Seite.</p> <p>Darüber hinaus gehende Fortbildungsmaßnahmen plant das Polizeipräsidium Mannheim je nach Bedarf.</p> |
| Zielgruppe: | Polizeibeamt*innen in ihren vielfältigen Gruppenzugehörigkeiten |
| Erfolgskriterium: | Umsetzung von Maßnahmen zur Sensibilisierung der Polizeibeamt*innen |
| Federführung: | Polizeipräsidium Mannheim |
| Ggfs. Kooperationspartner*innen: | Intern: Amt für Chancengleichheit |
| Erforderliche Sachmittel: | keine |
| Durchführungszeitraum: | wird bereits umgesetzt |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Abbau von Alltagsdiskriminierung

| | |
|--|---|
| Zielvorschlag A | Durch Aufklärungs- und Öffentlichkeitsarbeit zum Abbau von Alltagsdiskriminierung beitragen |
| Maßnahmevorschlag (2): | Förderung von Aufklärungskampagnen zur geschlechtlichen Identität |
| Stellungnahme/ggf. Projektbeschreibung zu Umsetzungsmöglichkeiten | <p>Das Amt für Chancengleichheit fördert und initiiert seit 2014 regelmäßig Projekte, Workshops und Aktionstage zur Sensibilisierung für die Vielfalt sexueller Orientierung und geschlechtlicher Identität. Darüber hinaus leistet es mit seiner Arbeit einen Beitrag zur weiteren Vernetzung entsprechender Initiativen und Akteure.</p> <p>Zu den regelmäßig durchgeführten oder geförderten Projekten zählen u.a.:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aktionen zum Internationalen Tag gegen Homo-, Trans- und Interphobie (IDAHOTI*) • Queer Festival Heidelberg • Trans*Aktionswochen Rhein-Neckar zum Transgender Day of Remembrance (TDoR) • Workshops von PLUS e.V. an Heidelberger Schulen zum Thema Homo- und Trans*phobie • Safer Space - Diskriminierungsfreier Raum von Wandlungsbedarf e.V. <p>Die bestehenden Maßnahmen sollen perspektivisch in Zusammenarbeit mit dem „Runden Tisch sexuelle Vielfalt“ weiterentwickelt werden.</p> |
| Zielgruppe: | Bürger*innen der Stadt Heidelberg in ihren vielfältigen Gruppenzugehörigkeiten |
| Erfolgskriterium: | Anzahl der geförderten bzw. durchgeführten Projekte und Kampagnen zur geschlechtlichen Identität |
| Federführung: | Amt für Chancengleichheit |
| Ggfs. Kooperationspartner*innen: | <p>Intern: fallbezogene Fachämter, Dezernat für Umwelt, Bürgerdienste und Integration</p> <p>Extern: Heidelberger Vereine, Initiativen und Gruppen aus dem Bereich sexuelle Vielfalt, Runder Tisch sexuelle Vielfalt, und externe Institutionen</p> |
| Erforderliche Sachmittel: | Fördermittel im Haushalt 2016 vorhanden Erforderliche Mittel für die Folgejahre werden im Rahmen der Haushaltsberatungen 2017/2018 angemeldet. |
| Durchführungszeitraum: | laufend |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Abbau von Alltagsdiskriminierung

| | |
|--|--|
| Zielvorschlag A | Durch Aufklärungs- und Öffentlichkeitsarbeit zum Abbau von Alltagsdiskriminierung beitragen |
| Maßnahmevorschlag (3.1): | Weitere zielgruppenspezifische Unterseiten auf der Website der Stadt anlegen, insbesondere zum Thema „sexuelle Vielfalt“, Lesben, Schwule, Bisexuelle, Transsexuelle, Transgender, Intersexuelle und Queere Menschen (LSBTTIQ) |
| Stellungnahme/ggf. Projektbeschreibung zu Umsetzungsmöglichkeiten | <p>Entsprechende zielgruppenspezifische Themenseiten existieren vielfach bereits auf den Seiten der Stadt, so z.B. für Familien, Frauen und Männer, Seniorinnen und Senioren, Menschen mit Behinderungen, Ausländische Bürgerinnen und Bürger, Menschen auf der Flucht und andere.</p> <p>Zusätzlich zum bestehenden Angebot sollen auf der Website des Amtes für Chancengleichheit Inhaltsseiten zu den Themen „Sexuelle Vielfalt“ und „Väter“/„Jungen“ entstehen, welche derzeit noch vorhandene Lücken im Angebot schließen. Eine Verknüpfung bzw. Referenzierung mit den städtischen Themenseiten ist in enger Abstimmung mit dem Amt für Öffentlichkeitsarbeit vorgesehen. Eine Konkretisierung weiterer Bedarfe und Inhalte zum Thema sexuelle Vielfalt kann sich im Rahmen der Arbeit des künftigen Runden Tisches sexuelle Vielfalt ergeben.</p> |
| Zielgruppe: | Bürger*innen der Stadt Heidelberg in ihren vielfältigen Gruppenzugehörigkeiten |
| Erfolgskriterium: | Anzahl der zusätzlich zur Verfügung gestellten zielgruppenspezifischen Informationsangebote auf der Website der Stadt Heidelberg |
| Federführung: | Amt für Chancengleichheit |
| Ggfs. Kooperationspartner*innen: | Intern: Amt für Öffentlichkeitsarbeit, Extern: gegebenenfalls Runder Tisch sexuelle Vielfalt |
| Erforderliche Sachmittel: | Mittel im Haushalt 2016 vorhanden. Für die Folgejahre erforderliche Mittel für Öffentlichkeitsarbeit im Bereich Alltagsdiskriminierung werden im Rahmen der Haushaltsberatungen 2017/2018 insgesamt für die Maßnahmen 3.1, 4, 6, 16, 38 und 39 angemeldet. |
| Durchführungszeitraum: | Laufend |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Abbau von Alltagsdiskriminierung

| | |
|--|---|
| Zielvorschlag A | Durch Aufklärungs- und Öffentlichkeitsarbeit zum Abbau von Alltagsdiskriminierung beitragen |
| Maßnahmevorschlag (3.2): | Weitere zielgruppenspezifische Unterseiten auf der englischsprachigen Website der Stadt anlegen |
| Stellungnahme/ggf. Projektbeschreibung zu Umsetzungsmöglichkeiten | <p>Für Migrantinnen und Migranten mit geringen oder keinen Deutschkenntnissen werden auf der englischsprachigen Website der Stadt zielgruppenspezifische Unterseiten angelegt. Dabei steht der konkrete Bürgerservice bei der Zuwanderung im Vordergrund.</p> <p>1.) Komplett ins Englische übersetzt werden deutsche Service-Inhaltsseiten zum Thema Zuwanderung und als Unterseiten zur Seite „Living together“ auf der englischsprachigen Website der Stadt angeboten. Verankerung auch auf der engl. Startseite.</p> <p>2.) Zusammengefasst und ins Englische übersetzt werden Projektseiten zum Thema Integration.</p> <p>3.) Der Zugang zu den Seiten erfolgt im englischsprachigen Auftritt auf der Seite „Living together“ sowie auf den passenden Themenseiten des deutschsprachigen Auftritts.</p> <p>4.) Übersetzung weiterer Bereiche des deutschsprachigen Auftritts, die für Migranten relevant sind, beispielsweise Wohnen, Wohnraumförderung et cetera.</p> |
| Zielgruppe: | Migrantinnen und Migranten sowie Menschen auf der Flucht in ihren vielfältigen Gruppenzugehörigkeiten mit geringen oder keinen Deutschkenntnissen |
| Erfolgskriterium: | Anzahl der Seiten, die im Durchführungszeitraum übersetzt werden |
| Federführung: | Amt für Öffentlichkeitsarbeit |
| Kooperationspartner: | Intern: Amt für Chancengleichheit |
| Erforderliche Sachmittel: | Kosten über Teilhaushalt des Amtes für Öffentlichkeitsarbeit abgedeckt, gegebenenfalls erforderliche zusätzliche Mittel werden im Rahmen der Haushaltsanmeldungen angemeldet |
| Durchführungszeitraum: | 2016 (1-3) 2016 fortfolgend (4) |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Abbau von Alltagsdiskriminierung

| | |
|---|---|
| Zielvorschlag A | Durch Aufklärungs- und Öffentlichkeitsarbeit zum Abbau von Alltagsdiskriminierung beitragen |
| Maßnahmevorschlag (4): | Einsatz für antirassistische Werbung |
| Stellungnahme/ggf. Projektbeschreibung zu Umsetzungsmöglichkeiten | <p>Eine bundesweite Norm, die diskriminierende Werbung grundsätzlich untersagen würde, existiert bislang nicht. Die Stadt Heidelberg schöpft die ihr zur Verfügung stehenden gesetzlichen Möglichkeiten aber bereits in hohem Maße aus:</p> <p>Der Ende 2011 mit der Deutschen Städte Medien GmbH über Litfaßsäulen, Großflächen, City-Light-Poster und Mega-Light-Werbeanlagen mit einer Laufzeit von 15 Jahren abgeschlossene Werbeanlagenvertrag beinhaltet unter § 8 ein umfassendes Verbot diskriminierender Werbeeinhalte. Dort heißt es unter anderem: „Diskriminierende, sexistische, jugendgefährdende, volksverhetzende, rassistische und gewaltverherrlichende Werbung ist verboten.“ Die im Juli 2015 in Kraft getretene neue Plakatierungssatzung der Stadt Heidelberg verbietet zudem in § 4 (3) die „Werbung für diskriminierende, sexistische oder jugendgefährdende, volksverhetzende, rassistische und gewaltverherrlichende Veranstaltungen“.</p> <p>Zur Überwindung von Diskriminierung im medialen öffentlichen Raum hat der Gemeinderat am 07.05.2015 darüber hinaus ein Maßnahmenpaket unter Federführung des Amtes für Chancengleichheit beschlossen (vgl. DS 0051/2015/BV). Damit sollen einerseits die bereits bestehenden Beschwerde- und Unterstützungsmöglichkeiten durch die Schaffung einer eigenen Internetseite zum Thema und die Bereitstellung entsprechender Informationsmaterialien (z.B. Postkarten) sowie eines Online-Meldebogens stärker bekannt gemacht und vereinfacht werden. Andererseits sind verschiedene Sensibilisierungsveranstaltungen (Vorträge, Workshops) und Wahrnehmungsrundgänge im öffentlichen Raum geplant.</p> |
| Zielgruppe: | Bürger*innen der Stadt Heidelberg in ihren vielfältigen Gruppenzugehörigkeiten |
| Erfolgskriterium: | Anzahl der dem Amt für Chancengleichheit jährlich gemeldeten Fälle von rassistischer Werbung |
| Federführung: | Amt für Chancengleichheit, Bürgeramt |
| Ggfs. Kooperationspartner*innen: | Intern: Amt für Öffentlichkeitsarbeit Extern: Interessensvertretungen (Ausländerrat/ Migrationsrat, Beirat von Menschen mit Behinderungen, et cetera) |
| Erforderliche Sachmittel: | Mittel im Haushalt 2015/2016 des Amtes für Chancengleichheit und des Bürgeramtes vorhanden. Für die Folgejahre erforderliche Mittel für Öffentlichkeitsarbeit im Bereich Alltagsdiskriminierung werden im Rahmen der Haushaltsberatungen 2017/2018 insgesamt für die Maßnahmen 3.1, 4, 6, 16, 38 und 39 angemeldet. |
| Durchführungszeitraum: | laufend |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Abbau von Alltagsdiskriminierung

| | |
|--|---|
| Zielvorschlag A | Durch Aufklärungs- und Öffentlichkeitsarbeit zum Abbau von Alltagsdiskriminierung beitragen |
| Maßnahmevorschlag (5): | Mehr Schulungen für medizinisches Personal und Mitarbeiter*innen von Behörden zum Thema HIV |
| Stellungnahme/ggf. Projektbeschreibung zu Umsetzungsmöglichkeiten | <p>Nach Auffassung des Gesundheitsamtes Heidelberg/Rhein-Neckar-Kreis ist eine Schulung für Mitarbeiter*Innen von Behörden zum Thema HIV nicht sinnvoll, eine solche Maßnahme ist überholt und kann höchstens zu mehr Diskriminierung und einer zu hohen öffentlichen Aufmerksamkeit führen. HIV-Informationen sind nur im Rahmen der Ausbildung für medizinisches Personal sinnvoll - was ja erfolgt. HIV ist mittlerweile gut behandelbar.</p> <p>Falls ein Mobbing-Fall im Zusammenhang mit HIV auftreten sollte, steht das Team der STI-Beratung (Beratung über sexuell übertragbare Krankheiten) des Gesundheitsamtes gerne zur Verfügung.</p> <p>An HIV erkrankte Menschen werden genauso behandelt, wie jede andere auf die Arbeitsagentur zukommende Person (beginnend von der Eingangszone, bis zur Vermittlungs-/Beratungskraft). Sollte es gesundheitliche Einschränkungen geben, die Auswirkung auf die Vermittlungsmöglichkeiten haben, wird die Dienstleistung des ärztlichen Dienstes in Anspruch genommen. Darüber hinaus gibt es bei allen Arbeitsagenturen für Kunden/Kundinnen sowie für Beschäftigte einen/eine Ansprechpartner/in nach dem AGG. In der Arbeitsagentur Heidelberg sind seit Übernahme dieser Funktion durch die derzeitige Stelleninhaberin keine Anfragen in Bezug auf eine HIV-Erkrankung eingegangen. Laut Ansicht der Arbeitsagentur Heidelberg sind derzeit keine weiteren Aktivitäten erforderlich.</p> <p>Auch die Heidelberger AIDS-Hilfe hat hier keine weiteren Vorschläge eingebracht.</p> |
| Zielgruppe: | Medizinisches Personal und Mitarbeiter*innen von Behörden in ihren vielfältigen Gruppenzugehörigkeiten |
| Erfolgskriterium: | Beim Amt für Chancengleichheit und dem Gesundheitsamt Heidelberg/Rhein-Neckar-Kreis, STI-Beratung gemeldete Diskriminierungsfälle in Zusammenhang mit dem Thema HIV |
| Federführung: | Gesundheitsamt Rhein-Neckar-Kreis/Heidelberg, Agentur für Arbeit, AIDS-Hilfe Heidelberg |
| Ggfs. Kooperationspartner*innen: | Intern: Amt für Chancengleichheit, Amt für Soziales und Senioren Extern: Heidelberger Kliniken, weitere Pflegeeinrichtungen, Praxen und Pflegeschulen |
| Erforderliche Sachmittel: | Keine zusätzlichen Mittel erforderlich. |
| Durchführungszeitraum: | STI-Beratung: laufend. |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Abbau von Alltagsdiskriminierung

| | |
|--|---|
| Zielvorschlag A | Durch Aufklärungs- und Öffentlichkeitsarbeit zum Abbau von Alltagsdiskriminierung beitragen |
| Maßnahmevorschlag (6): | Niederschwellige Meldemöglichkeiten bei Diskriminierungsfällen verbessern |
| Stellungnahme/ggf. Projektbeschreibung zu Umsetzungsmöglichkeiten | <p>Die steigende Zahl an Beratungssuchenden zeigt, dass der beteiligungsorientierte Prozess der Erstellung des Aktionsplans bereits dazu beigetragen hat, das bestehende Beratungsangebot bekannter zu machen. Die Umsetzung des Ratsbeschlusses zur Überwindung von Diskriminierung im medialen öffentlichen Raum (<i>vgl. Maßnahmevorschlag 4</i>) wird diese Nachfrage aller Voraussicht nach weiter erhöhen.</p> <p>Beim Amt für Chancengleichheit ist mit dem Bereich „Diskriminierung überwinden“ ein ausführlicher Internetauftritt entstanden, der in Zukunft weiter ausgebaut und aktualisiert werden soll. Durch die Einrichtung von Online-Formularen werden die Meldemöglichkeiten bei Diskriminierungsfällen künftig deutlich vereinfacht. Darüber hinaus kann das bestehende Angebot durch eine verbesserte Verknüpfung mit den städtischen Themenseiten sowie durch eine Verlinkung mit den verschiedenen Kooperationspartner*innen (Interessenvertretungen, Vereine, Hochschulen, et cetera) noch bekannter gemacht werden.</p> <p>Ergänzend sind Werbemaßnahmen in Form von (mehrsprachigen) Flyern/ Postkarten (alle Diskriminierungsmerkmale) zur Auslage in Ämtern und Institutionen und Plakatkampagnen im öffentlichen Raum sowie im Öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV) vorgesehen.</p> |
| Zielgruppe: | Alle Bürger*innen, die Benachteiligungen erfahren haben aufgrund fremdenfeindlicher oder rassistischer Einstellungen, wegen einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Identität, aufgrund ihres Geschlechtes oder anderer gruppenbezogener Merkmale. |
| Erfolgskriterium: | Umsetzung entsprechender Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit Anzahl der gemeldeten Fälle bzw. durchgeführten Beratungsgespräche |
| Federführung: | Amt für Chancengleichheit |
| Ggfs. Kooperationspartner*innen: | Intern: Amt für Öffentlichkeitsarbeit, Referat des Oberbürgermeisters Extern: Interessenvertretungen (Ausländerrat/ Migrationsrat, Beirat von Menschen mit Behinderungen, Runder Tisch sexuelle Vielfalt, et cetera), Vereine und Initiativen, die sich für den Abbau von Diskriminierung einsetzen, Heidelberger Hochschulen |
| Erforderliche Sachmittel: | Insgesamt ca. 10.000 Euro Für die Folgejahre erforderliche Mittel für Öffentlichkeitsarbeit im Bereich Alltagsdiskriminierung werden im Rahmen der Haushaltsberatungen 2017/2018 insgesamt für die Maßnahmen 3.1, 4, 6, 16, 38 und 39 angemeldet. |
| Durchführungszeitraum: | 2017/2018 |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Abbau von Alltagsdiskriminierung

| | |
|--|--|
| Zielvorschlag A | Durch Aufklärungs- und Öffentlichkeitsarbeit zum Abbau von Alltagsdiskriminierung beitragen |
| Maßnahmevorschlag (7): | Veröffentlichung von good-practice-Beispielen zu Projekten im Bereich „Abbau von Alltagsdiskriminierung“ |
| Stellungnahme/ggf. Projektbeschreibung zu Umsetzungsmöglichkeiten | Das Amt für Chancengleichheit wird seine Öffentlichkeitsarbeit zu lokalen Initiativen und geförderten Projekten zum Abbau von Alltagsdiskriminierung u.a. auf den städtischen Websites intensivieren. |
| Zielgruppe: | Bürger*innen der Stadt Heidelberg in ihren vielfältigen Gruppenzugehörigkeiten, interessierte Heidelberger Vereine und Initiativen, die sich für den Abbau von Diskriminierung einsetzen. |
| Erfolgskriterium: | Zugänglichmachung entsprechender Informationen zu Heidelberger Initiativen sowie zu geförderten Projekten zum Abbau von Alltagsdiskriminierung |
| Federführung: | Amt für Chancengleichheit |
| Ggfs. Kooperationspartner*innen: | Intern: Amt für Öffentlichkeitsarbeit Extern: Interessensvertretungen (Ausländerrat/ Migrationsrat, Beirat von Menschen mit Behinderungen et cetera), Vereine und Initiativen, die sich für den Abbau von Diskriminierung einsetzen |
| Erforderliche Sachmittel: | Keine zusätzlichen |
| Durchführungszeitraum: | 2016 fortfolgend |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Abbau von Alltagsdiskriminierung

| | |
|--|---|
| Zielvorschlag A | Durch Aufklärungs- und Öffentlichkeitsarbeit zum Abbau von Alltagsdiskriminierung beitragen |
| Maßnahmevorschlag (8): | Nach Zielgruppen differenzierte Öffentlichkeitsarbeit bestehender Angebote |
| Stellungnahme/ggf. Projektbeschreibung zu Umsetzungsmöglichkeiten | <p>Das Amt für Öffentlichkeitsarbeit achtet bei seinen Instrumenten der Öffentlichkeitsarbeit wie dem Stadtblatt, dem städtischen Internetauftritt und anderen Veröffentlichungen bereits jetzt darauf, dass die Angebote für unterschiedliche Zielgruppen gut wahrnehmbar sind.</p> <p>Texte und Fotos werden so formuliert und ausgewählt, dass beispielsweise Geschlechterstereotypen vermieden werden. Insbesondere auf der Homepage sind spezielle Angebote zu finden, beispielsweise für Kinder und Jugendliche, Flüchtlinge/Asylbewerber*innen, Frauen und Mädchen, Studierende, Kreative, Unternehmerinnen und Unternehmer, Gäste der Stadt, Menschen mit Behinderungen, Erholungssuchende, Auszubildende und vieles mehr. Diese Maßnahmen setzen wir fort.</p> <p>Ein weiterer Fokus liegt beim Thema des barrierefreien Zugangs zu Informationen/ Angeboten für Menschen mit Behinderung im Internet, bei der Verwendung leichter Sprache und der Berücksichtigung von Bildern mit Menschen unterschiedlicher Behinderung bei Darstellungen. Dieser Bereich wird auch mit Blick auf die zu erwartende Novellierung des Bundesbehindertengleichstellungsgesetzes kontinuierlich weiterentwickelt.</p> |
| Zielgruppe: | Bürger*innen der Stadt Heidelberg in ihren vielfältigen Gruppenzugehörigkeiten |
| Erfolgskriterium: | Umsetzung entsprechender Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit |
| Federführung: | Amt für Öffentlichkeitsarbeit |
| Ggfs. Kooperationspartner*innen: | <p>Intern: alle Ämter der Stadt Heidelberg, Kommunale Behindertenbeauftragte</p> <p>Extern: Interessensvertretungen (Ausländerrat/ Migrationsrat, Beirat von Menschen mit Behinderungen, et cetera)</p> |
| Erforderliche Sachmittel: | Keine zusätzlichen Haushaltsmittel erforderlich. |
| Durchführungszeitraum: | Laufend |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Abbau von Alltagsdiskriminierung

| | |
|--|---|
| Zielvorschlag A | Durch Aufklärungs- und Öffentlichkeitsarbeit zum Abbau von Alltagsdiskriminierung beitragen |
| Maßnahmevorschlag (9): | Diskriminierungsfreie Sprache und Formulare – Ausbau der Mehrsprachigkeit und Benennung von mehr als zwei Geschlechtern. |
| Stellungnahme/ ggf. Projektbeschreibung zu Umsetzungsmöglichkeiten | <p>Das Amt für Öffentlichkeitsarbeit bietet im Rahmen der Mehrsprachigkeit bereits zentrale Informationen auf Englisch beziehungsweise mehrsprachig an – das Spektrum reicht von Themen auf der Website der Stadt Heidelberg und der Website der Bahnstadt über Informationen zur Wahl des Ausländerrats/Migrationsrats bis hin zu Infos zur Abfalltrennung, die in mehreren Sprachen vorliegen. Bei Bedarf nimmt das Amt weitere Themen in das mehrsprachige Angebot auf. Dabei muss allerdings die Verhältnismäßigkeit gewahrt sein. Grundsätzlich sind die zentralen Kanäle der Stadt auf Deutsch gehalten, und davon soll nicht abgewichen werden. Der Spracherwerb und die Beherrschung der deutschen Sprache sind die Grundvoraussetzungen für eine erfolgreiche Integration. (Vgl. dazu auch Maßnahme 3.2).</p> <p>Zum Ausbau der Mehrsprachigkeit kann das Rechtsamt keinen Beitrag leisten. In verwaltungsrechtlichen Verfahren gilt: „Die Amtssprache ist deutsch“ (§ 23 LVwVfG). Für Gerichtsverfahren gilt: „Die Gerichtssprache ist deutsch“ (§ 184 GVG).</p> <p>Benennung von mehr als zwei Geschlechtern: Das Amt für Chancengleichheit verwendet zu diesem Zweck in eigenen Veröffentlichungen das „Sternchen“ (z. B. Schüler*innen). Das Amt für Öffentlichkeitsarbeit orientiert sich in seinen Veröffentlichungen allerdings an den Standards der Tagespresse, der Schulen und der aktuellen Rechtschreibung. Dort ist die „Sternchen-Lösung“ nicht etabliert. Das Amt für Öffentlichkeitsarbeit sieht daher die bestmögliche und verhältnismäßige Lösung in neutralen Formulierungen wie „Beschäftigte“ oder der Nennung zweier Geschlechter.</p> <p>Zur Benennung von mehr als zwei Geschlechtern kann laut Rechtsamt der bisher vorhandene Hinweis im Ortsrecht zur Gleichbehandlung von Mann und Frau gegebenenfalls ergänzt werden.</p> <p>Das Amt für Chancengleichheit ist gerne bereit, dafür zu sensibilisieren, dass bei der Erstellung von Broschüren, Behördenwegweisern, der städtischen Homepage, bei Schreiben und Bescheiden der Fachämter sowie bei der gesamten Öffentlichkeitsarbeit die Zielgruppensensibilität weiterhin Beachtung findet. Zu diesem Zweck kann eine ämterübergreifende AG unter Federführung des Amtes für Chancengleichheit eingerichtet werden, die bestehende Bedarfe ermittelt und entsprechende Lösungsvorschläge erarbeitet.</p> <p>Kurzfristig (2016):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Erste ämterübergreifende Arbeitstreffen und Abstimmung der zu berücksichtigenden Vielfaltsanforderungen an Sprache und Formulare <p>Mittelfristig (2017)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Abstimmung der erarbeiteten Lösungsansätze mit den beteiligten Querschnittsämtern und Abfassung der Ergebnisse • Gegebenenfalls Bereitstellung von Informationen für die gesamte Stadtverwaltung |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Abbau von Alltagsdiskriminierung

| | |
|---|---|
| Zielgruppe: | Bürger*innen der Stadt Heidelberg in ihren vielfältigen Gruppenzugehörigkeiten |
| Erfolgskriterium: | Umsetzung entsprechender Maßnahmen für eine diskriminierungsfreie Sprache |
| Federführung: | Amt für Chancengleichheit |
| Ggfs. Kooperationspartner*innen: | Intern: Rechtsamt, Amt für Öffentlichkeitsarbeit, Kommunale Behindertenbeauftragte, Referat des Oberbürgermeisters, alle interessierten Fachämter |
| Erforderliche Sachmittel: | Im laufenden Budget enthalten |
| Durchführungszeitraum: | Start 2016 |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Abbau von Alltagsdiskriminierung

| | |
|---|--|
| Zielvorschlag A | Durch Aufklärungs- und Öffentlichkeitsarbeit zum Abbau von Alltagsdiskriminierung beitragen |
| Maßnahmevorschlag (10): | Vielfalt in der Öffentlichkeitsarbeit zeigen: Inklusives/vielfältiges Bildmaterial für die Angebote der Stadt verwenden, damit sich alle angesprochen fühlen; moderne Rollenbilder zeigen. |
| Stellungnahme/ggf. Projektbeschreibung zu Umsetzungsmöglichkeiten | <p>Das Referat des Oberbürgermeisters beachtet bei der Erstellung von Medien (Broschüren, Flyer, Poster etc.) und der zur Thematik passenden Bildauswahl, dass Motive verwendet werden, die eine möglichst große Zielgruppe erreichen und der eigens für das Corporate Design entwickelten Bildsprache entsprechen. Diese zielt darauf ab, die einzelnen Themenfelder wie Leben, Arbeiten, Umwelt etc... sehr realitätsnah aufzuzeigen und Heidelberg in seiner tatsächlichen, vielfältigen Gesamtheit abzubilden. Gestellte Motive ohne Heidelberg-Bezug sollen daher weitestgehend vermieden werden, ebenso ein zu plakatives Darstellen („Vorführen“) einzelner Gruppen. Das bildliche Darstellen der Vielfalt der Heidelberger Gesellschaft ergibt sich oftmals bereits aus den Situationen, in denen Bilder für den Pool entstehen – wie z.B. Bürgerfest, Tag der Inklusion, Sportevents etc.</p> <p>Insgesamt achtet das Referat des Oberbürgermeisters bereits jetzt sehr stark darauf, inklusives und vielfältiges Material in allen Belangen zu verwenden und auch die Dienstleister entsprechend zu sensibilisieren, mit denen die Verwaltung zusammenarbeitet. Bei Shootings werden diese Anforderungen auch an die beauftragten Fotografen mitgegeben und es wird bei der Auswahl der Veranstaltungen für die Herstellung von Fotomaterial ebenso darauf geachtet.</p> <p>Der Bilderpool wächst ständig, dennoch kann das Referat des Oberbürgermeisters nicht alles mit eigenem Fotomaterial abdecken. Die Verwaltung ist dann auf Bilddatenbanken wie Shutterstock, Getty Images, Pixelio etc. angewiesen. Hier gibt es nicht immer optimal auf die Anforderungen passendes Bildmaterial Teilweise muss auch auf weitere Darstellungsweisen wie Grafiken und Illustrationen zurückgegriffen werden, um bestimmte Themen angemessen, sachlich und dem Inhalt entsprechend darzustellen.</p> <p>Eigene Shootings zu veranstalten ist oft aufgrund des begrenzten Budgets und der Zeitvorgaben zurzeit nicht möglich, wäre aber erstrebenswert.</p> <p>Die Vielfalt gerade auch bei Menschen mit Behinderung (z.B. Down Syndrom, Krebs Erkrankte (Chemo / Haarverlust), Kleinwüchsige, Amputierte, Beatmete, Kinder mit Behinderung etc.) soll dabei berücksichtigt werden. PDFs werden soweit möglich barrierefrei erstellt.</p> |
| Zielgruppe: | Bürger*innen der Stadt Heidelberg in ihren vielfältigen Gruppenzugehörigkeiten |
| Erfolgskriterium: | Nutzung eines inklusiven und vielfältigen Bildmaterials |
| Federführung: | Amt für Öffentlichkeitsarbeit |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Abbau von Alltagsdiskriminierung

| | |
|---|---|
| Ggfs. Kooperationspartner*innen: | Intern: Amt für Öffentlichkeitsarbeit, Amt für Chancengleichheit, Kommunale Behindertenbeauftragte |
| Erforderliche Sachmittel: | Maßnahme gehört zum laufenden Geschäft; ein Budget für entsprechend ausgewählte professionelle Fotoshootings wird im nächsten Doppelhaushalt 2017/2018 vom Fachamt angemeldet |
| Durchführungszeitraum: | Permanent bei entsprechenden Anlässen |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Abbau von Alltagsdiskriminierung

| | |
|--|---|
| Zielvorschlag A | Durch Aufklärungs- und Öffentlichkeitsarbeit zum Abbau von Alltagsdiskriminierung beitragen |
| Maßnahmevorschlag (11): | Vielfalt in der Öffentlichkeitsarbeit zeigen |
| Stellungnahme/ggf. Projektbeschreibung zu Umsetzungsmöglichkeiten | <p>Das Amt für Öffentlichkeitsarbeit achtet bei der Bildauswahl in seinen Veröffentlichungen darauf, dass die Vielfalt der Heidelberger Bürgerschaft in allen Facetten abgebildet wird. Ein konkretes Projekt ist dabei die Facebook-Aktion #Wir sind Heidelberg, bei der seit September 2015 in regelmäßigen Abständen zufällig ausgewählte Menschen mit einem Bild und einer kurzen Geschichte vorgestellt werden. Die Aktion läuft weiter.</p> <p>Ende 2015 hat das Amt für Chancengleichheit diese Initiative aufgegriffen und gemeinsam mit den Vereinen „Wir für Flüchtlinge“ und „Schwarzweiß“ ein Fotoprojekt „Blick:Kontakte“ durchgeführt. Es handelte sich um eine Fotoausstellung zum Flüchtlingsleben in Heidelberg. Ziel der Ausstellung war es, junge Heidelbergerinnen und Heidelberger, die sich als Mentor*innen engagieren, und Menschen auf der Flucht zu den gleichen Themen Fotos machen zu lassen, um dann im Rahmen der Ausstellung sowohl Gemeinsamkeiten als auch Unterschiede darzustellen. Dabei wurde der Fokus nicht auf Abgrenzung zwischen den beiden Gruppen gelegt, sondern ermöglichte einen Perspektivwechsel und zeigte, dass Gemeinsamkeiten und Differenzen auch woanders liegen können, als man zunächst annimmt.</p> <p>Die Ausstellung wurde im Januar 2016 eröffnet und mit einer Podiumsdiskussion "Der mediale Blick auf Geflüchtete" mit verschiedenen Medienvertreter*innen und einem Geflüchteten abgerundet. Dabei standen u. a. die journalistische Selbstreflexion, aber auch Wertevorstellungen im Mittelpunkt der Diskussion, an der auch die interessierte Öffentlichkeit teilnahm.</p> |
| Zielgruppe: | Bürger*innen der Stadt Heidelberg in ihren vielfältigen Gruppenzugehörigkeiten |
| Erfolgskriterium: | Umsetzung der Maßnahmen |
| Federführung: | Intern: Amt für Öffentlichkeitsarbeit, Amt für Chancengleichheit Extern: Verein „Wir für Flüchtlinge“, Verein "schwarzweiss“ |
| Ggfs. Kooperationspartner*innen: | Intern: Referat des Oberbürgermeisters, Bürgeramt, Amt für Soziales und Senioren Extern: Interessensvertretungen (Ausländerrat/ Migrationsrat, Beirat für Menschen mit Behinderungen, Migrantenorganisationen et cetera.) |
| Erforderliche Sachmittel: | Keine Zusätzlichen Mittel erforderlich. |
| Durchführungszeitraum: | Amt für Öffentlichkeitsarbeit: laufend Amt für Chancengleichheit: durchgeführt |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Abbau von Alltagsdiskriminierung

| | |
|---|---|
| Zielvorschlag A | Durch Aufklärungs- und Öffentlichkeitsarbeit zum Abbau von Alltagsdiskriminierung beitragen |
| Maßnahmevorschlag (12): | Antidiskriminierungs- bzw. Vielfaltsklauseln in Verträgen mit externen Dienstleister*innen festschreiben |
| Stellungnahme/ggf. Projektbeschreibung zu Umsetzungsmöglichkeiten | <p>Eine Aufnahme von Anti-Diskriminierungs-Bestimmungen in städtische Verträge und bei der Vergabe von Gewerbeerlaubnissen ist Bestandteil der Umsetzung des 10-Punkte-Aktionsplans der Europäischen Städtekoalition gegen Rassismus.</p> <p>Der bestehende rechtliche Diskriminierungsschutz eröffnet neben der Verpflichtung der Kommunen gegen Fälle von Diskriminierung vorzugehen auch Möglichkeiten, proaktive Maßnahmen gegen Diskriminierung zu ergreifen und ganz allgemein in der kommunalen Öffentlichkeit so zu agieren, dass eine Kultur der Diskriminierungsfreiheit gefördert wird.</p> <p>§ 19 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) schreibt ein zivilrechtliches Benachteiligungsverbot für Schuldverhältnisse (Verträge) fest. Danach müssen Organisationen ihre Angebote und Produkte diskriminierungsfrei gestalten. Damit hat die Kommune im Falle der Übernahme von Aufgaben der Daseinsvorsorge durch Dritte (z.B. privater Stromversorger) oder beispielsweise auch bei Vereinen, die durch kommunale Mittel unterstützt werden, Eingriffsmöglichkeiten im Falle von Diskriminierungen, z.B. durch eine Aufnahme entsprechender Klauseln in Verträge. So könnte für den Fall einer bekannt gewordenen wiederholten Diskriminierung z.B. ein besonderes Kündigungsrecht vereinbart oder eine auflösende Bedingung bei Zuwendungen festgeschrieben werden.</p> <p>Auch im Falle öffentlicher Vergaben bestehen grundsätzlich Möglichkeiten, die Vergabe mit Zielen des AGG zu verbinden. Das Vergaberecht war bisher von der haushaltswirtschaftlichen Zielsetzung einer sparsamen und wirtschaftlichen Mittelverwendung gekennzeichnet. Mit der europarechtlich veranlassten Neuregelung kam das wettbewerbliche Anliegen transparenter und diskriminierungsfreier Strukturen für den gesamteuropäischen Raum hinzu. Dabei geht es um das Verbot der Diskriminierung von EU-Angehörigen. Geplant ist in diesem Zuge die Modernisierung des Vergaberechts des Bundes, mit der auch soziale Belange Eingang in das Vergabeverfahren finden könnten. Das Inkrafttreten des neuen Gesetzes ist für 2016 geplant. Eine entsprechende Berücksichtigung von Belangen der Antidiskriminierung bei Vergaben der Stadt Heidelberg müsste mit den Vergaberegeln auf EU- und Bundesebene in Einklang stehen.</p> <p>Zur Sensibilisierung der Vertragspartner*innen wird das Amt für Chancengleichheit in einem ersten Schritt einen allgemeinen Hinweis für Verträge, Vergaben und Zuschüsse erarbeiten, der einer Kultur der Antidiskriminierung Ausdruck verleihen und der die Vertragspartner*innen moralisch binden soll. Dieser Hinweis könnte künftig allen städtischen Verträgen, Vergaben und Zuwendungsbescheiden beigelegt werden.</p> <p>In Zusammenarbeit mit dem Rechtsamt und weiteren interessierten Fachämtern wären in einem zweiten Schritt die bestehenden Möglichkeiten, die Praktikabilität sowie die Auswirkungen einer Aufnahme entsprechender Antidiskriminierungsklauseln in Verträge,</p> |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Abbau von Alltagsdiskriminierung

| | |
|-----------------------------------|---|
| | Zuwendungsbescheide und Ausschreibungen der Stadt Heidelberg zu prüfen. |
| Zielgruppe: | Externe Dienstleister*innen, die Verträge mit der Stadt Heidelberg eingehen |
| Erfolgskriterium: | Umsetzung eines Sensibilisierungshinweises für Vertragspartner*innen und Zuschussempfänger*innen der Stadt Heidelberg |
| Federführung: | Amt für Chancengleichheit |
| Kooperationspartner*innen: | Intern: Rechtsamt, gegebenenfalls weitere interessierte Fachämter |
| Erforderliche Sachmittel: | Im laufenden Budget enthalten |
| Durchführungszeitraum: | 2016 folgend |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Abbau von Alltagsdiskriminierung

| | |
|--|--|
| Zielvorschlag B | Durch die Stärkung von Anlaufstellen, Beratung und Netzwerken Menschen helfen, die von Alltagsdiskriminierung betroffen oder bedroht sind. |
| Maßnahmevorschlag (13): | Schaffung einer Anlaufstelle zur Erfassung von Fällen und Untersuchung von Ursachen, Beratung, Beistand und Vertretung von Menschen, die Rassismus und Diskriminierung erleben. |
| Stellungnahme/ggf. Projektbeschreibung zu Umsetzungsmöglichkeiten | <p>Das Amt für Chancengleichheit ist seit 2007 Anlaufstelle bei Beschwerden für alle, die sich diskriminiert fühlen sowie für Menschen, die gegen Diskriminierung vorgehen wollen. Die Arbeit erfolgt entlang der im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) aufgeführten Diskriminierungsmerkmale.</p> <p>Weitere Aufgaben sind die Bereitstellung von Informationen über die Gesetzeslage, die regelmäßige Durchführung von Aktionen und Veranstaltungen zur Sensibilisierung gegenüber Stereotypen, Vorurteilen und Diskriminierungen sowie die Vernetzung und Förderung von Projekten, die sich für den Abbau von Diskriminierung einsetzen.</p> <p>Die Stellenanteile zur Wahrnehmung dieser Aufgabe wurden in 2015 erhöht.</p> |
| Zielgruppe: | Alle Menschen, die gegen Diskriminierung vorgehen wollen und alle, die Benachteiligungen erfahren haben aufgrund fremdenfeindlicher oder rassistischer Einstellungen, wegen einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Identität, aufgrund ihres Geschlechtes oder anderer gruppenbezogener Merkmale |
| Erfolgskriterium: | Anzahl der gemeldeten Fälle bzw. durchgeführten Beratungsgespräche Umsetzung von Maßnahmen und Projekten zum Abbau von Diskriminierung |
| Federführung: | Amt für Chancengleichheit |
| Ggfs. Kooperationspartner*innen: | Intern: Dezernat für Umwelt, Bürgerdienste und Integration, Kommunale Behindertenbeauftragte, fallbezogene Fachämter Extern: Heidelberger Vereine und Initiativen, die sich für den Abbau von Diskriminierungen einsetzen, Interessensvertretungen (Ausländerrat/ Migrationsrat, Beirat von Menschen mit Behinderungen, Runder Tisch sexuelle Vielfalt, et cetera) und externe Institutionen |
| Erforderliche Sachmittel: | Erforderliche Mittel werden im Rahmen der Haushaltsplanberatungen 2017/2018 angemeldet. |
| Durchführungszeitraum: | laufend |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Abbau von Alltagsdiskriminierung

| | |
|--|---|
| Zielvorschlag B | Durch die Stärkung von Anlaufstellen, Beratung und Netzwerken Menschen helfen, die von Alltagsdiskriminierung betroffen oder bedroht sind. |
| Maßnahmevorschlag (14): | Einrichtung einer kommunalen Anlauf- und Koordinierungsstelle für Menschen mit Behinderungen. |
| Stellungnahme/ggf. Projektbeschreibung zu Umsetzungsmöglichkeiten | <p>Die Stelle der kommunalen Behindertenbeauftragten/ des kommunalen Behindertenbeauftragten wurde zum Stelleplan 2015/2016 geschaffen und ist dem Oberbürgermeister organisatorisch zugeordnet. Die räumliche und haushaltstechnische Einbindung erfolgt beim Amt für Chancengleichheit. In vierteljährlichen Rücksprachen zwischen dem Oberbürgermeister und der/dem Beauftragten soll eine Abstimmung der strategischen und inhaltlichen Ausrichtung sowie eine Klärung wichtiger Anliegen und Fragen erfolgen.</p> <p>Der Aufgabenschwerpunkt der/des kommunalen Behindertenbeauftragten soll, unter Berücksichtigung des gesetzlichen Auftrags, einerseits in der Beratung der Stadtverwaltung und der Zusammenarbeit mit ihren Ämtern in allen Fragen, die Menschen mit Behinderungen betreffen, liegen. Die/der Beauftragte soll künftig als Koordinator/in des innerstädtischen Inklusionsprozesses in Kooperation mit der städtischen Vertrauensperson für schwerbehinderte Menschen fungieren und die Schnittstelle zwischen allen Ämtern und ihren Teilzuständigkeiten im Bereich Inklusion bilden.</p> <p>Zudem bildet die Ombudsperson die Anlaufstelle für Menschen mit Behinderungen und deren Angehörige als unabhängige Vertrauensperson, um deren Belange gegenüber der Verwaltung zu vertreten. Ein ebenfalls elementarer Bestandteil des Aufgabengebiets wird die intensive Zusammenarbeit mit dem bereits bestehenden Beirat von Menschen mit Behinderungen der Stadt Heidelberg, die Mitarbeit in regionalen und überregionalen Netzwerken für die Belange von Menschen mit Behinderungen sein.</p> <p>Die Stelle einer/eines kommunalen Behindertenbeauftragten wird zum 01.01.2016 besetzt. Die entsprechende Personalentscheidung wurde im Haupt- und Finanzausschuss am 28.10.2015 getroffen.</p> |
| Zielgruppe: | Frauen und Männer mit Behinderungen in der Vielfalt anderer Gruppenmerkmale |
| Erfolgskriterium: | Einrichtung der Stelle eines/einer kommunalen Behindertenbeauftragten |
| Federführung: | Personal- und Organisationsamt |
| Kooperationspartner*innen: | Intern: Amt für Chancengleichheit Extern: Beirat von Menschen mit Behinderungen (bmb) |
| Erforderliche Sachmittel: | Mittel sind im Haushalt 2015/2016 eingestellt. |
| Durchführungszeitraum: | 2016 |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Abbau von Alltagsdiskriminierung

| | |
|--|--|
| Zielvorschlag B | Durch die Stärkung von Anlaufstellen, Beratung und Netzwerken Menschen helfen, die von Alltagsdiskriminierung betroffen oder bedroht sind. |
| Maßnahmevorschlag (15): | Schaffung einer kommunalen Koordinierungsstelle für geschlechtliche Vielfalt. |
| Stellungnahme/ggf. Projektbeschreibung zu Umsetzungsmöglichkeiten | <p>Die Einrichtung einer eigenen Koordinierungsstelle für geschlechtliche Vielfalt ist nicht geplant.</p> <p>Entsprechende Maßnahmen zur Koordinierung von Aktionen und zur Förderung von Initiativen zum Abbau von Diskriminierung aufgrund der sexuellen oder geschlechtlichen Identität werden durch die Arbeit des Amtes für Chancengleichheit in den Bereichen „Geschlechtergerechtigkeit“ und „Antidiskriminierung“ mit abgedeckt (vgl. <i>Maßnahme 2</i>).</p> <p>Das Amt ist darüber hinaus Anlaufstelle für all jene, die eine Benachteiligung aufgrund ihrer der sexuellen Identität, ihres Geschlechtes oder anderer gruppenbezogener Merkmale erfahren haben oder die gegen Diskriminierung vorgehen wollen (vgl. <i>Maßnahme 13</i>).</p> |
| Zielgruppe: | Menschen in ihrer geschlechtlichen Vielfalt und anderen Gruppenmerkmalen |
| Erfolgskriterium: | <p>Umsetzung von Maßnahmen und Projekten zum Abbau von Diskriminierungen aufgrund der sexuellen oder geschlechtlichen Identität</p> <p>Anzahl der beim Amt für Chancengleichheit gemeldeten Fälle von Diskriminierung aufgrund der sexuellen und geschlechtlichen Identität</p> |
| Federführung: | Amt für Chancengleichheit |
| Ggfs. Kooperationspartner*innen: | <p>Intern: Fallbezogene Fachämter, Dezernat für Umwelt, Bürgerdienste und Integration</p> <p>Extern: Heidelberger Vereine, Initiativen und Gruppen aus dem Bereich sexuelle Vielfalt, Runder Tisch sexuelle Vielfalt, und externe Institutionen</p> |
| Erforderliche Sachmittel: | Keine zusätzlichen Mittel erforderlich. |
| Durchführungszeitraum: | laufend |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Abbau von Alltagsdiskriminierung

| | |
|--|---|
| Zielvorschlag B | Durch die Stärkung von Anlaufstellen, Beratung und Netzwerken Menschen helfen, die von Alltagsdiskriminierung betroffen oder bedroht sind. |
| Maßnahmevorschlag (16): | Beschwerdetelefonnummer des Amtes für Chancengleichheit für als nicht sicher empfundene Orte bekannter machen |
| Stellungnahme/ggf. Projektbeschreibung zu Umsetzungsmöglichkeiten | Das bisherige Verfahren eines ganzjährigen Hinweises im Internet auf die existierende Beschwerdenummer und einer jährlichen Pressemeldung zu Beginn der dunklen Jahreszeit kann durch eine Verlinkung des Angebots mit den teilnehmenden Organisationen des „Runden Tisches gegen Gewalt im Geschlechterverhältnis“ sowie durch zusätzliche Werbemaßnahmen in Form von Postkarten, Plakaten und einer begleitenden Social-Media-Kampagne ergänzt werden. Das Amt für Chancengleichheit übernimmt eine Einbringung des Themas am genannten Runden Tisch. |
| Zielgruppe: | Bürger*innen der Stadt Heidelberg in ihren vielfältigen Gruppenzugehörigkeiten |
| Erfolgskriterium: | Umsetzung entsprechender Werbemaßnahmen |
| Federführung: | Amt für Chancengleichheit |
| Ggfs. Kooperationspartner*innen: | Intern: Amt für Öffentlichkeitsarbeit, Referat des Oberbürgermeisters, Bürgeramt Extern: Runder Tisch gegen Gewalt im Geschlechterverhältnis |
| Erforderliche Sachmittel: | 3.000 Euro Für die Folgejahre erforderliche Mittel für Öffentlichkeitsarbeit im Bereich Alltagsdiskriminierung werden im Rahmen der Haushaltsberatungen 2017/2018 insgesamt für die Maßnahmen 3.1, 4, 6, 16, 38 und 39 angemeldet. |
| Durchführungszeitraum: | 2017 folgend |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Abbau von Alltagsdiskriminierung

| | |
|--|---|
| Zielvorschlag B | Durch die Stärkung von Anlaufstellen, Beratung und Netzwerken Menschen helfen, die von Alltagsdiskriminierung betroffen oder bedroht sind. |
| Maßnahmevorschlag (17): | Schaffung eines niederschweligen Beratungsangebotes für Frauen ggf. Männer in der Prostitution. |
| Stellungnahme/ggf. Projektbeschreibung zu Umsetzungsmöglichkeiten | <p>Einsetzung eines Runden Tisches zur fachlichen Auseinandersetzung mit allen wichtigen Fragestellungen im Kontext von Prostitution in Heidelberg mit dem Ziel einer Bewertung der bestehenden Herausforderungen sowie der Erarbeitung entsprechender Empfehlungen an den Gemeinderat für ein fundiertes Handlungskonzept. Dies auf der Grundlage einer generellen Übereinkunft,</p> <ul style="list-style-type: none"> • jeder Form von fremdbestimmter Ausbeutung, Zwang und Gewalt gegenüber sich Prostituerenden entgegenzuwirken, • Ausstiegshilfen zu ermöglichen sowie • ein tragfähiges, kooperatives Netzwerk im genannten Sinne aufzubauen. <p>Gründe:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nach den 2016 zu erwartenden gesetzlichen Neuregelungen des Prostitutionsschutzgesetzes soll es für Prostitutionsstätten künftig eine behördliche Erlaubnispflicht geben, einschließlich einer Zuverlässigkeitsprüfung für die Betreiber*innen. Ebenso sollen Mindestanforderungen zum Schutz der dort Tätigen umgesetzt werden wie beispielsweise die Einhaltung von räumlichen und hygienischen Vorgaben. Prostituierte sollen außerdem medizinische und soziale Beratungsangebote unabhängig von der durch das organisierte Prostitutionsgewerbe bereitgestellten erhalten. Zu erwarten sind zusätzliche Anforderungen an Behörden, die zu prüfen sind. • Die Lebenssituation von Prostituierten ist in höchstem Maße mit sozialer Stigmatisierung und Ausgrenzung verbunden. In dieser Tabuzone setzen sich besonders leicht prekäre, schwer zu lebende Alltagsbedingungen mit viel Potenzial für Diskriminierung Gewalt und Perspektivlosigkeit durch. • In Heidelberg gibt es bisher keine expliziten Angebote für Prostituierte zur Sozialberatung in allen Fragen der Prostitutionstätigkeit sowie zur psychosozialen Krisenberatung oder zur zielgruppenorientierten Beratung, zur Ausstiegsberatung u.ä. <p>Umsetzung:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Grundsatzbeschluss des Gemeinderates, 2. Anfangsphase: Einrichtung eines Runden Tisches unter Federführung / Geschäftsführung des Amtes für Chancengleichheit unter Beteiligung aller einschlägigen Fachkräfte, 3. Bestandsaufnahme der Heidelberger Situation und Bedarfe, 4. Ausloten von Handlungsmöglichkeiten im Verhältnis zu bestehenden materiellen, finanziellen und personellen Ressourcen. |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Abbau von Alltagsdiskriminierung

| | |
|---|---|
| Zielgruppe: | <p>Frauen und ggf. Männer,</p> <ul style="list-style-type: none"> • die gewerbsmäßig und freiwillig der Prostitution in der sichtbaren (z.B. Laufhaus, Wohnungsprostitution), unsichtbaren (z.B. Haus- und Hotelbesuche) und virtuellen (z.B. Internetvermittlung) Form nachgehen, • mit Migrationshintergrund, die sich prostituieren, um ihre Familien im Heimatland zu unterstützen, • die mit Prostitution ihren Drogenkonsum finanzieren, • die Prostitution als „Gelegenheitsjob“ neben ihrer Arbeit / ihrem Studium verstehen, • die sich im Grenzbereich der Prostitution strafbar gemacht haben, • die von Menschenhandel und Zwangsprostitution betroffen sind, • Prostitution gelegentlich oder regelmäßig nachgehen, • die aus dem Bereich der Prostitution ausgestiegen sind und eine entsprechende psychosoziale Betreuung brauchen |
| Erfolgskriterium: | <ul style="list-style-type: none"> • Grundsatzbeschluss des Gemeinderates • Für die Startphase: Zustandekommen eines arbeitsfähigen Runden Tisches im Sinne der Zielsetzung und deren Umsetzung. |
| Federführung: | Amt für Chancengleichheit/ Bürgeramt |
| Ggfs. Kooperationspartner*innen: | Extern: Im ersten Schritt: Polizei und Vertreter*innen entsprechender Fachdezernate, Gesundheitsamt Heidelberg/ Rhein-Neckar- Kreis, SRH Heidelberg, Wohlfahrtsverbände, einschlägige freie Träger/ Vereine Initiativen wie z.B. Frauennotruf, Frauen helfen Frauen, Internationales Frauen- und Familienzentrum, Frauengesundheitszentrum, ergänzende Einrichtungen aus der Region z.B. Mannheim Beratungsstelle Amelie |
| Erforderliche Sachmittel: | 2016 keine zusätzlichen Mittel. |
| Durchführungszeitraum: | Startphase 2016. Die zeitliche Umsetzung sollte sich erst einmal an den zur Verfügung stehenden materiellen, finanziellen und personellen Ressourcen orientieren. |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Abbau von Alltagsdiskriminierung

| | |
|--|--|
| Zielvorschlag B | Durch die Stärkung von Anlaufstellen, Beratung und Netzwerken Menschen helfen, die von Alltagsdiskriminierung betroffen oder bedroht sind. |
| Maßnahmevorschlag (18): | Zusammenstellung eines Willkommenspakets für Geflüchtete |
| Stellungnahme/ggf. Projektbeschreibung zu Umsetzungsmöglichkeiten | Ein Heidelberger „Willkommenspaket für Neubürger*innen“ in deutscher und englischer Sprache existiert seit 2014. Die Erstellung einer Willkommens- und Orientierungsbroschüre/ eines Willkommenspakets für Geflüchtete ist für das Jahr 2016 geplant. |
| Zielgruppe: | Weibliche und männliche Asylsuchende und Kontingentflüchtlinge in ihren vielfältigen Gruppenzugehörigkeiten |
| Erfolgskriterium: | Im Falle des positiven Ausgangs einer Bedarfsprüfung: Erstellung einer entsprechenden Broschüre, die möglichst niedrigschwellig konzipiert ist und dabei die speziellen Bedürfnisse und Möglichkeiten der Zielgruppe(n) im Blick hat. |
| Federführung: | Amt für Soziales und Senioren |
| Ggfs. Kooperationspartner*innen: | Intern: Interkulturelles Zentrum, Bürgeramt/ Ausländerbehörde, Amt für Öffentlichkeitsarbeit, Amt für Chancengleichheit, Referat des Oberbürgermeisters Extern: Asyl-Arbeitskreis, Diakonie, Caritas |
| Erforderliche Sachmittel: | Keine Kosten aus dem städtischen Haushalt |
| Durchführungszeitraum: | 2016 |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Abbau von Alltagsdiskriminierung

| | |
|--|--|
| Zielvorschlag B | Durch die Stärkung von Anlaufstellen, Beratung und Netzwerken Menschen helfen, die von Alltagsdiskriminierung betroffen oder bedroht sind. |
| Maßnahmevorschlag (19): | Schaffung der Stelle eines/einer Beauftragten für Diversität im Staatlichen Schulamt Mannheim (als Anlaufstelle bei Problemfällen, für entsprechende Lehrinhalte, et cetera) |
| Stellungnahme/ggf. Projektbeschreibung zu Umsetzungsmöglichkeiten | <p>An den Regierungspräsidien sowie den Staatlichen Schulämtern sind Beauftragte für Chancengleichheit verortet. Darüber hinaus ist der Querschnitt „Migration“ im Staatlichen Schulamt Mannheim vertreten, dieser liegt derzeit im Zuständigkeitsbereich einer Schulrätin.</p> <p>Abschließend ist zu bemerken, dass die personalführende Verantwortung stets bei den Regierungspräsidien liegt, so dass Stellenschaffungen nur dort vorgenommen werden können.</p> |
| Zielgruppe: | Lehrerinnen und Lehrer an Heidelberger Grund-, Haupt- und Werkreal- sowie Realschulen in ihren vielfältigen Gruppenzugehörigkeiten |
| Erfolgskriterium: | - |
| Federführung: | Staatliches Schulamt Mannheim |
| Ggfs. Kooperationspartner*innen: | Regierungspräsidium Karlsruhe |
| Erforderliche Sachmittel: | - |
| Durchführungszeitraum: | - |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Abbau von Alltagsdiskriminierung

| | |
|---|---|
| Zielvorschlag B | Durch die Stärkung von Anlaufstellen, Beratung und Netzwerken Menschen helfen, die von Alltagsdiskriminierung betroffen oder bedroht sind. |
| Maßnahmevorschlag (20): | Schaffung der Stelle einer/s Vielfaltsansprechpartner*in bei der Polizei (als Anlaufstelle für Bürgerinnen und Bürger) |
| Stellungnahme/ggf. Projektbeschreibung zu Umsetzungsmöglichkeiten | <p>Beim Polizeipräsidium existiert mit "Sicherheit gemeinsam gestalten - Polizei und Migranten im offenen Gespräch" bereits seit 2013 ein Dialogprogramm, das helfen soll, Berührungängste zwischen Polizei und Migrant*innen abzubauen.</p> <p>Interkulturelle Kompetenz bei Polizeibeamt*innen im Umgang mit Migranten ist in der heutigen multikulturellen Gesellschaft unerlässlich. Ihr wird sogar eine Schlüsselrolle zugesprochen, um die Interaktion zwischen Menschen mit unterschiedlichem kulturellem Hintergrund zu gewährleisten. Denn durch sie ist ein sicherer Umgang mit dem „fremden“ polizeilichen Gegenüber erst möglich. Längst hat sich die Polizei darauf eingestellt und das Thema Interkulturelle Kompetenz in die Aus- und Fortbildung aufgenommen. Dennoch ist die tägliche Polizeiarbeit insbesondere in bestimmten Stadtteilen des Präsidialbereichs im Hinblick auf die Vielzahl der muslimischen Migranten eine Herausforderung. Fehlende Kenntnisse über die Befindlichkeiten in der fremden Kultur können Missverständnisse bzw. Vorurteile hervorrufen mit der Folge eines negativ geprägten Umgangs miteinander. Die Polizeibeamten sollen im Rahmen dieses Präventionskonzepts weniger kognitiv im Bereich der interkulturellen Kompetenz fortgebildet werden, vielmehr sollen sie durch den direkten persönlichen Kontakt mit Muslimen deren Erfahrungen und Ängste im Zusammenhang mit der Polizei kennenlernen. Netzwerkpartner sind das Mannheimer Institut für Integration und interreligiöser Dialog e.V., die Städte Mannheim und Heidelberg, der Rhein-Neckar-Kreis, Sicherheit in Mannheim e.V., Kommunale Kriminalprävention Rhein-Neckar e.V., Sicheres Heidelberg e.V. und das Ministerium für Integration Baden-Württemberg. Das Projekt wurde bereits mehrfach mit Erfolg durchgeführt und ist Teil eines umfassenden Gesamtkonzepts des Polizeipräsidiums Mannheim.</p> <p>Das Polizeipräsidium Mannheim ist der Ansicht, dass die hervorragende Ausbildung der Polizei in Baden-Württemberg allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die notwendigen Kenntnisse vermittelt, so dass diese auf die Belange aller Menschen, die von Diskriminierung betroffen sein können, mit der gebotenen Umsicht und Empathie eingehen können. Dennoch erachten wir die Einrichtung von Stellen einer/eines Vielfaltsansprechpartnerin/-partners für bedeutsam. Mit Beginn des Jahres 2016 werden wir deshalb eine Ansprechpartnerin und einen Ansprechpartner für alternative Lebensformen benennen. Diese werden zunächst präsidiumsintern für Kolleginnen und Kollegen ansprechbar sein.</p> |
| Zielgruppe: | Bürger*innen der Stadt Heidelberg in ihren vielfältigen Gruppenzugehörigkeiten |
| Erfolgskriterium: | Maßnahmen zur Sensibilisierung von Polizeibeamt*innen für die Belange bei unterschiedlichen Gruppenzugehörigkeiten |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Abbau von Alltagsdiskriminierung

| | |
|---|--|
| Federführung: | Polizeipräsidium Mannheim |
| Ggfs. Kooperationspartner*innen: | Interessenvertretungen (Ausländerrat/ Migrationsrat, Runder Tisch sexuelle Vielfalt, et cetera) |
| Erforderliche Sachmittel: | keine |
| Durchführungszeitraum: | <p>Das Projekt "Sicherheit gemeinsam gestalten - Polizei und Migranten im offenen Gespräch" wird bereits umgesetzt</p> <p>Die Ansprechpartnerin und der Ansprechpartner für alternative Lebensformen werden Anfang des Jahres 2016 ihre Tätigkeit aufnehmen.</p> |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Abbau von Alltagsdiskriminierung

| | |
|--|--|
| Zielvorschlag B | Durch die Stärkung von Anlaufstellen, Beratung und Netzwerken Menschen helfen, die von Alltagsdiskriminierung betroffen oder bedroht sind. |
| Maßnahmevorschlag (21): | Bildung einer Expert*innenrunde zum Thema geschlechtliche Identität |
| Stellungnahme/ggf. Projektbeschreibung zu Umsetzungsmöglichkeiten | <p>Durch mehrere vom Amt für Chancengleichheit initiierte extern moderierte Vernetzungsworkshops konnten die Heidelberger Vereine, Initiativen und Gruppen aus dem Bereich sexuelle Vielfalt im Frühjahr 2016 in die Lage versetzt werden, ein selbst organisiertes Netzwerk zu gründen. Dieses soll künftig die Arbeit der Ehrenamtlichen in dem Bereich koordinieren und die zentrale Organisation entsprechender Gedenk- und Aktionstage übernehmen.</p> <p>Nach dem Vorbild anderer deutscher Kommunen ist in einem zweiten Schritt die Einrichtung eines zwei bis drei Mal jährlich tagenden „Runden Tisches sexuelle Vielfalt“ geplant. Angelegt als Dialogforum soll dieser langfristig den Austausch zwischen verfasster Community und Stadtverwaltung sowie ggfs. der Politik fördern und für die Belange von LGBTI sensibilisieren.</p> |
| Zielgruppe: | Menschen in ihrer sexuellen Vielfalt und anderen Gruppenmerkmalen |
| Erfolgskriterium: | Einrichtung einer entsprechenden Expert*innenrunde |
| Federführung: | Amt für Chancengleichheit |
| Ggfs. Kooperationspartner*innen: | <p>Intern: Dezernat für Umwelt, Bürgerdienste und Integration, gegebenenfalls übrige Verwaltung</p> <p>Extern: Heidelberger Vereine, Initiativen und Gruppen aus dem Bereich sexuelle Vielfalt, Parteien</p> |
| Erforderliche Sachmittel: | Im Haushalt 2015/2016 des Amtes für Chancengleichheit vorhanden. |
| Durchführungszeitraum: | Vorarbeiten: 2015 folgend Gründung Runder Tisch: 2016 |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Abbau von Alltagsdiskriminierung

| | |
|--|---|
| Zielvorschlag B | Durch die Stärkung von Anlaufstellen, Beratung und Netzwerken Menschen helfen, die von Alltagsdiskriminierung betroffen oder bedroht sind. |
| Maßnahmevorschlag (22): | Austausch über Pläne und Strategien mit Städten, die die Europäische Städtekoalition gegen Rassismus umsetzen (z.B. in den Bereichen Sozialpolitik, Teilhabe und Integration für sozial Schwache, Wohnungspolitik oder Bildungspolitik.) |
| Stellungnahme/ggf. Projektbeschreibung zu Umsetzungsmöglichkeiten | <p>Ein verpflichtender Bestandteil der Europäischen Städtekoalition ist die Erfüllung des 10-Punkte-Aktionsplans, bei dem ein Austausch mit anderen Städten des Netzwerks vorgesehen ist. Das Amt für Chancengleichheit nimmt diese Aufgabe bereits federführend für die Stadt Heidelberg wahr.</p> <p>Darüber hinaus strebt die Stadt Heidelberg die Kandidatur für eine ständige Mitgliedschaft im Lenkungsgremium der Europäischen Städtekoalition an. Im Zuge dieser Mitgliedschaft ist eine Tagung führender Mitgliedsstädte in Heidelberg vorgesehen, bei der ein entsprechender Austausch über Pläne und Strategien aus den genannten Bereichen erfolgen kann.</p> |
| Zielgruppe: | Stadt Heidelberg und die übrigen Städte im Netzwerk der Europäischen Städtekoalition |
| Erfolgskriterium: | Initiierung und Umsetzung eines entsprechenden Austausches im Zuge einer Tagung |
| Federführung: | Amt für Chancengleichheit |
| Ggfs. Kooperationspartner*innen: | Intern: fallbezogen zuständige Fachämter Extern: ECCAR e.V., Städte im Netzwerk der Europäischen Städtekoalition |
| Erforderliche Sachmittel: | <p>Kosten für die Mitgliedschaft im laufenden Haushalt des Amtes für Chancengleichheit veranschlagt. Tagung Lenkungsgremium: Einmalig 12.000 Euro</p> <p>Erforderliche Mittel werden gegebenenfalls im Rahmen der Haushaltsberatungen angemeldet.</p> |
| Durchführungszeitraum: | Mitgliedschaft: Laufend Tagung Lenkungsgremium: offen |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Abbau von Alltagsdiskriminierung

| | |
|--|---|
| Zielvorschlag B | Durch die Stärkung von Anlaufstellen, Beratung und Netzwerken Menschen helfen, die von Alltagsdiskriminierung betroffen oder bedroht sind. |
| Maßnahmevorschlag (23.1): | Austausch über belastbare Daten und Fakten zur Umsetzung der Europäischen Städtekoalition gegen Rassismus |
| Stellungnahme/ggf. Projektbeschreibung zu Umsetzungsmöglichkeiten | <p>Der Aufbau einer Datensammlung, die Formulierung erreichbarer Ziele sowie die Entwicklung von Indikatoren zur Wirkungsmessung kommunaler Maßnahmen sind verpflichtender Bestandteil der Umsetzung der Europäischen Städtekoalition.</p> <p>Eine Zusammenarbeit mit anderen Kommunen im Hinblick auf belastbare Daten und Fakten ist denkbar, das Amt für Chancengleichheit bringt dieses Thema gerne in den internationalen Austausch mit vergleichbaren deutschen (und gegebenenfalls europäischen) Mitgliedsstädten ein.</p> |
| Zielgruppe: | Stadt Heidelberg und Städte im Netzwerk der Europäischen Städtekoalition |
| Erfolgskriterium: | Initiierung und Umsetzung eines entsprechenden Austausches |
| Federführung: | Amt für Chancengleichheit |
| Ggfs. Kooperationspartner*innen: | <p>Intern: Amt für Stadtentwicklung und Statistik, zusätzliche Fachämter</p> <p>Extern: Forschungseinrichtungen, ECCAR e.V., Städte im Netzwerk der Europäischen Städtekoalition, Interessensvertretungen (Ausländerrat/Migrationsrat, Beirat von Menschen mit Behinderungen, et cetera)</p> |
| Erforderliche Sachmittel: | Kosten für die Mitgliedschaft im laufenden Haushalt veranschlagt. |
| Durchführungszeitraum: | Laufend |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Abbau von Alltagsdiskriminierung

| | |
|--|--|
| Zielvorschlag B | Durch die Stärkung von Anlaufstellen, Beratung und Netzwerken Menschen helfen, die von Alltagsdiskriminierung betroffen oder bedroht sind. |
| Maßnahmevorschlag (23.2): | Ermittlung belastbarer Daten und Fakten zu gruppenbezogenen Vorurteilen in der Heidelberger Wohnbevölkerung |
| Stellungnahme/ggf. Projektbeschreibung zu Umsetzungsmöglichkeiten | <p>Der Aufbau einer Datensammlung, die Formulierung erreichbarer Ziele sowie die Entwicklung von Indikatoren zur Wirkungsmessung kommunaler Maßnahmen sind verpflichtender Bestandteil der Umsetzung der Europäischen Städtekoalition.</p> <p>Konkrete Daten, die Auskunft über Einstellungen und bestehende Vorurteile innerhalb der Heidelberger Wohnbevölkerung geben könnten, liegen bis dato nicht vor.</p> <p>In Anlehnung an die seit 2002 durchgeführten bundesweiten Untersuchungen zur Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit (GMF) soll mit Unterstützung durch externe Fachexpertise eine repräsentative Befragung zu Einstellungen und Vorurteilen durchgeführt werden. Die auf der Basis eines standardisierten Fragebogens gewonnenen Ergebnisse sollen die Grundlage bilden für die Formulierung einer künftigen kommunalen Antidiskriminierungspolitik.</p> |
| Zielgruppe: | Bürger*innen in ihren vielfältigen Gruppenzugehörigkeiten sowie Interessensvertretungen, engagierte Vereine, Gruppen und Initiativen |
| Erfolgskriterium: | Durchführung einer entsprechenden Befragung |
| Federführung: | Amt für Chancengleichheit |
| Ggfs. Kooperationspartner*innen: | <p>Intern: Amt für Stadtentwicklung und Statistik, gegebenenfalls zusätzliche Fachämter</p> <p>Extern: Institut für Datenerhebung (N.N.), Interessensvertretungen (Ausländerrat/ Migrationsrat, Beirat von Menschen mit Behinderungen, et cetera), Teilseniend e.V.</p> |
| Erforderliche Sachmittel: | <p>Einmalig ca. 40.000 Euro</p> <p>Ein detailliertes Finanzierungskonzept wird bei Zustimmung zu dem Vorschlag zu gegebener Zeit vorgelegt.</p> |
| Durchführungszeitraum: | <p>Design/Vorbereitung der Befragung: 2017/2018</p> <p>Befragung und Auswertung: 2019/2020</p> |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Abbau von Alltagsdiskriminierung

| | |
|--|--|
| Zielvorschlag B | Durch die Stärkung von Anlaufstellen, Beratung und Netzwerken Menschen helfen, die von Alltagsdiskriminierung betroffen oder bedroht sind. |
| Maßnahmevorschlag (24): | Kontinuierliche Beteiligung der verschiedenen Communities und Vereine/Institutionen bei der Durchführung von Aktionen und Maßnahmen im Rahmen des Aktionsplans und der Europäischen Städtekoalition gegen Rassismus. |
| Stellungnahme/ggf. Projektbeschreibung zu Umsetzungsmöglichkeiten | Eine Beteiligung der verschiedenen Communities sowie von Vereinen und Institutionen ist konzeptioneller Bestandteil sowohl der Umsetzung der Europäischen Städtekoalition gegen Rassismus als auch des vom Land geförderten Aktionsplans „Offen für Vielfalt und Chancengleichheit-Ansporn für alle“. Dieser beteiligungsorientierte Ansatz wurde bereits bei der Erstellung früherer Aktionspläne, z.B. beim Kommunalen Integrationsplan (KIP) oder beim Gleichstellungsaktionsplan (GLAP) verfolgt. Das federführende Amt für Chancengleichheit wird auch im Zuge der Umsetzung auf eine kontinuierliche Beteiligung der verschiedenen Communities bzw. Interessenvertretungen achten. |
| Zielgruppe: | Interessierte Bürger*innen in ihren vielfältigen Gruppenzugehörigkeiten sowie Interessensvertretungen, engagierte Vereine, Gruppen und Initiativen |
| Erfolgskriterium: | Erfolgte Beteiligung der verschiedenen Communities und Vereine/Institutionen bei der Durchführung von Aktionen und Maßnahmen |
| Federführung: | Amt für Chancengleichheit |
| Ggfs. Kooperationspartner*innen: | Intern: fallbezogene zuständige Fachämter Extern: Interessensvertretungen (Ausländerrat/ Migrationsrat, Beirat von Menschen mit Behinderungen, et cetera), Vereine und Initiativen, die sich für einen Abbau von Diskriminierungen einsetzen |
| Erforderliche Sachmittel: | Mittel im Haushalt vorhanden. |
| Durchführungszeitraum: | laufend |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Abbau von Alltagsdiskriminierung

| | |
|--|---|
| Zielvorschlag B | Durch die Stärkung von Anlaufstellen, Beratung und Netzwerken Menschen helfen, die von Alltagsdiskriminierung betroffen oder bedroht sind. |
| Maßnahmevorschlag (25): | Mit den Partnerstädten Heidelbergs in einen Austausch über erfolgreiche Integrations- und Inklusionsprojekte treten. |
| Stellungnahme/ggf. Projektbeschreibung zu Umsetzungsmöglichkeiten | <p>Fachliche Austauschtreffen finden im Rahmen der städtepartnerschaftlichen Beziehungen üblicherweise bei Delegationsbesuchen und Reisen statt. Hierzu wird von den zuständigen Mitarbeiterinnen der Abteilung Protokoll, Städtepartnerschaften und Bürgerschaftliches Engagement ein Konzept erstellt (Besuchsprogramm, Vor-Ort-Termine, Fachvorträge, Diskussionsrunden et cetera), das mit Herrn Oberbürgermeister Dr. Würzner und dem/der Oberbürgermeister*in der jeweiligen Partnerstadt abgestimmt wird.</p> <p>Die vorgeschlagene Thematik „Austausch über erfolgreiche Integrations- und Inklusionsprojekte“ wird von den zuständigen Kolleginnen des Arbeitsbereiches Städtepartnerschaften auf die Agenda möglicher Themen für künftige Fachaustausche aufgenommen. Im Rahmen künftiger Delegationsbesuche kann das Thema (nach vorheriger Freigabe durch Herrn Oberbürgermeister) als mögliches Thema für einen fachlichen Austausch vorgeschlagen werden. Im Rahmen eines Fachaustausches könnte ein Stadtrundgang in Leichter Sprache (sofern Teilnehmer deutsch sprechen) angeboten werden.</p> |
| Zielgruppe: | Partnerstädte Heidelbergs |
| Erfolgskriterium: | Umsetzung eines künftigen Austausches über erfolgreiche Integrations- und Inklusionsprojekte |
| Federführung: | Referat des Oberbürgermeisters |
| Ggfs. Kooperationspartner*innen: | <p>Intern: Amt für Chancengleichheit, Interkulturelles Zentrum, Amt für Schule und Bildung, Amt für Soziales und Senioren, Kommunale Behindertenbeauftragte</p> <p>Extern: Partnerstädte der Stadt Heidelberg, Interessensvertretungen (Ausländerrat/ Migrationsrat, Beirat von Menschen mit Behinderungen, et cetera)</p> |
| Erforderliche Sachmittel: | Die genauen Kosten sind derzeit nicht kalkulierbar. Sie setzen sich aus Reisekosten (Fahrt, Übernachtung, Verpflegung) und Kosten für Öffentlichkeitsarbeit zusammen, die frühestens im nächsten oder übernächsten Doppelhaushalt zu berücksichtigen wären. |
| Durchführungszeitraum: | offen |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Abbau von Alltagsdiskriminierung

| | |
|--|---|
| Zielvorschlag B | Durch die Stärkung von Anlaufstellen, Beratung und Netzwerken Menschen helfen, die von Alltagsdiskriminierung betroffen oder bedroht sind. |
| Maßnahmevorschlag (26): | Bildung eines Antidiskriminierungsnetzwerks oder „Bündnisses gegen Diskriminierung Heidelberg“ unter Beachtung der gleichberechtigten Berücksichtigung der Vielfalt der Gruppenmerkmale |
| Stellungnahme/ggf. Projektbeschreibung zu Umsetzungsmöglichkeiten | <p>Die Bildung eines entsprechenden Antidiskriminierungsnetzwerks ist Bestandteil der Umsetzung der Europäischen Städtekoalition gegen Rassismus, die für Heidelberg federführend vom Amt für Chancengleichheit umgesetzt wird. Ein erster Schritt in diese Richtung war der diversitätsorientiert durchgeführte Prozess der Erstellung eines Aktionsplans „Offen für Vielfalt und Chancengleichheit – Ansporn für alle“ zur Fortschreibung des Kommunalen Integrationsplans. Eine Arbeit in diesem Sinne soll fortgeführt werden.</p> <p>Die Sensibilisierung zu Alltagsdiskriminierung wird aktuell im Rahmen des bei Mosaik Deutschland e.V. angesiedelten Projekts hd.net-Respekt! in einem horizontalen, themenübergreifenden Ansatz bearbeitet. Zusätzlich leistet hd.net-Respekt auch die Vernetzung der thematisch engagierten Akteurinnen und Akteure. Die Finanzierung durch das Integrationsministerium ist bis 15.07.2017 gesichert. Das Amt für Chancengleichheit wird prüfen, ob eine Verstetigung des Projektes über diesen Zeitpunkt hinaus erfolversprechend ist.</p> <p>Mittelbar dient die Antidiskriminierungsarbeit zugleich der Bekanntheit von Anlaufstellen für Beratung von Betroffenen.</p> |
| Zielgruppe: | Bürger*innen der Stadt Heidelberg in ihren vielfältigen Gruppenzugehörigkeiten |
| Erfolgskriterium: | Etablierung eines entsprechenden Netzwerkes unter gleichberechtigter Berücksichtigung der vielfältigen Gruppenmerkmale bzw. Communities |
| Federführung: | Karlstorbahnhof/ Mosaik Deutschland e.V. |
| Ggfs. Kooperationspartner*innen: | Intern: Amt für Chancengleichheit Extern: Interessensvertretungen (Ausländerrat/ Migrationsrat, Beirat von Menschen mit Behinderungen, et cetera) bzw. Vereine, Gruppen und Initiativen der jeweiligen Communities, Glaubensgemeinschaften, Gewerkschaften. |
| Erforderliche Sachmittel: | Amt für Chancengleichheit: Keine zusätzlichen Mittel erforderlich. Karlstorbahnhof/ Mosaik Deutschland e.V.: Finanzierung durch das Integrationsministerium bis 15.07.2017 gesichert. |
| Durchführungszeitraum: | Laufend (Projekt hd.net-Respekt! zunächst bis 15.07.2017) |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Abbau von Alltagsdiskriminierung

| | |
|---|--|
| Zielvorschlag C | Mit Projekten zur politischen Partizipation Ausgrenzung und Diskriminierung entgegen wirken: |
| Maßnahmevorschlag (27): | Öffnung von Parteien für bisher weniger repräsentierte Zielgruppen |
| Stellungnahme/ggf. Projektbeschreibung zu Umsetzungsmöglichkeiten | <p>Reihenfolge in der Fraktionsgröße</p> <p>In der CDU Heidelberg stehen regelmäßig Mitglieder mit Migrationsgeschichte auf der Liste für die Gemeinderatswahl. Herr Wassem Butt wurde nach der Wahl als Fraktionsmitglied aufgenommen und zum stellvertretenden Fraktionsvorsitzenden gewählt. Die CDU hat darüber hinaus für den laufenden Doppelhaushalt im Rahmen der Haushaltsplanberatungen Anträge zur Budgeterhöhung des Interkulturellen Zentrums, des AMR und des BiBeZ sowie zur Stärkung der Migrantenökonomie gestellt. Sie hat ihre Zustimmung zum Pilotprojekt muslimischer Religionsunterricht erteilt und an der Podiumsdiskussion des AMR zum Diversity Day am 10.06.2015 sowie am Interkulturellen Fest des AMR am 18.07.2015 mit einem Infostand teilgenommen. Außerdem veranstaltete die CDU einen Ausflug mit Flüchtlingskindern zum Holiday-Park am 18.10.2015 und unterzeichnete den Demo-Aufruf "keine Chance den Nazis" am 24.10.2015.</p> <p>In der CDU Heidelberg engagieren sich viele Frauen, das ist für uns selbstverständlich. Wir halten uns an das Statut der CDU Deutschlands, das in § 15 die Gleichstellung von Männern und Frauen regelt und besagt, dass Frauen in allen Parteiämtern und öffentlichen Mandaten mindestens zu einem Drittel beteiligt sein müssen. Viele Frauen sind in der CDU Heidelberg in politischen Ämtern tätig (Gemeinderat, Bezirksbeirat, Kreisvorstand, Vorsitzende der Stadtbezirksverbände, usw.). Die Frauen Union der CDU Heidelberg engagiert sich in vielen sozialen Projekten und ist eine gewichtige Stimme innerhalb der Partei. Diesen Weg werden wir konsequent weitergehen. Der Kreisverband der CDU Heidelberg hat den zweithöchsten Frauenanteil an Mitgliedern in Baden-Württemberg. Der Frauenanteil auf unserer Liste zur Kommunalwahl 2014 ist im Vergleich zu 2009 weiter gestiegen. Wir freuen uns, dass sich immer mehr Frauen bei uns engagieren und auch bei Wahlen kandidieren. Das war uns immer sehr wichtig. Unsere Landtagskandidatin und Stadträtin Frau Prof. apl. Dr. Nicole Marmé ist eine beruflich erfolgreiche und politisch sehr engagierte Frau. Auch mit Frau Stadträtin Kristina Essig als stellvertretende Vorsitzende sind wir im Fraktionsvorstand gut vertreten.</p> <p>Neben mehr Menschen mit Migrationsgeschichte und Frauen engagieren sich auch immer mehr junge Leute in der CDU Heidelberg. Sie beteiligen sich nicht nur aktiv in der Schüler Union, dem Ring Christlich-Demokratischer Studenten (RCDS) und der Jungen Union, sondern engagieren sich auch in unseren Stadtbezirksverbänden und im Kreisvorstand. Der Anteil junger Kandidaten (unter 35 Jahren) hat sich von der Kommunalwahl 2009 zur Kommunalwahl 2014 deutlich erhöht. 16 von 48 Kandidaten, also exakt ein Drittel, war jünger als 35 Jahre. Mit Alexander Föhr und Matthias Kutsch gehören der CDU-Gemeinderatsfraktion seit der letzten Wahl auch zwei junge CDU-Stadträte an. Darüber hinaus wirken auch in den Bezirksbeiräten viele junge Mitglieder mit. In der Bahnstadt stellen wir sogar die mit Abstand jüngste Fraktion. Als Volkspartei der Mitte werden wir auch in Zukunft sehr viel Wert darauf legen, dass sich alle gesellschaftlichen Gruppen bei uns gleichermaßen engagieren und aktiv in den politischen Prozess einbringen können.</p> |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Abbau von Alltagsdiskriminierung

| | |
|--|---|
| | <p>BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN haben sich stets dafür eingesetzt, dass die besonderen Erfahrungen und Bedürfnisse von Frauen in der Kommunalpolitik zur Geltung kommen. Die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in allen Bereichen ist eines unserer Grundanliegen. In der Satzung des Kreisverbands ist festgeschrieben, dass mindestens 50 Prozent der Positionen mit Frauen zu besetzen sind. Fast die Hälfte der GRÜNEN Stadträt*innen sind Frauen. Mit Frau Beate Deckwart-Boller und Frau Dr. Sandra Detzer sind zwei Frauen im Fraktionsvorstand aktiv. Mit der Landtagsabgeordneten und Ministerin Theresia Bauer und der Bundestagsabgeordneten Franziska Brantner sind zwei Frauen in der Landes- und Bundespolitik erfolgreich vertreten. Frau Luitgard Nipp-Stolzenburg ist langjähriges Mitglied im Kreisvorstand und Kreisvorsitzende.</p> <p>Die grüne Politik steht für eine offene Haltung, gegenseitigen Respekt, Akzeptanz, Toleranz und Chancengleichheit. Daher ist unter Führung des grünen Bürgermeisters Wolfgang Erichson das Amt für Chancengleichheit dahin weiterentwickelt worden, zielgruppenorientiert alle Formen von Diskriminierung und Benachteiligung zu bekämpfen und sich insbesondere für diejenigen einzusetzen, die keine starke Lobby haben. Selbstbestimmte Teilhabe an der Gesellschaft ist seit jeher oberstes Ziel grüner Politik für Menschen mit Behinderungen. BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN setzen sich für Inklusion in allen Phasen des Lebens ein.</p> <p>Durch den engen Kontakt und Austausch mit Menschen auf der Flucht, erreichen deren Wünsche und Sorgen die Politik. Der Arbeitskreis Flucht und Integration diskutiert und entwickelt Projekte und Maßnahmen für die Integration von Geflüchteten in Heidelberg. Menschen mit Migrationshintergrund sind herzlich eingeladen, sich mit Ideen einzubringen und grüne Politik aktiv mitzugestalten.</p> <p>Die BÜNDNIS 90 / DIE GRÜNEN organisieren und unterstützen zahlreiche Veranstaltungen, die sich für Frauenrechte, Chancengleichheit und Toleranz einsetzen (u.a. „One Billion Rising“, Feminismus heute, Christopher-Street-Day, Heimat Heidelberg).</p> <p>In der SPD Heidelberg werden der Kreisvorstand, die Ortsvereinsvorstände, die Kreisdelegierten, die Delegierten für den Landesparteitag sowie die Kommunalwahlliste quotiert gewählt, wodurch die Repräsentation von Frauen gestärkt wird.</p> <p>Mit der Arbeitsgemeinschaft sozialdemokratischer Frauen (AsF), der Arbeitsgemeinschaft Migration und Vielfalt sowie der Arbeitsgemeinschaft QueerSozis bestehen innerhalb der SPD Heidelberg außerdem drei Arbeitsgemeinschaften, die das Ziel verfolgen, weniger stark repräsentierte Personengruppen zur Mitarbeit in der Partei zu motivieren und ihre Interessen sowohl innerhalb als auch außerhalb der Partei durch Veranstaltungen, Anträge sowie durch Presse- und Öffentlichkeitsarbeit voranzutreiben.</p> <p>Die Wirksamkeit unserer Maßnahmen zeigt sich daran, dass sowohl der Posten des Kreisvorsitzes (Marlen Pankonin) als auch der des Fraktionsvorsitzes (Prof. Dr. Anke Schuster) von Frauen bekleidet werden. Zudem ist Marlen Pankonin zugleich die Kandidatin für die Landtagswahl 2016 – die SPD setzt hiermit ein klares Zeichen für die größere Repräsentation von Frauen in der Politik.</p> |
|--|---|

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Abbau von Alltagsdiskriminierung

| | |
|--------------------------|--|
| | <p>Bei der GAL gibt es kein konkretes Projekt im Sinne der Maßnahme, aber niederschwellige Angebote, orientiert am Leben im Stadtteil. Die Ansprache der Betroffenen erfolgt stadtteilbezogen, die Information und das Aufzeigen von Mitwirkungsmöglichkeiten im direkten Wohnumfeld. Durch die regelmäßige Organisation von öffentlichen „Stadtteilrunden“ zur Situation im Stadtviertel und zu anstehenden Projekten wird eine Dialogkultur entwickelt. Dadurch werden Mitgestaltungsebenen geschaffen, die nicht sogleich parteipolitische Festlegungen erfordern.</p> <p>DIE LINKE ist eine feministische Partei, die den Anspruch hat, weniger stark repräsentierten Personengruppen eine Stimme in den politischen Gremien zu geben. Ämter und Mandate werden bei uns streng quotiert vergeben. Menschen mit Migrationshintergrund sowie Menschen mit Behinderungen wollen wir besonders fördern, das spiegelt sich auch in unserer Mitgliedschaft wieder. Barrierefreie Räumlichkeiten sind in der LINKE eine Selbstverpflichtung. Leider ist dies aufgrund unserer finanziellen Möglichkeiten nicht immer gegeben. In Heidelberg war es z.B. sehr schwierig, ein barrierefreies Büro zu finden. Anregungen und Unterstützung zur Parteien-Öffnung begrüßen wir sehr, zumal wir uns mit diesem Thema äußerst intensiv auseinandersetzen.</p> <p>In der FDP sind sowohl im Vorstand als auch bei den Mitgliedern alle aufgeführten Personengruppen vertreten: Menschen mit Behinderungen, Menschen mit Migrationshintergrund und Frauen. (Über Jahrzehnte prägten insbesondere Frauen die Heidelberger FDP. So waren beispielsweise Frau Hommelhoff und Frau Dr. Trabold jahrelang nicht nur Vorsitzende der FDP, sondern auch als Stadträte für die FDP aktiv.) Dennoch möchte die FDP den Anteil dieser Personengruppen bei ihren Mitgliedern und beim Vorstand erhöhen.</p> <p>Gerade in letzter Zeit ist der FDP eine weitere interessante Zielgruppe aufgefallen. Neubürger, also Menschen aus anderen Regionen Deutschlands, die z.B. aus beruflichen Gründen nach Heidelberg versetzt werden, suchen politische Parteien als Anlaufstellen auf, um private Kontakte in Heidelberg zu knüpfen. Hierzu gehören beispielsweise Wissenschaftler*innen, die in Heidelberger Forschungseinrichtungen tätig sind und aufgrund ihrer beruflichen Belastungen außerhalb des Kollegenkreises kaum Zeit haben, um Kontakte zu knüpfen. Auch dieser Personenkreis sollte mehr Aufmerksamkeit und Hilfestellungen zur Integration in Heidelberg erhalten. Als Maßnahmen, den Anteil dieser Personengruppen in der Partei zu erhöhen, sind sicherlich entsprechende Hinweise auf der jeweiligen Homepage nützlich, aber auch Hinweise in städtischen Publikationen.</p> <p>Nach Auffassung der Partei Heidelberg pflegen und erhalten (HPE) führt eine Öffnung der Parteien auf jeden Fall zu mehr Mitsprachemöglichkeiten, Transparenz und politischer Teilnahmemöglichkeit, was einer aktiven Integration dienlich ist.</p> |
| Erfolgskriterium: | Anteil der politisch engagierten Frauen, Neubürger*innen, von Menschen mit Migrationshintergrund sowie von Menschen mit Behinderungen in Heidelberger Parteien und politischen Vereinigungen |
| Federführung: | Politische Gruppierungen bzw. Heidelberger Parteien |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Abbau von Alltagsdiskriminierung

| | |
|---|--|
| Ggfs. Kooperationspartner*innen: | Intern: Amt für Chancengleichheit Extern: Interessensvertretungen (z.B. Ausländerrat/ Migrationsrat, Beirat von Menschen mit Behinderungen, Arbeitsgemeinschaft der Heidelberger Frauenverbände und -gruppen) |
| Erforderliche Sachmittel: | Keine aus dem städtischen Haushalt |
| Durchführungszeitraum: | laufend |

Maßnahmevorschlag 28 (Aufklärungsarbeit und Informationsangebote zu Möglichkeiten der politischen Partizipation verschiedener gesellschaftlicher Gruppen in der Stadt Heidelberg verbessern) wurde gestrichen.

Der Vorschlag ist wegen seiner mangelnden Konkretion nicht zu bearbeiten.

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Abbau von Alltagsdiskriminierung

| | |
|--|--|
| Zielvorschlag C | Mit Projekten zur politischen Partizipation Ausgrenzung und Diskriminierung entgegen wirken: |
| Maßnahmevorschlag (29): | Stärkung des Ausländerrats/ Migrationsrats (AMR) sowie der allgemeinen Rahmenbedingungen. |
| Stellungnahme/ggf. Projektbeschreibung zu Umsetzungsmöglichkeiten | <p>Die Stadt hat bereits Anstrengungen unternommen, um die Rolle des AMR durch einen moderierten Prozess nachhaltig zu stärken (Partizipationsforum 2013) sowie die Legitimation des Gremiums zu erhöhen. Mit den Aufgaben des Ausländerrates / Migrationsrates hat sich der Gemeinderat zuletzt 2014 eingehend befasst.</p> <p>In Weiterbearbeitung der Empfehlungen des Partizipationsforums wird die Verwaltung 2016 Vorschläge zur strukturellen Verbesserung der Arbeit und zukünftigen Personalgewinnung unterbringen.</p> <p>„Der Ausländerrat/ Migrationsrat hat die Aufgabe, den Gemeinderat bei der Erfüllung seiner Aufgaben durch Anregungen, Empfehlungen und Stellungnahmen in den Fragen zu beraten, welche die Gestaltung des Zusammenlebens und die Integration der in Heidelberg lebenden Ausländerinnen und Ausländer, Flüchtlinge und Migrantinnen und Migranten betreffen.“ (§ 1 Absatz 1 Satz 1 der Satzung für den Ausländerrat/ Migrationsrat in der Stadt Heidelberg - AMR-Satzung.)</p> <p>Der Ausländerrat/ Migrationsrat entsendet aus seiner Mitte je ein beratendes Mitglied in den Bau- und Umweltausschuss, in den Ausschuss für Bildung und Kultur, in den Stadtentwicklungs- und Verkehrsausschuss, in den Ausschuss für Soziales und Chancengleichheit, in den Sportausschuss sowie in den Jugendhilfeausschuss. (Vergleiche hierzu § 6 AMR-Satzung.). Zur Verstärkung der Kommunikation zwischen Ausländerrat / Migrationsrat und Gemeinderat kann neuerdings der Oberbürgermeisters einmal jährlich zu einer gemeinsamen Sitzung beider Gremien einladen.</p> |
| Zielgruppe: | Ausländerrat/ Migrationsrat |
| Erfolgskriterium: | - |
| Federführung: | Dezernat für Umwelt, Bürgerdienste und Integration |
| Ggfs. Kooperationspartner*innen: | Intern: Referat des Oberbürgermeisters/ Sitzungsdienste/ Geschäftsstelle des Ausländerrates/ Migrationsrates, Amt für Chancengleichheit, Bürgeramt, Rechtsamt |
| Erforderliche Sachmittel: | Die Geschäftsführung des Ausländerrates/ Migrationsrates ist aktuell mit einer 0,5 Personalstelle ausgestattet. Für Projekt- und Geschäftsausgaben stehen dem Ausländerrat/ Migrationsrat Haushaltsmittel von aktuell (2015 und 2016) jährlich jeweils 44.000 Euro zur Verfügung. Dieser Ansatz wurde gegenüber 2014 (39.000 Euro) um 5.000 Euro erhöht. Erforderliche Mittel für die Folgejahre werden im Rahmen der Haushaltsberatungen 2017/2018 angemeldet |
| Durchführungszeitraum: | Laufend |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Abbau von Alltagsdiskriminierung

| | |
|--|--|
| Zielvorschlag C | Mit Projekten zur politischen Partizipation Ausgrenzung und Diskriminierung entgegen wirken: |
| Maßnahmevorschlag (30.1): | Chancengleichheit und Vielfalt bei Vereinen und Verbänden verbessern, z.B. Beteiligung und Repräsentation von Menschen mit Migrationshintergrund durch entsprechende Informationsangebote im International Welcome Center, Förderung von Schulungen für Trainer*innen und Betreuer*innen (für mehr Chancengleichheit, Interkulturalität und Vielfalt) |
| Stellungnahme/ggf. Projektbeschreibung zu Umsetzungsmöglichkeiten | <p>Das Diakonische Werk Heidelberg trägt durch Informations- und Qualifizierungsangebote für ehrenamtliche Engagierte zur Umsetzung dieses Ziel- und Maßnahmevorschlags bei.</p> <p>Im Rahmen der Projekte</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ehrenamtliche Integrationsbegleiter (Förderung der Stadt Heidelberg) - Ehrenamtliche Sprachmittler (Förderung der Stadt Heidelberg) - Mov´In. Ehrenamtliche Begleitung für Flüchtlinge bei der Wohnungssuche (Förderung der Stadt Heidelberg) - Ehrenamtliche Flüchtlingsbegleiter (Förderung der Ev. Landeskirche) <p>werden neben einer Vielzahl projektbezogener Informations- und Qualifizierungsangebote auch</p> <ul style="list-style-type: none"> - Interkulturelle Trainings für ehrenamtliche Engagierte z.B. zu den Themen geschlechterspezifische Rollenklischees, Alltagsdiskriminierung, Umgang mit Vorurteilen und Stereotypen - Netzwerkwissen und Basiswissen zum Thema Migration und Anlaufstellen/Ansprechpartner in Heidelberg - Miteinander, Interkulturalität und Vielfalt in Heidelberg <p>angeboten.</p> <p>Für ehrenamtlich Engagierte, die sich mit und für Flüchtlinge engagieren, bietet das Diakonische Werk Heidelberg in Kooperation mit dem Asylarbeitskreis Heidelberg e.V. regelmäßig spezialisierte Informations- und Qualifizierungsangebote in Form von Workshops an.</p> <p>Neben den Informations- und Qualifizierungsangeboten setzt das Diakonische Werk ständige hauptamtliche Koordinatoren und Ansprechpartner ein, die ehrenamtlichen Engagierten als Ansprechpartner zur Verfügung stehen.</p> <p>Das Diakonische Werk Heidelberg berät weiterhin Kirchengemeinden und Engagement-Initiativen bei der Aufnahme und bei der Integrationsbegleitung von Flüchtlingen. Daneben gibt es beim Diakonischen Werk Heidelberg eine aus kirchlichen Eigenmitteln finanzierte unabhängige Flüchtlingsberatungsstelle und für bleibeberechtigte Flüchtlinge die Migrationsberatungsstellen (MBE), die sowohl Ehrenamtliche als auch Zugewanderte im Integrationsprozess weiter unterstützen.</p> |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Abbau von Alltagsdiskriminierung

| | |
|---|--|
| Zielgruppe: | Bürger*innen der Stadt Heidelberg in ihren vielfältigen Gruppenzugehörigkeiten |
| Erfolgskriterium: | Erhöhung der Menschen mit Migrationshintergrund, die sich im Ehrenamt in Vereinen und Verbänden engagieren |
| Federführung: | Diakonie, Stadtjugendring, Sportkreis, Caritas, Regionale Arbeitsgemeinschaft Heidelberger Selbsthilfebüro |
| Ggfs. Kooperationspartner*innen: | Intern: Referat des Oberbürgermeisters, Interkulturelles Zentrum, Bürgeramt, Amt für Chancengleichheit, Amt für Soziales und Senioren Extern: Interessensvertretungen (Ausländerrat/ Migrationsrat, Beirat von Menschen mit Behinderungen, et cetera) |
| Erforderliche Sachmittel: | <p>Für 2015 und 2016 ist die Finanzierung der Angebote auf Grund der Förderung der Stadt Heidelberg, der evangelischen Landeskirche, durch Spenden und den Einsatz von Eigenmitteln bereits gesichert.</p> <p>Erforderliche Mittel für die Folgejahre werden im Rahmen der Haushaltsberatungen 2017/2018 angemeldet</p> <ul style="list-style-type: none"> • je 20.000 Euro für ehrenamtliche Integrationsbegleiter (Amt für Chancengleichheit) • je 12.000 Euro für ehrenamtliche Sprachmittler (Amt für Chancengleichheit) • für Mov`in (Amt für Soziales und Senioren) |
| Durchführungszeitraum: | Laufend |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Abbau von Alltagsdiskriminierung

| | |
|--|---|
| Zielvorschlag C | Mit Projekten (zur politischen Partizipation) Ausgrenzung und Diskriminierung entgegen wirken |
| Maßnahmevorschlag (30.2): | Chancengleichheit und Vielfalt bei Vereinen und Verbänden verbessern, z.B. Beteiligung und Repräsentation von Menschen mit Migrationshintergrund (durch entsprechende Informationsangebote im IWC, Förderung von Schulungen für Trainer*innen und Betreuer*innen (für mehr Chancengleichheit, Interkulturalität und Vielfalt) |
| Stellungnahme/ggf. Projektbeschreibung zu Umsetzungsmöglichkeiten | <p>„Das Hallenbad nur für uns“, war der Wunsch vieler Frauen mit Migrationshintergrund. Dies war Motivation für den Caritasverband Heidelberg e.V., die Stadtwerke Heidelberg Bäder GmbH, den Sportkreis Heidelberg und die Deutsche Lebensrettungsgesellschaft in Heidelberg ein spezielles Sportangebot in Heidelberg zu etablieren. Die Stadtwerke Heidelberg Bäder GmbH konnte realisieren, dass jeden Samstag von 9 bis 12 Uhr nur Frauen das Hasenleiser Schwimmbad zur Verfügung steht- Männer sind hier „außen vor“.</p> <p>Qualifizierte Übungsleiterinnen bringen beim „Frauenschwimmen“ Nichtschwimmerinnen das Schwimmen bei. Schwimmerinnen bekommen ein Aquafitnessstraining oder -gymnastik angeboten. Durch die Beteiligung der DLRG ist nicht nur die Ausbildung der Schwimmerinnen auf hohem Niveau gesichert, sondern auch die Möglichkeit für die Teilnehmerinnen gegeben, selbst die Schwimmleistungen durch die bekannten DLRG Abzeichen bestätigt zu bekommen.</p> <p>Für das Übungsleiterinnen-Team ist nicht nur die sportliche Seite im Vordergrund, sondern auch die Kommunikation mit und unter den Teilnehmerinnen von großer Bedeutung. Der Caritasverband kann mit seinen Integrationsangeboten zusätzliche wertvolle Beratung und Hilfestellung anbieten.</p> <p>Mittlerweile nehmen auch viele Frauen ohne Migrationshintergrund die Gelegenheit wahr, ungestört mit anderen Frauen schwimmen und gegenseitige Kontakt knüpfen zu können. Damit erfüllt sich auch für die Projektinitiatoren eine wichtige integrative Zielsetzung dieses Sportangebots und wirkt gegen Ausgrenzung und Diskriminierung.</p> |
| Zielgruppe: | Frauen mit und ohne Migrationshintergrund |
| Erfolgskriterium: | Anzahl der Teilnehmerinnen |
| Federführung: | Sportkreis Heidelberg, Deutsche Lebensrettungsgesellschaft Ortsverband Heidelberg, Caritasverband Heidelberg, Stadtwerke Heidelberg (SWH) Bäder |
| Ggfs. Kooperationspartner*innen: | - |
| Erforderliche Sachmittel: | Sind durch Eigenleistungen, Eigenmittel des Sportkreises und Einnahmen der Teilnehmerinnen gesichert |
| Durchführungszeitraum: | Seit ca. 2010 |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Abbau von Alltagsdiskriminierung

| | |
|---|---|
| Zielvorschlag C | Mit Projekten zur politischen Partizipation Ausgrenzung und Diskriminierung entgegen wirken: |
| Maßnahmevorschlag (31.1): | Vielfalt in der Öffentlichkeitsarbeit zeigen Inklusives/vielfältiges Bildmaterial zu den Angeboten der Stadt, damit sich alle angesprochen fühlen; moderne Rollenbilder zeigen |
| Stellungnahme/ggf. Projektbeschreibung | <p>Veröffentlichung von Artikeln und Filmen über Menschen, die beispielhaft in der Selbsthilfe aktiv sind. Mit dem Ziel, Verständnis zu erzeugen für die Situation von Menschen mit Behinderungen, chronisch Erkrankten und Menschen mit besonderen Lebenssituationen und damit dem Abbau von Alltagsdiskriminierung.</p> <p>Durch Herausgabe des Magazins „gesundheitspress“ eine Plattform schaffen für Menschen, die sich benachteiligt fühlen. Verwendung von geschlechtergerechter und einfacher Sprache.</p> |
| Zielgruppe: | Bürger*innen der Stadt Heidelberg in ihren vielfältigen Gruppenzugehörigkeiten |
| Erfolgskriterium: | 1.000 Hits auf der Plattform Youtube 2016 im Hinblick auf die Kurzfilme, 2016: Erstellung eines Themenheftes zum Thema Geschlechtergerechtigkeit und eines zum Thema Migration/Flüchtlinge |
| Federführung: | Regionale Arbeitsgemeinschaft Selbsthilfe/ Heidelberger Selbsthilfebüro |
| Ggfs. Kooperationspartner*innen: | Extern: Universität Heidelberg, Universität Mannheim, Gesundheitstreffpunkt Mannheim, Techniker Krankenkassen |
| Erforderliche Sachmittel: | <p>Die Arbeit des Selbsthilfebüros wird institutionell vom Amt für Soziales und Senioren bezuschusst (darin sind Personal- und Sachkosten enthalten). Es ist davon auszugehen, dass dieser Zuschuss auch 2017/2018 ausgezahlt wird.</p> <p>Kosten für Filme 2015 gesichert, Kosten für Filme in 2016 fortfolgend noch nicht gegenfinanziert, gegebenenfalls werden Mittel bei den gesetzlichen Krankenkassen beantragt.</p> <p>Kosten für "gesundheitspress" über laufenden Etat des Selbsthilfebüros auch 2016 und ff gesichert.</p> |
| Durchführungszeitraum: | Fortlaufend |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Abbau von Alltagsdiskriminierung

| | |
|---|--|
| Zielvorschlag C | Mit Projekten zur politischen Partizipation Ausgrenzung und Diskriminierung entgegen wirken: |
| Maßnahmevorschlag (31.2.): | Aufklärungsarbeit und Informationsangebote zu Möglichkeiten der politischen Partizipation verschiedener gesellschaftlicher Gruppen in der Stadt Heidelberg |
| Stellungnahme/ggf. Projektbeschreibung | <p>Vernetzung und Information über Möglichkeiten der Partizipation, beispielsweise Patientenbeteiligung nach §14o ff SGBV: Benennung als Sachkundige für Zulassungs- und Berufungsausschüsse der Ärzteschaft.</p> <p>Einrichtung eines mit der Selbsthilfe verzahnten Patientenbeirates im Nationalen Centrum für Tumorerkrankungen (NCT) zum Aufgreifen der Belange von Menschen mit onkologischen Erkrankungen.</p> <p>Information über die Wahl zum Beirat der Menschen mit Behinderungen (bmb) der Stadt Heidelberg als Möglichkeit der Interessenvertretung für Selbsthilfeaktive.</p> <p>Einrichtung von Qualitätszirkeln in Krankenhäusern und Reha-Kliniken.</p> |
| Zielgruppe: | Menschen in Selbsthilfegruppen der Stadt Heidelberg in ihren vielfältigen Gruppenzugehörigkeiten |
| Erfolgskriterium: | <p>Einrichtung eines neuen Qualitätszirkels in der Reha-Klinik Königstuhl 2016.</p> <p>Steigende Bekanntheit des Patientenbeirates am NCT (Fallzahlen 2016 deutlich erhöhen auf mindestens 15 bearbeitete Anfragen von Patienten/Patientinnen)</p> |
| Federführung: | Regionale Arbeitsgemeinschaft Selbsthilfe/ Heidelberger Selbsthilfebüro |
| Ggfs. Kooperationspartner*innen: | Extern: Ärzteschaft, Kassenärztliche Vereinigung Baden-Württemberg, Nationales Centrum für Tumorerkrankungen Heidelberg, Rehaklinik Königstuhl |
| Erforderliche Sachmittel: | <p>Die Arbeit des Selbsthilfebüros wird institutionell vom Amt für Soziales und Senioren bezuschusst (darin sind Personal- und Sachkosten enthalten). Es ist davon auszugehen, dass dieser Zuschuss auch 2017/2018 ausgezahlt wird.</p> <p>Kosten 2016 über den laufenden Etat des Heidelberger Selbsthilfebüros gesichert.</p> <p>Kosten für die Einrichtung von Qualitätszirkeln in Krankenhäusern und Reha-Kliniken über einen Antrag an die Deutsche Rentenversicherung beantragt, Entscheidung derzeit noch offen.</p> |
| Durchführungszeitraum: | Fortlaufend |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Abbau von Alltagsdiskriminierung

| | |
|---|---|
| Zielvorschlag C | Mit Projekten zur politischen Partizipation Ausgrenzung und Diskriminierung entgegen wirken: |
| Maßnahmevorschlag (31.3.): | Barrierefreier Zugang zu den Räumen im Heidelberger Selbsthilfebüro, Gebärdensprachdolmetscher*innen bei Veranstaltungen |
| Stellungnahme/ggf. Projektbeschreibung | Einrichtung der Zugangswege und Räume des Selbsthilfebüros in der Alten Eppelheimer Straße 41 zur Ermöglichung der Teilhabe. Aktuell Anschaffung einer Induktionsanlage für Gehörlose oder Menschen mit Hörbehinderung. Vorhaltung von Gebärdensprachdolmetschenden bei Veranstaltungen. |
| Zielgruppe: | Menschen in Selbsthilfegruppen der Stadt Heidelberg in ihren vielfältigen Gruppenzugehörigkeiten, Bürgerinnen und Bürger der Stadt Heidelberg, Multiplikatoren und Multiplikatorinnen |
| Erfolgskriterium: | Installation eine Induktionsschleife im größten Gruppenraum. Einsatz von Gebärdendolmetscherinnen bei den Sitzungen der Regionalen Arbeitsgemeinschaft Selbsthilfegruppen |
| Federführung: | Regionale Arbeitsgemeinschaft Selbsthilfe/ Heidelberger Selbsthilfebüro |
| Ggfs. Kooperationspartner*innen: | Intern: Amt für Soziales und Senioren, Amt für Baurecht und Denkmalschutz Extern: Badischer Blinden- und Sehbehindertenverein |
| Erforderliche Sachmittel: | Die Arbeit des Selbsthilfebüros wird institutionell vom Amt für Soziales und Senioren bezuschusst (darin sind Personal- und Sachkosten enthalten). Es ist davon auszugehen, dass dieser Zuschuss auch 2017/2018 ausgezahlt wird. Hälftiger Zuschuss für eine Induktionsanlage durch das Amt für Baurecht und Denkmalschutz und eigene Mittel der Regionale Arbeitsgemeinschaft Selbsthilfe/ Heidelberger Selbsthilfebüro. Finanzierung der Gebärdensprachdolmetscher*innen in 2016 ist in Höhe von 600 Euro über den Beirat von Menschen mit Behinderungen gesichert. Der Rest könnte über Spenden der Regionalen Arbeitsgemeinschaft oder über den institutionellen Zuschuss des Selbsthilfebüros finanziert werden. |
| Durchführungszeitraum: | Gebärdensprachdolmetscher*innen: Fortlaufend Induktionsanlage: Einmalig in 2016 folgend |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Abbau von Alltagsdiskriminierung

| | |
|---|---|
| Zielvorschlag D | Durch die Gestaltung des öffentlichen Raums Ausgrenzung und Diskriminierung entgegenwirken: |
| Maßnahmevorschlag (32): | Durch aktive Stadtentwicklung gemischte Quartiere fördern |
| Stellungnahme/ggf. Projektbeschreibung zu Umsetzungsmöglichkeiten | <p>Gemischte Quartiere zu schaffen gehört zur Grundausrichtung der Heidelberger Stadtplanung und –entwicklung, dies schlägt sich sowohl in den weiteren Planungen zu den Konversionsflächen als auch in der integrierten Entwicklung einzelner Stadtteile/-viertel (Emmertgrund, Hasenleiser, Boxberg, Bergheim) nieder. (Siehe Leitlinien für die Entwicklung der US-Flächen, die vom Gemeinderat 2012 beschlossen wurden, insbesondere „sektorale Handlungsziele“ auf Seite 8 sowie STEP Heidelberg 2015)</p> <p>Das Amt für Stadtentwicklung und Statistik geht hier insbesondere auf die Quartiere Mark Twain Village (MTV), Hospital, Emmertsgrund und Hasenleiser ein:</p> <p>Zu Mark Twain Village:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Siehe Beschlussvorlage 0057/2014 „Masterplan Südstadt“ sowie deren Anlage 01_NEU „Wohnungspolitisches Konzept zum Masterplan Südstadt“, erarbeitet von Amt 12 und Amt 20.2., März 2014 sowie Beschlussvorlage IV 0021/2014.. • Am 10.04.2014 im GR beschlossen mit dem Auftrag, auf Grundlage des beschlossenen Masterplans Verhandlungen mit dem Bündnis für Wohnen aufzunehmen und dabei die wohnungspolitischen Zielsetzungen auf den dafür vorgesehenen Flächen zu realisieren. • Explizit heißt es hier u.a. „...40% preiswerte Mietwohnungen bis maximal 8€uro pro Quadratmeter, inklusive dem Segment besonders preiswerter Mietwohnungen (5,50€uro) ...das Entstehen von gemischten Quartieren mit verschiedenen Wohnformen und Bevölkerungsschichten....“ <p>Zu Emmertsgrund, Integrierte Stadt(teil)entwicklung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Durch Netzwerkarbeit und Aktivitäten des Stadtteilmanagements Emmertsgrund (TES) werden unterschiedliche gesellschaftliche Gruppen erreicht/beteiligt. • Aufstellung und Umsetzung eines Integrierten Handlungskonzeptes zur Entwicklung des Stadtteils <p>Zu Hasenleiser, Quartiersmanagement:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Begleitung des Konversionsprozesses Hospital sowie Projekte und Maßnahmen zur Aufwertung des öffentlichen Raums, z.B. Schaffung von Begegnungsmöglichkeiten für die Bevölkerung • Erstellung eines Integrierten Handlungskonzeptes. • Realisierung von Projekten und Maßnahmen, um die Integrationsmöglichkeiten im Stadtviertel zu fördern. <p>Laut Aussage des Stadtplanungsamts wurde in den oben genannten Punkten aufgeführt, wie mit der der Gestaltung des öffentlichen Raums Ausgrenzung und Diskriminierung entgegengewirkt werden kann. Ergänzend kann noch festgehalten werden, dass zukünftig, aufgrund des Aktionsplans, noch intensiver darauf geachtet wird, dass bei Planungen von öffentlichen Flächen Angebote für alle künftigen Nutzer entstehen.</p> |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Abbau von Alltagsdiskriminierung

| | |
|---|---|
| | <p>Die Entwicklung gemischter Quartiere ist seit jeher ein Anliegen der Stadtplanung, da über die Nutzungsmischung auch Urbanität erzeugt wird. Daher werden, auch in den Stadtteilen, in Bebauungsplänen regelmäßig Einzelhändler und Dienstleister für die Erdgeschosszonen festgesetzt. Dadurch entstehen in der Regel lebendige Straßenräume, die auch eine gewisse soziale Kontrolle mit sich bringen.</p> <p>Auch die Gesellschaft für Grund- und Hausbesitz (GGH) befürwortet die Schaffung gemischter Quartiere und setzt dies bei ihren Projekten um. www.heidelberg.de/Förderprogramme</p> |
| Zielgruppe: | Bürger*innen der Stadt Heidelberg in ihren vielfältigen Gruppenzugehörigkeiten |
| Erfolgskriterium: | Verhältnis von Wohnen und Gewerbe einerseits sowie ein gutes Miteinander sozial, kulturell und wirtschaftlich sehr unterschiedlich geprägter Bewohner/innen |
| Federführung: | Amt für Stadtentwicklung und Statistik, Stadtplanungsamt, Kämmereiamt |
| Ggfs. Kooperationspartner*innen: | <p>Intern: Dezernat für Konversion und Finanzen/ Konversionsbüro/ NH ProjektStadt, Landschafts- und Forstamt</p> <p>Extern: Heidelberger Bündnis für Konversionsflächen, Wohnungsbaugesellschaften sowie Bildung, Wirtschaft, Arbeit im Quartier (BIWAQ), Trägerverein für das Emmertsgrunder Stadtteilmanagement e.V. (TES), Caritas und Deutsche Stadt- und Grundstücksentwicklungsgesellschaft mbH&CoKG (DSK)</p> |
| Erforderliche Sachmittel: | Abstimmung im Rahmen der allgemeinen Haushaltsverabschiedung |
| Durchführungszeitraum: | Die nächsten 10 bis 15 Jahre, projektspezifisch |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Abbau von Alltagsdiskriminierung

| | |
|--|---|
| Zielvorschlag D | Durch die Gestaltung des öffentlichen Raums Ausgrenzung und Diskriminierung entgegenwirken: |
| Maßnahmevorschlag (33): | Alle Stadtteile in integrative und inklusive Angebote einbeziehen, z.B. interkulturelle Veranstaltungen im Emmertsgrund. |
| Stellungnahme/ggf. Projektbeschreibung zu Umsetzungsmöglichkeiten | <p>Es gibt in allen Stadtteilen integrative und inklusive Angebote von Seiten der Stadt.</p> <p>Das Referat des Oberbürgermeisters (Bezirksbeiräte) sorgt dafür, dass in allen Stadtteilen barrierefreie Räumlichkeiten für die Sitzungen der Bezirksbeiräte bereitgestellt werden.</p> <p>Ehrenamtlich Tätige sollen künftig nach der zum 01.12.2015 geänderten Gemeindeordnung von Baden-Württemberg ein Kinderbetreuungsgeld in Anspruch nehmen können, um die Teilhabe am politischen Geschehen ermöglichen zu können. Der Gemeinderat hat mit großer Mehrheit am 10.12.2015 beschlossen, dass für die entgeltliche Betreuung von Angehörigen und Kindern (zwischen 0-14 Jahren) eine Aufwandsentschädigung von bis zu 50 Euro pro Sitzung vorgesehen wird.</p> |
| Zielgruppe: | Bürger*innen in ihren vielfältigen Gruppenzugehörigkeiten in den Stadtteilen |
| Erfolgskriterium: | <p>Anzahl der interkulturellen / inklusiven Angebote und Veranstaltungen im Hasenleiser und im Emmertsgrund</p> <p>Anzahl der Teilnehmer*innen mit Behinderung(en) sowie mit Migrationshintergrund</p> |
| Federführung: | Referat des Oberbürgermeisters (Bezirksbeiräte), Gebäudemanagement |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Abbau von Alltagsdiskriminierung

| | |
|---|--|
| Ggfs. Kooperationspartner*innen: | Intern: alle Fachämter und Fachbereiche mit stadtteilbezogenen Dienstleistungen Extern: Vorsitzenden der Stadtteilvereine Heidelberg |
| Erforderliche Sachmittel: | Zusätzliche Kinderbetreuungskosten in 2016 im Bedarfsfall; Höhe ist noch nicht abzuschätzen. Zusätzliche Sachmittel sind derzeit nicht notwendig, da das Stadtteilmanagement Emmertsgrund sowie das Quartiersmanagement Hasenleiser die erforderlichen Leistungen / Maßnahmen mit abdecken. |
| Durchführungszeitraum: | 2016 fortfolgend |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Abbau von Alltagsdiskriminierung

| | |
|--|--|
| Zielvorschlag D | Durch die Gestaltung des öffentlichen Raums Ausgrenzung und Diskriminierung entgegenwirken: |
| Maßnahmevorschlag (34): | Stand der Barrierefreiheit in Heidelberg durch Anfragen bei Verbänden überprüfen |
| Stellungnahme/ggf. Projektbeschreibung zu Umsetzungsmöglichkeiten | <p>Mit dem Arbeitskreis Barrierefreiheit (AKB) besteht bereits eine Plattform zum Austausch über bestehende Barrieren und zur Erarbeitung von Lösungsvorschlägen.</p> <p>Der AKB ersetzt allerdings nicht die systematische Abfrage zum Stand der Barrierefreiheit. Eine Übersicht gibt www.heidelberg.huerdenlos.de, dieser Onlineführer (er beschreibt den Ist-Zustand) müsste aber finanziell abgesichert werden, damit regelmäßige Aktualisierungen und Erweiterungen erfolgen können und bei Veranstaltungsplanungen und –hinweisen (auch durch die Verwaltung) mehr Berücksichtigung finden. Eine Verzahnung des Angebots mit Informationen über das Förderprogramm der Stadt Heidelberg zu barrierefreiem Umbau wäre wünschenswert.</p> |
| Zielgruppe: | Bürger*innen der Stadt Heidelberg in ihren vielfältigen Gruppenzugehörigkeiten |
| Erfolgskriterium: | <p>Nach vorheriger Absprache mit dem bmb:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Übersicht über Erfolge und abgestimmte Prioritätenliste zu Veränderungsbedarfen, |
| Federführung: | Kommunale Behindertenbeauftragte |
| Ggfs. Kooperationspartner*innen: | <p>Intern: Amt für Baurecht und Denkmalschutz/Wohnungsberatung, Amt für Soziales und Senioren</p> <p>Extern: Beirat von Menschen mit Behinderungen (bmb), Vereine der Community, Arbeitskreis Barrierefreiheit (AKB)</p> |
| Erforderliche Sachmittel: | <p>Im Etat des Beirates von Menschen mit Behinderungen enthalten:</p> <p>Technischer Support: 3.600 Euro pro Jahr</p> <p>Aktualisierung: 8.000 Euro pro Jahr</p> <p>Schwerpunkt Wahllokale: 3.000 Euro einmalig</p> |
| Durchführungszeitraum: | <p>Technischer Support und Aktualisierung: laufend</p> <p>Schwerpunkt Wahllokale: 2016 folgend</p> |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Abbau von Alltagsdiskriminierung

| | |
|--|---|
| Zielvorschlag D | Durch die Gestaltung des öffentlichen Raums Ausgrenzung und Diskriminierung entgegenwirken: |
| Maßnahmevorschlag (35): | Mehr weibliche Straßennamen. |
| Stellungnahme/ggf. Projektbeschreibung zu Umsetzungsmöglichkeiten | <p>Die Entscheidungshoheit über die Vergabe von Straßennamen liegt grundsätzlich beim Gemeinderat der Stadt Heidelberg.</p> <p>Eine vom Amt für Chancengleichheit erarbeitete Vorschlagsliste mit den Namen in Frage kommender Frauen in ihren vielfältigen Gruppenzugehörigkeiten liegt dem Vermessungsamt vor und soll in Abstimmung beider Ämter regelmäßig überprüft und ggfs. aktualisiert werden.</p> <p>In der Bahnstadt wurden Frauen bei der Straßen- und Platzbenennung bereits berücksichtigt (vgl. 0177/2014/BV). Die dort realisierte Idee, mehrere Straßen in einem thematischen Ensemble zu gruppieren und zu benennen, soll auch auf den Konversionsflächen beibehalten werden. Der Fortgang der Konversionsflächenplanung wird permanent begleitet, konkrete Benennungsvorschläge erfolgen, sobald, ggfs. auch in Teilbereichen, die Erschließung feststeht und tatsächlich neu oder umzubenennende Straßen entstehen (ist beispielsweise aktuell bei MTV Ost-Nord und MTV West nicht der Fall). Selbstverständlich wird dabei auch die dem Vermessungsamt vorliegende Liste mit Frauennamen hinsichtlich einer Ensembletauglichkeit überprüft und in den Entscheidungsprozess mit einbezogen.</p> |
| Zielgruppe: | Bürger*innen der Stadt Heidelberg in ihren vielfältigen Gruppenzugehörigkeiten |
| Erfolgskriterium: | Umsetzung der Maßnahme |
| Federführung: | Vermessungsamt |
| Kooperationspartner: | Intern: Amt für Chancengleichheit |
| Erforderliche Sachmittel: | Keine zusätzlichen Mittel erforderlich. |
| Durchführungszeitraum: | Im Zuge der Konversionsflächenentwicklung (Prognose: 2016 – 2025) |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Abbau von Alltagsdiskriminierung

| | |
|--|---|
| Zielvorschlag D | Durch die Gestaltung des öffentlichen Raums Ausgrenzung und Diskriminierung entgegenwirken: |
| Maßnahmevorschlag (36): | Schaffung eines Beratungsangebots für Menschen, die aufgrund ihrer sexuellen Orientierung oder geschlechtlichen Identität Unterstützung benötigen und/oder sich nicht an andere Beratungsstellen wenden können/möchten. Der Fokus liegt zunächst auf Jugendlichen mit nicht-heterosexueller Orientierung, ist jedoch nicht darauf beschränkt. |
| Stellungnahme/ggf. Projektbeschreibung zu Umsetzungsmöglichkeiten | <p>Die Onlinebefragung zur Lebenssituation von lesbischen, schwulen, bi- und transsexuellen, transgender, intersexuellen und queeren Menschen in Baden-Württemberg machte 2014 ein erhebliches Maß an erlebter Diskriminierung sowie einen großen Wunsch nach qualifizierten und spezialisierten Anlauf- und Beratungsstellen deutlich.</p> <p>Bisher konnten sich Menschen lediglich in Mannheim bei der Psychologische Lesben- und Schwulenberatung Rhein-Neckar e.V. (PLUS) beraten lassen. Gleichzeitig fehlt in allgemeinen Beratungsstellen immer wieder die Expertise, um lesbische, schwule, bisexuelle, transsexuelle, transgender, intergeschlechtliche und queere Menschen angemessen unterstützen zu können. Für die Themen Transsexualität und Transgender sowie Intergeschlechtlichkeit liegt zumeist überhaupt kein Fachwissen vor.</p> <p>Dank des Projektes „Etablierung landesweiter Beratung für lesbische, schwule, bisexuelle, transsexuelle, transgender, intersexuelle und queere Menschen“ können durch PLUS e.V. seit Januar 2016 auch Beratungs-möglichkeiten in Heidelberg vorgehalten werden. Dieses Angebot soll auch nach Projektende allen Heidelbergerinnen und Heidelbergern zur Verfügung stehen.</p> |
| Zielgruppe: | Jugendliche und junge Erwachsene mit nicht-heterosexueller Orientierung und/ oder Fragen zur geschlechtlichen Identität sowie ihre Zu- und Angehörigen. Alle Menschen, die fachlich fundierte Beratung zu geschlechtlicher Identität und sexueller Orientierung suchen. |
| Erfolgskriterium: | Inanspruchnahme des Angebotes, min. 3 Beratungsgespräche im Monat |
| Federführung: | Psychologische Lesben- und Schwulenberatung Rhein-Neckar e.V. (PLUS) |
| Ggfs. Kooperationspartner*innen: | Intern: Amt für Chancengleichheit Extern: Wandlungsbedarf e.V. sowie weitere Vereine, Gruppen und Beratungsstellen in Heidelberg |
| Erforderliche Sachmittel: | Bis Ende 2016: Finanzierung über Landesmittel Bei erfolgter Etablierung und positiver Bewertung des Beratungsangebotes ist ab 2017 die Übernahme einer Förderung durch die Stadt Heidelberg in Höhe von jährlich 8.484,38 Euro anzustreben. Erforderliche Mittel für die Folgejahre werden im Rahmen der Haushaltsberatungen 2017/2018 angemeldet |
| Durchführungszeitraum: | Landesförderung laufend Anschlussfinanzierung für 2017/2018 |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Abbau von Alltagsdiskriminierung

| | |
|--|--|
| Zielvorschlag D | Durch die Gestaltung des öffentlichen Raums Ausgrenzung und Diskriminierung entgegenwirken: |
| Maßnahmevorschlag (37): | Einführung von Unisex-Toiletten und -Umkleiden für alle Geschlechter. |
| Stellungnahme/ggf. Projektbeschreibung zu Umsetzungsmöglichkeiten | <p>Für Gebäude der Stadtverwaltung Heidelberg wurde bislang kein Bedarf angemeldet. Es ist aber geplant, auf absehbare Zeit in der Unteren Straße neben dem Zugang zum Verwaltungsgebäude Fischmarkt (EG) eine Unisex WC-Anlage mit abschließbarem WC und zwei Urinalen einzurichten. Weitere Planungen bestehen derzeit nicht.</p> <p>Bei entsprechender Nachfrage kann eine Prüfung und Konkretisierung des Maßnahmevorschlags ggfs. im Rahmen der Arbeit des Runden Tisches sexuelle Vielfalt erfolgen.</p> |
| Zielgruppe: | Alle Bürger*innen mit nicht-heterosexueller Orientierung in ihren vielfältigen Gruppenzugehörigkeiten, die sich Diskriminierung ausgesetzt fühlen. |
| Erfolgskriterium | Anzahl der Anfragen nach einem entsprechenden Angebot |
| Federführung | Gebäudemanagement |
| Ggfs. Kooperationspartner*innen: | Intern: Amt für Baurecht und Denkmalschutz, Amt für Chancengleichheit Extern: Runder Tisch sexuelle Vielfalt |
| Erforderliche Sachmittel: | Die Baukosten betragen ca. 75.000,00 Euro. Die Mittel sind über den laufenden Haushalt nicht gedeckt und müssten außerplanmäßig zur Verfügung gestellt werden. |
| Durchführungszeitraum: | Realisierung Toilette Fischmarkt/ Untere Straße: 2016 Übrige Gebäude Stadtverwaltung Heidelberg: Offen |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Abbau von Alltagsdiskriminierung

| | |
|--|--|
| Zielvorschlag E | Ausgrenzung und Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt entgegenwirken: |
| Maßnahmevorschlag (38): | Stärkung des anonymisierten Bewerbungsverfahrens auf dem Heidelberger Wohnungsmarkt. |
| Stellungnahme/ggf. Projektbeschreibung zu Umsetzungsmöglichkeiten | <p>Um die Zieltauglichkeit und Rechtmäßigkeit dieses Instrumentes einschätzen zu können, kann die Organisation einer Fachveranstaltung zum Thema weiterhelfen.</p> <p>Die Wohnungsbaugesellschaft Flüwo hält anonymisierte Bewerbungsverfahren nicht für zielführend, da die Vermietungen unabhängig von Nationalitäten und Glaubensrichtungen durchgeführt werden. Durch eine gezielte Suche der Mieter soll eine Durchmischung der Objekte erfolgen, was zu mehr Toleranz und Integration führt.</p> <p>Nach Auffassung der Gesellschaft für Grund- und Hausbesitz mbH Heidelberg (GGH) kann es auf Grund einschlägiger Vorschriften des Bundesmeldegesetzes kein anonymisiertes Bewerberverfahren geben</p> |
| Zielgruppe: | Bewerberinnen und Bewerber in ihren vielfältigen Gruppenzugehörigkeiten |
| Erfolgskriterium: | Einschätzung der Zieltauglichkeit und Rechtmäßigkeit der Methode |
| Federführung: | Amt für Chancengleichheit |
| Ggfs. Kooperationspartner*innen: | <p>Intern: Amt für Soziales und Senioren</p> <p>Extern: Wohnungsbaugesellschaften, Verband der Heidelberger Haus-, Wohnungs- und Grundeigentümer, Mieterverein Heidelberg, Interessensvertretungen (Ausländerrat/ Migrationsrat, Beirat von Menschen mit Behinderungen)</p> |
| Erforderliche Sachmittel: | <p>3.000 Euro</p> <p>Für die Folgejahre erforderliche Mittel für Öffentlichkeitsarbeit im Bereich Alltagsdiskriminierung werden im Rahmen der Haushaltsberatungen 2017/2018 insgesamt für die Maßnahmen 3.1, 4, 6, 16, 38 und 39 angemeldet.</p> |
| Durchführungszeitraum: | mittelfristig |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Abbau von Alltagsdiskriminierung

| | |
|---|--|
| Zielvorschlag E | Ausgrenzung und Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt entgegenwirken: |
| Maßnahmevorschlag (39): | Begleitung bei der Wohnungssuche – mehr Vertrauenswürdigkeit bei Vermieter*innen schaffen |
| Stellungnahme/ggf. Projektbeschreibung zu Umsetzungsmöglichkeiten | <p>Die Entscheidung für eine Vermietung liegt grundsätzlich bei der vermietenden Person. Es ist der öffentlichen Hand nicht möglich, für die Vertrauenswürdigkeit einer Privatperson einzustehen. Um möglichen Vorurteilen auf dem Wohnungsmarkt zu begegnen, bedarf es anderer für die Problematik sensibilisierender Maßnahmen, z.B. durch werbende Öffentlichkeitsarbeit in Form von Plakaten, Flyern und Diskussionsveranstaltungen auf den Abbau von Vorurteilen hinwirken</p> <p>Das Diakonische Werk Heidelberg in Kooperation mit dem Amt für Soziales und Senioren begleitet und unterstützt im Rahmen des Projekts „Mov`in Heidelberg“ anerkannte Flüchtlinge und umzugsberechtigte Asylbewerber bei ihrer Wohnungssuche in Heidelberg. Es unterstützt diesen Personenkreis auch bei der Kommunikation mit Wohnungsanbieter*innen sowie den beteiligten Fach- und Beratungsstellen. Außerdem werden Mietkurse und eine individuelle Beratung für Flüchtlinge zu den Themen Wohnungssuche, Leben in einer Mietwohnung, Umgang mit Mieterpflichten, Strom, Heizung und Nebenkosten sowie praktischen Tipps rund um das Thema Wohnen, Alltag und Nachbarschaft angeboten. Die Menschen werden in der ersten Zeit nach einem Umzug weiter begleitet und betreut.</p> <p>Bei der Wohnungsbaugesellschaft Flüwo spielen Gruppenzugehörigkeiten eine unwesentliche Rolle. Der Einsatz und der Wille der Suchenden sind wesentlich wichtiger einzuschätzen. Hilfe durch „Begleiter“ kann anfangs zwar zuträglich, auf Dauer aber hinderlich für die Selbständigkeit sein.</p> <p>Die GGH prüft jeden Antrag von Mietinteressenten vorurteilsfrei. Eine werbende Öffentlichkeitsarbeit ist nach deren Auffassung nicht erforderlich, insbesondere weil auch die Wirkung nicht überprüfbar sei.</p> <p>Der Mieterverein beteiligt sich gerne an Aktivitäten, um möglichen Vorurteilen auf dem Wohnungsmarkt zu begegnen mit Zuarbeit bei werbenden Öffentlichkeitsarbeiten in Form von Plakaten, Flyern und auch bei Diskussionsveranstaltungen, um gemeinsam mit anderen Akteuren auf den Abbau von Vorurteilen hinzuwirken.</p> <p>Das Amt für Chancengleichheit kann zum Thema „Ausgrenzung und Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt entgegenwirken“ sensibilisierende Veranstaltungen mit externer Fachexpertise durchführen.</p> |
| Zielgruppe: | Wohnungssuchende in Heidelberg in ihren vielfältigen Gruppenzugehörigkeiten |
| Erfolgskriterium: | Evaluation der Zieltauglichkeit des Instrumentes |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Abbau von Alltagsdiskriminierung

| | |
|---|--|
| Federführung: | Amt für Chancengleichheit |
| Ggfs. Kooperationspartner*innen: | Intern: Amt für Soziales und Senioren, Amt für Öffentlichkeitsarbeit, kommunale Behindertenbeauftragte Extern: Wohnungsbaugesellschaften, Verband der Heidelberger Haus-, Wohnungs- und Grundeigentümer, Interessensvertretungen (Ausländerrat/ Migrationsrat, Beirat von Menschen mit Behinderungen, et cetera), Diakonisches Werk Heidelberg, Mieterverein Heidelberg |
| Erforderliche Sachmittel: | 3.000 Euro Für die Folgejahre erforderliche Mittel für Öffentlichkeitsarbeit im Bereich Alltagsdiskriminierung werden im Rahmen der Haushaltsberatungen 2017/2018 insgesamt für die Maßnahmen 3.1, 4, 6, 16, 38 und 39 angemeldet. |
| Durchführungszeitraum: | Projekt der Diakonie: 01.01.2015 - 31.12.2017 Amt für Chancengleichheit: 2018 |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Abbau von Alltagsdiskriminierung

| | |
|--|--|
| Zielvorschlag E | Ausgrenzung und Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt entgegenwirken: |
| Maßnahmevorschlag (40): | Einrichtung einer freiwilligen Mediationsstelle bei Konflikten auf dem Wohnungsmarkt. |
| Stellungnahme/ggf. Projektbeschreibung zu Umsetzungsmöglichkeiten | <p>Beratungen bei Beschwerden über Diskriminierung gehören zum laufenden Geschäft von Amt für Chancengleichheit.</p> <p>Der Mieterverein ist bereit, sich im Rahmen einer freiwilligen Mediationsstelle bei Konflikten auf dem Wohnungsmarkt zu beteiligen. Nach einem mit der Stadt Heidelberg abzustimmenden Konzept kann der Mieterverein durch einen erfahrenen Mietrechtsjuristen ein Mediationsangebot in das Konzept einbauen. In einem ersten Gespräch sollte das weitere Vorgehen abgeklärt werden. Inwieweit die jeweilige Tätigkeit von einer Mitgliedschaft im Verein für die Kostenübernahme abhängt, ist ebenfalls noch zu klären.</p> <p>Die Wohnungsbaugesellschaft Flüwo hat einen eigenen unabhängigen Compliance-Beauftragten, an den sich alle (Interessenten, Mieter usw.) bei Unregelmäßigkeiten wie auch Diskriminierung wenden können. Eine zusätzliche Mediationsstelle sieht Flüwo daher als nicht notwendig an.</p> <p>Beim Vorliegen einer Diskriminierung ist auch eine Beschwerde beim Amt für Chancengleichheit möglich.</p> |
| Zielgruppe: | Heidelberger Mieterinnen und Mieter sowie Vermieterinnen und Vermieter |
| Erfolgskriterium: | Anzahl der Beratungen bzw. Mediationsgespräche |
| Federführung: | Amt für Chancengleichheit |
| Ggfs. Kooperationspartner*innen: | Extern: Wohnungsbaugesellschaften, Mieterverein Heidelberg |
| Erforderliche Sachmittel: | Bei Zustimmung zum Angebot des Mietervereins Heidelberg, wäre zunächst ein Finanzierungskonzept zu entwickeln |
| Durchführungszeitraum: | Antidiskriminierungsberatungen laufend |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Abbau von Alltagsdiskriminierung

| | |
|--|--|
| Zielvorschlag E | Ausgrenzung und Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt entgegenwirken: |
| Maßnahmevorschlag (41): | Vielfältige Wohnformen schaffen. |
| Stellungnahme/ggf. Projektbeschreibung zu Umsetzungsmöglichkeiten | <p>Die Stadt Heidelberg möchte die Vielfalt der Wohnformen aktiv fördern und hat dieses Ziel in den Leitlinien der Stadt (STEP) als auch im WEP (Wohnungsentwicklungsprogramm) verankert, ebenso im Handlungsprogramm gegen Armut und soziale Ausgrenzung 2012, insbesondere unter dem Handlungsfeld „Zugang zu Wohnraum“ (Drucksache 0087/2012/IV sowie Ergänzungsvorlage 0072/2013/IV mit der Anlage 01, Fassung Februar 2013), als auch in den Leitlinien für die Entwicklung der US-Flächen (hier insbesondere Seite 8 „sektorale Handlungsziele“ zum Wohnen) und den Leitlinien zur Konversion. Insbesondere zu Mark Twain Village gilt die zwischen Stadtplanungsamt und Amt für Stadtentwicklung und Statistik abgestimmte Aussage (vgl. auch Maßnahme 32):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Siehe Beschlussvorlage 0057/2014 „Masterplan Südstadt“ sowie deren Anlage 01_NEU „Wohnungspolitisches Konzept zum Masterplan Südstadt“, erarbeitet vom Amt für Stadtentwicklung und Statistik und dem Kämmereiamt, März 2014 sowie Informationsvorlage 0021/2014. • Am 10.04.2014 im GR beschlossen mit dem Auftrag, auf Grundlage des beschlossenen Masterplans Verhandlungen mit dem Bündnis für Wohnen aufzunehmen und dabei die wohnungspolitischen Zielsetzungen auf den dafür vorgesehenen Flächen zu realisieren. • Explizit heißt es hier u.a. „... ermöglicht ein Anteil von 40 % (an preiswerten Wohnungen [Zielgröße ist eine Nettokaltmiete von max. 8,00 €, inklusive dem Segment besonders preiswerter Mietwohnungen zu 5,50 €/m²]) das Entstehen von gemischten Quartieren mit verschiedenen Wohnformen und Bevölkerungsschichten...“ • Für verschiedene gemeinschaftliche Wohnprojekte sind in Absprache mit den Interessenten einzelne Gebäude in MTV (und Patton Barracks) vorgesehen. • Studentisches Wohnen findet in MTV bereits statt (136 WE) • 50 bis 80 Wohnungen für Senioren in MTV sind noch Zielgröße. |
| Zielgruppe: | Bürger*innen der Stadt Heidelberg in ihren vielfältigen Gruppenzugehörigkeiten |
| Erfolgskriterium: | Umsetzung von Maßnahmen zur Förderung der Vielfalt von Wohnformen |
| Federführung: | Stadtplanungsamt, Amt für Stadtentwicklung und Statistik |
| Ggfs. Kooperationspartner*innen: | Intern: Amt für Soziales und Senioren, Amt für Baurecht und Denkmalschutz, Kommunale Behindertenbeauftragte Extern: Gesellschaft für Grund- und Hausbesitz (GGH), Bündnis für Konversionsflächen, Beirat von Menschen mit Behinderungen (bmb) |
| Erforderliche Sachmittel: | Abstimmung im Rahmen der allgemeinen Haushaltsverabschiedung. |
| Durchführungszeitraum: | Die nächsten 10 Jahre (Mark Twain Village) |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Abbau von Alltagsdiskriminierung

| | |
|--|---|
| Zielvorschlag E | Ausgrenzung und Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt entgegenwirken: |
| Maßnahmevorschlag (42.1): | Schaffung von bezahlbarem Wohnraum für unterschiedliche Bevölkerungsgruppen. |
| Stellungnahme/ggf. Projektbeschreibung zu Umsetzungsmöglichkeiten | <p>Die Schaffung von bezahlbarem Wohnraum ist bereits vorrangiges Ziel der Stadt Heidelberg, das in den Leitlinien der Stadt (STEP 2015) und dem Wohnungsentwicklungsprogramm (WEP) verankert wurde. Insbesondere zu Mark Twain Village gilt die zwischen dem Amt für Baurecht und Denkmalschutz und dem Amt für Stadtentwicklung und Statistik abgestimmte Aussage:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Siehe Beschlussvorlage 0057/2014 „Masterplan Südstadt“ sowie deren Anlage 01_NEU „Wohnungspolitisches Konzept zum Masterplan Südstadt“, erarbeitet vom Amt für Stadtentwicklung und Statistik und dem Kämmereiamt, März 2014 sowie Informationsvorlage 0021/2014. • Am 10.04.2014 im GR beschlossen mit dem Auftrag, auf Grundlage des beschlossenen Masterplans Verhandlungen mit dem Bündnis für Wohnen aufzunehmen und dabei die wohnungspolitischen Zielsetzungen auf den dafür vorgesehenen Flächen zu realisieren. • Explizit heißt es hier u.a. „... ermöglicht ein Anteil von 40 % (an preiswerten Wohnungen [Zielgröße ist eine Nettokaltmiete von 5,50 / 8,00 Euro]) das Entstehen von gemischten Quartieren mit verschiedenen Wohnformen und Bevölkerungsschichten....“ <p>Ferner hat der Gemeinderat die Verwaltung beauftragt, ein Handlungsprogramm Wohnen zu erstellen mit dem Ziel die wohnungspolitischen Aktivitäten der Stadt zu bündeln. Ein Schwerpunkt des Handlungsprogramms ist die Schaffung von Wohnraum in ausreichender Zahl und Qualität für die Bedürfnisse unterschiedlicher Nutzergruppen. Das Thema der Bezahlbarkeit stellt in diesem Zusammenhang eine zentrale Aufgabe dar.</p> |
| Zielgruppe: | Bürger*innen der Stadt Heidelberg in ihren vielfältigen Gruppenzugehörigkeiten |
| Erfolgskriterium: | Umsetzung der vorgesehenen Anteile des geförderten Wohnungsbaus bei Neubauvorhaben. |
| Federführung: | Amt für Stadtentwicklung und Statistik |
| Ggfs. Kooperationspartner*innen: | Intern: Amt für Soziales und Senioren, Dezernat für Konversion und Finanzen/ Konversionsbüro/ Dezernat Bauen und Verkehr/ Bahnstadt Extern: Heidelberger Bündnis für Konversionsflächen; Beirat von Menschen mit Behinderungen, Wohnungsbaugesellschaften, Kommunale Behindertenbeauftragte, Handlungsprogramm Wohnen: Vielzahl interner und externe Akteure |
| Erforderliche Sachmittel: | laufendes Geschäft des Amtes |
| Durchführungszeitraum: | Schaffung geförderten Wohnraums, projektspezifisch. Handlungsprogramm Wohnen bis 2017. |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Abbau von Alltagsdiskriminierung

| | |
|--|--|
| Zielvorschlag E | Ausgrenzung und Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt entgegenwirken: |
| Maßnahmevorschlag (42.2): | Förderung von Maßnahmen zur Schaffung von Barrierefreiheit bei Wohnungen |
| Stellungnahme/ggf. Projektbeschreibung zu Umsetzungsmöglichkeiten | <p>Das Amt für Baurecht und Denkmalschutz fördert die Schaffung von barrierefreiem Wohnraum durch Anpassungsmaßnahmen (z.B. im Sanitärbereich und im Erschließungsbereich, Treppe, Fahrstuhl) und durch die Förderung von Neubauwohnungen.</p> <p>Siehe auch www.heidelberg.de/Barrierefreiheit und www.heidelberg.de/Förderprogramme</p> <p>Das Handlungsprogramm gegen Armut und Ausgrenzung 2012 in der Fassung von Februar 2013 (Anlage 01 zur DS 0072/2013/IV) nennt auf Seite 19 gleich mehrere Maßnahmen. Bei Neubauprojekten wird die Barrierefreiheit gemäß Landesbauordnung (LBO) berücksichtigt sowie durch einen Baustein des städtischen Förderprogramms „Schaffung von barrierefreien Lebenslaufwohnungen“.</p> <p>Insbesondere zu Mark Twain Village gilt die zwischen dem Amt für Baurecht und Denkmalschutz und Amt für Stadtentwicklung und Statistik abgestimmte Aussage: Bisher sind die Gebäude nicht barrierefrei. Bei der zivilen Umnutzung sind alle Möglichkeiten barrierefreien Wohnraums zu prüfen und ggf. umzusetzen.</p> <p>Die Gesellschaft für Grund- und Hausbesitz (GGH) berücksichtigt bei ihren Neubauprojekten nach Möglichkeit die Barrierefreiheit. In ihrer Strategie 2025 hat das Unternehmen die Umsetzung der besonderen Anforderungen des altersgerechten und barrierefreien Bauens – dort, wo es sinnvoll und möglich ist- verankert.</p> |
| Zielgruppe: | Bürger*innen der Stadt Heidelberg in ihren vielfältigen Gruppenzugehörigkeiten |
| Erfolgskriterium: | Umsetzung verschiedener Maßnahmen zur Förderung des barrierefreien Wohnens |
| Federführung: | Amt für Baurecht und Denkmalschutz |
| Ggfs. Kooperationspartner*innen: | <p>Intern: Amt für Soziales und Senioren, Dezernat für Konversion und Finanzen/ Konversionsbüro/ NH ProjektStadt, Amt für Stadtentwicklung und Statistik, Dezernat Bauen und Verkehr/ Bahnstadt, Kommunale Behindertenbeauftragte</p> <p>Extern: Heidelberger Bündnis für Konversionsflächen; Wohnungsbaugesellschaften, Beirat von Menschen mit Behinderungen (bmb)</p> |
| Erforderliche Sachmittel: | Förderzuschüsse richten sich nach dem Bedarf und sind im Budget des Fachamtes enthalten |
| Durchführungszeitraum: | Die nächsten 10 Jahre |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Abbau von Alltagsdiskriminierung

| | |
|--|--|
| Zielvorschlag E | Ausgrenzung und Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt entgegenwirken: |
| Maßnahmevorschlag (43): | Genossenschaftliches Wohnen fördern. |
| Stellungnahme/ggf. Projektbeschreibung zu Umsetzungsmöglichkeiten | <p>Stärkung genossenschaftliches Wohnens durch den Verkauf der Wohnflächen auf den Konversionsflächen in der Südstadt an das Bündnis für Wohnen: Die Baugenossenschaften Neu HD eG und Familienheim HD eG werden, zusammen mit der GGH und der Heidelberger Volksbank sowie der Volksbank Kurpfalz H+G Bank, die Flächen entwickeln und diese unter Beachtung des vom Gemeinderat beschlossenen wohnungspolitischen Konzepts vermarkten.</p> <p>Das wohnungspolitische Konzept für die Konversionsflächen in der Südstadt konkretisiert die Zielvorgaben aus den Leitlinien für Konversion, beschreibt die Zielgruppen und quantifiziert den Wohnungsmix, um eine sozial ausgewogene Entwicklung der Flächen und gleichzeitig einen wichtigen Beitrag für ein ausreichendes Wohnungsangebot zu erreichen. Das Bündnis für Wohnen hat sich beim Kauf der Konversionsflächen gegenüber der Stadt zur Umsetzung dieser Ziele auf dem Entwicklungsgebiet verpflichtet.</p> <p>Die Baugenossenschaft Neu Heidelberg eG unterstützt dieses Konzept, weil es ihr genossenschaftlicher Förderauftrag ist, Menschen mit preiswertem Wohnraum zu versorgen, die auf dem freien Wohnungsmarkt nur schwer Wohnungen finden. Neubauten werden zu ca. 80 % barrierefrei angeboten. Diese Wohnungen werden bevorzugt mobilitätseingeschränkten Mitgliedern angeboten.</p> |
| Zielgruppe: | An entsprechendem Wohnbau interessierte Bürger*innen in ihren vielfältigen Gruppenzugehörigkeiten |
| Erfolgskriterium: | Anzahl der realisierten Projekte genossenschaftlichen Wohnens auf den Konversionsflächen |
| Federführung: | Amt für Baurecht und Denkmalschutz |
| Ggfs. Kooperationspartner*innen: | <p>Intern: Stadtplanungsamt, Amt für Stadtentwicklung und Statistik, Amt für Soziales und Senioren, Dezernat für Konversionen und Finanzen/ Konversionsbüro/ NH ProjektStadt</p> <p>Extern: Heidelberger Bündnis für Konversionsflächen, Wohnungsbaugesellschaften</p> |
| Erforderliche Sachmittel: | Es werden keine zusätzlichen Mittel im Rahmen des Aktionsplans generiert |
| Durchführungszeitraum: | bis circa 2021 |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Abbau von Alltagsdiskriminierung

| | |
|--|---|
| Zielvorschlag E | Ausgrenzung und Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt entgegenwirken: |
| Maßnahmevorschlag (44): | Mehr betreute Wohnformen schaffen. |
| Stellungnahme/ggf. Projektbeschreibung zu Umsetzungsmöglichkeiten | <p>Eine Broschüre der Stadt stellt die unterschiedlichen Wohnformen im Alter und mit Behinderungen vor und nennt unter anderem die Angebote und Ansprechpersonen zum Betreuten Wohnen und Wohnen im Heim. Darüber hinaus gibt sie Tipps zum barrierefreien Umbau und zu Fördermöglichkeiten.</p> <p>Von der 3. Auflage der 2011 erschienenen Broschüre gibt es nur noch wenige Restexemplare. Die Finanzierung des Drucks erfolgte durch das Amt für Chancengleichheit, das Amt für Soziales und Senioren und das Amt für Baurecht und Denkmalschutz. Die Neuauflage wurde letztlich wegen derzeitiger Kapazitätsauslastung verschoben. Außerdem sind derzeit neue barrierefreie Angebote geplant, aber noch nicht fertiggestellt.</p> <p>Insgesamt ist die Nachfrage beim Amt für Baurecht und Denkmalschutz nach Betreutem Wohnen stark rückläufig. Das mag an den anderen Informationsmöglichkeiten (z.B. Internet, Broschüre) liegen. Vermutet wird allerdings eher, dass das Modell des Betreuten Wohnens in seiner bisherigen Konzeption mehr Erwartungen weckt als es Bedürfnisse abdecken kann und daher an Attraktivität verloren hat. Die meisten Menschen wollen in ihrer angestammten Wohnung wohnen bleiben und passen zunehmend die Ausstattung den sich verändernden Bedürfnissen an. Solche Umbauten unterstützt das Amt für Baurecht und Denkmalschutz mit dem Förderprogramm „Barrierefreie Lebenslaufwohnungen“.</p> <p>Sh. auch www.heidelberg.de/Barrierefreiheit und www.heidelberg.de/Förderprogramme</p> |
| Zielgruppe: | Seniorinnen und Senioren sowie Menschen mit Behinderungen in ihren vielfältigen Gruppenzugehörigkeiten |
| Erfolgskriterium: | Anzahl für Beratungen für betreute Wohnformen |
| Federführung: | Amt für Baurecht und Denkmalschutz |
| Ggfs. Kooperationspartner*innen: | Intern: Amt für Chancengleichheit, Amt für Soziales und Senioren/ Pflegestützpunkt Heidelberg/ Ambulante Pflegedienste, Extern: Wohlfahrtsverbände, Beirat von Menschen mit Behinderungen (bmb), Ausländerrat/ Migrationsrat |
| Erforderliche Sachmittel: | Die Mittel sind über den Gesamtansatz Wohnungsentwicklungsprogramm beim Fachamt bereit gestellt. |
| Durchführungszeitraum: | unbefristet |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Abbau von Alltagsdiskriminierung

| | |
|--|---|
| Zielvorschlag E | Ausgrenzung und Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt entgegenwirken: |
| Maßnahmevorschlag (45): | Gemischte WG's und Mehrgenerationenwohnen unterstützen |
| Stellungnahme/ggf. Projektbeschreibung zu Umsetzungsmöglichkeiten | <p>Die Entwicklung gemeinschaftsorientierter, generationen-übergreifender Projekte ist bereits Ziel der Stadt Heidelberg und wurde in den Leitlinien der Stadt (STEP 2015) verankert. Bislang existierten drei gemeinschaftliche (u. teils generationenübergreifende) Wohnprojekte in Heidelberg.</p> <p>Das Wohnen älterer Menschen in Wohngemeinschaften ist nach Erfahrung des Amtes für Baurecht und Denkmalschutz nur in Form von Hausgemeinschaften nachgefragt. Das heißt jede/r Hausbewohner/in hat eine eigene, abgeschlossene Wohnung, Begegnungen finden in separaten Gemeinschaftsräumen statt. Klassische Wohngemeinschaften gibt es bundesweit vereinzelt, sie bleiben aber noch immer eine Ausnahme.</p> <p>In naher Zukunft soll es in Heidelberg eine privat initiierte Wohngemeinschaft von jüngeren Menschen mit und ohne Behinderungen geben. Die Initiatoren werden seit langem durch das Fachamt beratend begleitet. Gegebenenfalls kann in der Realisierungsphase eine finanzielle Förderung (z. B. für die Küchenausstattung) im Rahmen der Förderkonzeption „Gemeinschaftliche Wohnformen“ erfolgen.</p> <p>Auf den Konversionsflächen beabsichtigen mehrere Gruppierungen, darunter „Horizonte“, „Konvisionär“ und „Hagebutze“, gemeinschaftliche Wohnprojekte im Sinne von Hausgemeinschaften zu realisieren.</p> <p>Das Stadtplanungsamt stimmt diesen Aussagen voll umfänglich zu.</p> |
| Zielgruppe: | An der Initiierung von gemischten WGs und Mehrgenerationenhäusern interessierte Bürgerinnen und Bürger in ihren vielfältigen Gruppenzugehörigkeiten |
| Erfolgskriterium: | Anzahl der nachgefragten Beratungen |
| Federführung: | Amt für Baurecht und Denkmalschutz, Stadtplanungsamt |
| Ggfs. Kooperationspartner*innen: | Intern: Amt für Soziales und Senioren/ Pflegestützpunkt Extern: gegebenenfalls Wohlfahrtsverbände, Interessensvertretungen |
| Erforderliche Sachmittel: | Die Förderzuschüsse richten sich nach dem Bedarf und sind im Budget des Fachamtes enthalten. |
| Durchführungszeitraum: | Beratung und Zuschuss im Bedarfsfall, fortlaufend |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Abbau von Alltagsdiskriminierung

| | |
|--|---|
| Zielvorschlag E | Ausgrenzung und Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt entgegenwirken: |
| Maßnahmevorschlag (46): | Möglichst viele dezentrale Wohnungen für Asylsuchende schaffen. |
| Stellungnahme/ggf. Projektbeschreibung zu Umsetzungsmöglichkeiten | <p>Nach dem Konzept der Stadt Heidelberg sollen für die dezentrale Unterbringung von Flüchtlingen kommunale Unterkünfte in überschaubaren Größen für 50 – max. 150 Personen in allen Stadtteilen geschaffen werden. Mit dem Konzept der dezentralen Unterbringung sind die besten Voraussetzungen für Integration und damit für ein gutes und respektvolles Miteinander gegeben.</p> <p>Dieses Ziel wird vom Gemeinderat der Stadt mitgetragen und ist im Rahmen von Informationsveranstaltungen in allen Stadtteilen öffentlich diskutiert worden. Für die Anschlussunterbringung der Flüchtlinge, die bereits anerkannt wurden oder mehr als 24 Monate im Asylverfahren sind, sucht die Stadt Heidelberg daneben kontinuierlich privaten Wohnraum.</p> <p>Mit dem Förderprogramm Wohnraum für Transferleistungsempfangende will die Stadt Heidelberg Anreize für Vermietende schaffen, ihren Wohnraum insbesondere an Menschen zu vermieten, die ihren Lebensunterhalt überwiegend aus Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch SGB II und XII oder dem Asylbewerberleistungsgesetz bestreiten. Vermietende können dafür einen einmaligen Zuschuss erhalten: Die Grundförderung beträgt 2.000 Euro pro Wohnung, hinzu kommt eine Zusatzförderung von 30 Euro pro Quadratmeter Wohnfläche.</p> |
| Zielgruppe: | Weibliche und männliche Asylsuchende in ihren vielfältigen Gruppenzugehörigkeiten Bereitstellung dezentraler Wohnungen bzw. Unterkünfte |
| Erfolgskriterium: | Umsetzung der Bereitstellung dezentraler Wohnungen bzw. Unterkünfte |
| Federführung: | Amt für Soziales und Senioren, Amt für Baurecht und Denkmalschutz |
| Ggfs. Kooperationspartner*innen: | Extern: Stadtteilvereine, Diakonie, Caritas, Asyl-Arbeitskreis |
| Erforderliche Sachmittel: | Wird in den laufenden Haushalt eingestellt |
| Durchführungszeitraum: | Laufend |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Abbau von Alltagsdiskriminierung

| | |
|---|---|
| Zielvorschlag F | Den gleichberechtigten Zugang zu öffentlichen Leistungen stärken |
| Maßnahmevorschlag (47): | Stärkung der Zielgruppensensibilität bei städtischen Angeboten durch die beteiligungsorientierte Erarbeitung eines Diversity-Checks als Handreichung zur Gestaltung von städtischen Dienstleistungen. |
| Stellungnahme/ggf. Projektbeschreibung zu Umsetzungsmöglichkeiten | <p>Wenn unter Diversity-Check verstanden wird, eine Hilfestellung nutzen zu können, um vielfältige Gruppenzugehörigkeiten im laufenden Geschäft systematisch berücksichtigen zu können, dann halten wir eine Umsetzung dieses Vorschlages unter dem Namen Orientierungshilfe Diversity (OHD) grundsätzlich aus verschiedenen Gründen für sinnvoll:</p> <ul style="list-style-type: none"> • die enorme und zunehmende Vielfalt der Heidelberger Bürgerschaft ist nicht nur ein großer Reichtum bzw. eine Entwicklungschance für die ganze Stadtgesellschaft, wir müssen auch dafür einstehen, dass dieses Verständnis in hohem Maße mitgetragen wird und sich im Verwaltungshandeln der Stadt spiegelt. Dabei hilft insbesondere ein diversitätsbewusstes Denken und Handeln um Klischees zu überwinden und Vorurteilen zu begegnen. • Die fachliche Qualität, Rechtssicherheit und politische Legitimation städtischer Maßnahmen hängen ebenso wie die Attraktivität der Leistungen davon ab, dass bei der Planung und Durchführung die unterschiedlichen Lebenslagen und Bedürfnisse verschiedener Bevölkerungsgruppen bzw. die Vielfalt der Zugehörigkeiten und Merkmale bei jedem einzelnen Menschen angemessen Berücksichtigung finden. Dies gilt auch für die Funktion der Stadt als Arbeitgeberin und ordnungspolitische Akteurin. • Die Stadt Heidelberg hat eine Reihe von Selbstverpflichtungen unterschrieben, die das Diversitätsthema betreffen (z.B. EU-Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene, sie steht für Geschlechtergerechtigkeit und die Bekämpfung von Mehrfachdiskriminierung, die Charta der Vielfalt, die Europäische Städtekoalition gegen Rassismus) sowie die Leitlinien STEP 2015. Sie alle gilt es genauso wie die gesetzlichen Verpflichtungen durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und das GG kontinuierlich mit Leben zu füllen, dabei kann eine OHD eine hilfreiche Unterstützung sein. • Sie kann helfen, die Berücksichtigung der Vielfalt von Zugehörigkeiten und Lebenslagen anhand von Leitfragen systematisch anzugehen und bereits vorhandene Standards entsprechend anzuwenden. Es sollte eine alltägliche Hilfestellung sein, um inklusiv arbeiten zu können, indem darauf hingewirkt wird, eine möglichst barrierearme Teilhabe an öffentlichen Leistungen zu ermöglichen und dies gegenüber Entscheider*innen zu begründen. Ein Verfahren, das auch dazu beiträgt, Kosten durch zielgruppenspezifische Nachbesserungen bei Leistungen der Stadt zu vermeiden. <p>Wir können uns vorstellen, dass diese OHD in mehreren Schritten unter Leitung des Amtes für Chancengleichheit in Kooperation mit dem Personal- und Organisationsamt erarbeitet werden kann:</p> <p>Kurzfristig (bis Ende 2016):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Abstimmung mit dem Personal- und Organisationsamt • Gemeinsame Einladung zu 2-3 verwaltungsinternen Arbeitstreffen mit Beschäftigten/ Beamt*innen der Stadtverwaltung für die Auseinandersetzung mit: Leitgedanken einer OHD, Leitfragen für |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Abbau von Alltagsdiskriminierung

| | |
|---|--|
| | <p>die Planung, Durchführung und ggf. Evaluation von städtischen Leistungen genauso wie von Vielfalts- und Leistungsdimensionen (z.B. entlang des AGG und STEP15)</p> <p>Mittelfristig (ab 2017)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Abstimmung der erarbeiteten Leitgedanken, Leitfragen sowie Vielfalts- und Leistungsdimensionen • Abfrage der Fachämter nach vorhandenem wie gewünschten Informationsmaterial für die Umsetzung barrierearmer Teilhabe an öffentlichen Leistungen • Einladung zu 3-4 Arbeitstreffen mit gruppenbezogenen Interessensvertretungen für die Abstimmung von möglichen Hilfen i.o.g. Sinne zur Bereitstellung von zielgruppenspezifischem Informationsmaterial und Ansprechpersonen • Abfassung und Abstimmung der OHD mit den Querschnittsämtern • Bereitstellung dieser Informationen in digitaler Form • Graphische Darstellung eine „etwas“, das im Alltag an die Diversitätsperspektive und die OHD erinnert. <p>Langfristig</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aktualisierung des zielgruppenspezifischen Informationsmaterials |
| Zielgruppe: | Bürger*innen der Stadt Heidelberg |
| Erfolgskriterium: | Fertigstellung einer abgestimmten alltagstauglichen Orientierungshilfe Diversity (OHD), die der Stadtverwaltung Heidelberg zur Vereinfachung des laufenden Geschäftes zur Verfügung steht |
| Federführung: | Amt für Chancengleichheit |
| Ggfs. Kooperationspartner*innen: | <p>Intern: Personal- und Organisationsamt, Kommunale Behindertenbeauftragte</p> <p>Extern: Vertreter*innen interessierter Fachämter, Interessensvertretungen (Ausländer/ Migrationsrat, Beirat von Menschen mit Behinderungen, Jugendgemeinderat, Runder Tisch sexuelle Vielfalt, Kinderbeauftragte und ähnliche)</p> |
| Erforderliche Sachmittel: | Erforderliche Mittel werden im Rahmen der Haushaltsberatungen angemeldet |
| Durchführungszeitraum: | Start 2016 |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Abbau von Alltagsdiskriminierung

| | |
|--|--|
| Zielvorschlag F | Den gleichberechtigten Zugang zu öffentlichen Leistungen stärken |
| Maßnahmevorschlag (48): | Antragsverfahren für Unterstützungsleistungen für Menschen mit Behinderung vereinfachen/ beschleunigen. |
| Stellungnahme/ggf. Projektbeschreibung zu Umsetzungsmöglichkeiten | <p>Amt für Soziales und Senioren: Menschen mit Behinderung(en), die Leistungen beim Amt für Soziales und Senioren beantragen, werden bei der Antragstellung bei Bedarf umfassend beraten und unterstützt, um das Verfahren möglichst einfach zu machen/zu beschleunigen.</p> <p>Amt für Baurecht und Denkmalschutz: Die Unterstützungsleistungen bei der Fachstelle barrierefreies Planen, Bauen, Wohnen (Wohnberatung) beziehen sich auf Beratung und finanzielle Unterstützung bei individuellen Wohnungsanpassungsmaßnahmen. Der Förderantrag ist bereits sehr vereinfacht und wird im gemeinsamen Gespräch ausgefüllt. Zur Bearbeitung ist ein Kostangebot vorzulegen und eine Kopie des Schwerbehindertenausweises o.ä. erforderlich. Ein Förderbescheid geht in der Regel innerhalb einer Woche zu. Aus Sicht des Fachamtes ist das Verfahren bereits kundenfreundlich optimiert und lässt sich kaum noch beschleunigen.</p> |
| Zielgruppe: | Frauen und Männer mit Behinderungen |
| Erfolgskriterium: | Anzahl der um entsprechende Unterstützungsleistungen nachfragenden Personen |
| Federführung: | Intern: Amt für Soziales und Senioren, Amt für Baurecht und Denkmalschutz/ Wohnberatung |
| Ggfs. Kooperationspartner*innen: | Intern: Kommunale Behindertenbeauftragte, gegebenenfalls weitere zuständige Fachämter Extern: Beirat von Menschen mit Behinderungen (bmb) |
| Erforderliche Sachmittel: | Im jeweiligen Budget enthalten |
| Durchführungszeitraum: | laufend |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Abbau von Alltagsdiskriminierung

| | |
|--|---|
| Zielvorschlag F | Den gleichberechtigten Zugang zu öffentlichen Leistungen stärken |
| Maßnahmevorschlag (49): | Mehr Willkommenskultur im hoheitlichen und interkulturellen Bereich der Stadtverwaltung schaffen |
| Stellungnahme/ggf. Projektbeschreibung zu Umsetzungsmöglichkeiten | <p>Das International Welcome Center ist ein Kooperationsprojekt des Interkulturellen Zentrums (Kultureinrichtung) und der Ausländerbehörde, das amtliche und interkulturelle Welten zusammenführt. Das IWC soll den Grundstein legen für den Austausch mit Menschen, die aus dem Ausland nach Heidelberg kommen. Damit wird in Heidelberg ein zentraler Ort für Asylsuchende bis hin zu internationalen Akademikern geschaffen. So entsteht eine Repräsentanz, die dem internationalen Charakter Heidelbergs Rechnung trägt und von neuen Wissens-Ressourcen profitiert.</p> <p>Die Eingangsebene ist multifunktional: Café, Veranstaltungssaal und zugleich Wartebereich der Ausländerbehörde. Im 1.OG befindet sich seitens der Behörde ein attraktiver Service- und Infobereich. Perspektivisch wird im Rahmen der Internationalen Bauausstellung (IBA) eine Lösung aus einer Hand angestrebt.</p> <p>Bei der Gestaltung des Service- und Infobereiches wird auf Barrierefreiheit geachtet (z. B. "Toilette für alle" oder ähnliches).</p> |
| Zielgruppe: | Bürger*innen der Stadt Heidelberg in ihren vielfältigen Gruppenzugehörigkeiten |
| Erfolgskriterium: | Umsetzung von Maßnahmen zur Willkommenskultur |
| Federführung: | <p>Projektmanagement: Interkulturelles Zentrum, Bürgeramt</p> <p>Baulich: Bürgeramt</p> <p>Internationale Bauausstellung: Interkulturelles Zentrum</p> |
| Ggfs. Kooperationspartner*innen: | <p>Intern: Referat des Oberbürgermeisters, Kinder- und Jugendamt, Amt für Baurecht und Denkmalschutz</p> <p>Extern: Ausländerrat/ Migrationsrat, Beirat von Menschen mit Behinderungen (bmb), Jugendgemeinderat</p> |
| Erforderliche Sachmittel: | Einmalige Kosten für Ausstattung und laufende Kosten für Miete und Nebenkosten; im laufenden Haushaltsplan enthalten |
| Durchführungszeitraum: | 2016 folgend |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Abbau von Alltagsdiskriminierung

| | |
|--|---|
| Zielvorschlag F | Den gleichberechtigten Zugang zu öffentlichen Leistungen stärken |
| Maßnahmevorschlag (50): | Zielgruppenspezifische Hilfe bei Behördengängen leisten (z.B. für chronisch Kranke, für Flüchtlinge bei sprachlichen Problemen) |
| Stellungnahme/ggf. Projektbeschreibung zu Umsetzungsmöglichkeiten | <p>Verschiedene Vereine und Institutionen in Heidelberg bieten bereits Unterstützung bei alltagspraktischen Problemen und eine Begleitung bei Behördengängen an, so z.B.: Asyl-Arbeitskreis, Caritas und Diakonie für Flüchtlinge sowie PositHIV Wohnen in Heidelberg e.V./AIDS-Hilfe für HIV-Positive.</p> <p>Das Amt für Soziales und Senioren fördert das Diakonische Werk für das Projekt „Behördenpaten“ für alle Zielgruppen bereits seit Jahren mit 30.900 Euro jährlich. Auch bei anderen Trägern ist die Unterstützung bei Behördengängen ein (kleiner) Teil der angebotenen Leistungen, die vom Amt für Soziales und Senioren bezuschusst werden.</p> |
| Zielgruppe: | chronisch Kranke und Flüchtlinge in ihren vielfältigen Gruppenzugehörigkeiten |
| Erfolgskriterium: | Anzahl der bei Behördengängen unterstützten bzw. begleiteten Personen |
| Federführung: | Amt für Soziales und Senioren |
| Ggfs. Kooperationspartner*innen: | Extern: Diakonie, Asyl-Arbeitskreis, Caritas, PositHIV Wohnen in Heidelberg e.V./ AIDS-Hilfe Heidelberg |
| Erforderliche Sachmittel: | Die Arbeit der Diakonie und weiterer Träger wird institutionell vom Amt für Soziales und Senioren bezuschusst (darin sind Personal- und Sachkosten enthalten). Es ist davon auszugehen, dass diese Zuschüsse auch 2017/2018 ausgezahlt wird. |
| Durchführungszeitraum: | laufend |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Abbau von Alltagsdiskriminierung

| | |
|--|---|
| Zielvorschlag F | Den gleichberechtigten Zugang zu öffentlichen Leistungen stärken |
| Maßnahmevorschlag (51): | Medizinische Datenbanken zielgruppenspezifisch aufbauen, z.B. für HIV-Positive, Trans*- und Intersexuelle, spezifische Sprachen und kulturelle Hintergründe |
| Stellungnahme/ggf. Projektbeschreibung zu Umsetzungsmöglichkeiten Stellungnahme/ggf. Projektbeschreibung zu Umsetzungsmöglichkeiten | <p>Der Aufbau einer zentralen, zielgruppenspezifisch aufgebauten medizinischen Datenbank liegt nicht im kommunalen Zuständigkeitsbereich.</p> <p>Bereits erfolgt sind im Referat Gesundheitsförderung folgende Maßnahmen zum Thema spezifische Sprachkenntnisse:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Studie 2010 zu Sprachkenntnissen bei allen niedergelassenen Ärzten in HD und RNK, daraus Liste der Ärzte mit Sprachkenntnissen nach Sprachniveau. Aktualisierung geplant 2016/17. Kontakt: Christine Köhl, Gesundheitsamt, Tel. 06221/522-1825, christine.koehl@rhein-neckar-kreis.de • Erhebung der Sprachkenntnisse an den Heidelberger Apotheken 2015/07; Ergebnisse und Liste s. o. Kontakt • Erhebung der Sprachkenntnisse bei den Psychotherapeuten/Psychiatern im Rhein-Neckar-Kreis, Mannheim, Heidelberg und Ludwigshafen – Projekt läuft noch, Kontakt s. o. <p>In der Sozialpsychiatrischen Abteilung des Gesundheitsamtes gibt es darüberhinaus folgende dauerhafte Beratungsangebote:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sexuelle Gesundheit (AIDS – STI) bei Wohnungslosen, Sexarbeiterinnen sowie Männer, die Sex mit Männern haben (also nicht nur Homosexuelle Männer) |
| Zielgruppe: | HIV-Positive, Trans*- und Intersexuelle sowie Bürger*innen der Stadt Heidelberg in ihren vielfältigen Gruppenzugehörigkeiten |
| Erfolgskriterium: | - |
| Federführung: | Gesundheitsamt Rhein-Neckar-Kreis/ Heidelberg |
| Ggfs. Kooperationspartner*innen: | AIDS-Hilfe Heidelberg, Psychologische Lesben- u. Schwulenberatung Rhein- Neckar e.V. (PLUS e.V.) |
| Erforderliche Sachmittel: | - |
| Durchführungszeitraum: | - |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Bildung und lebenslanges Lernen

| | |
|--|--|
| Zielvorschlag A: | Die Annahme bestehender Bildungsangebote für Gruppen mit besonderem Ausgrenzungsrisiko durch Stärkung schulischer Möglichkeiten steigern: |
| Maßnahmevorschlag: (1): | Vielfalt bei Erzieher*innen und Lehrer*innen im Rahmen von Stellenbesetzungen. |
| Stellungnahme/ggf. Projektbeschreibung zu Umsetzungsmöglichkeiten | <p>Die pädagogischen Teams in den Kindertageseinrichtungen (Kitas) sind bereits multiprofessionell ausgerichtet. Basis hierfür sind die gesetzlichen Grundlagen wie der Fachkräftecatalog § 7 Kindertagesbetreuungsgesetz. Alle dort aufgeführten Professionen sind als Fachkräfte anerkannt und erfüllen damit auch die gesetzlichen Vorgaben zum Mindestpersonalschlüssel in Kitas.</p> <p>Wir beschäftigen Erzieher*innen, Kinderpfleger*innen, Jugend- und Heimerzieher*innen, frühe Kindheitspädagog*innen, Sozialarbeiter*innen, Sozialpädagog*innen, Heilpädagog*innen und Diplompädagog*innen.</p> <p>Im Bewerbungsverfahren werden nur pädagogische Fachkräfte berücksichtigt. Das Auswahlverfahren erfolgt auf der Grundlage des Gleichstellungsgesetzes. Nach diesem Standardverfahren stellen wir geeignete Männer und Frauen, Menschen mit und ohne Migrationshintergrund ein.</p> <p>Unter Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben steigt der Anteil an pädagogischen Fachkräften mit Migrationshintergrund wie der Anteil an männlichen Fachkräften stetig an.</p> |
| Zielgruppe: | Erzieher*innen in städtischen Kindertagesstätten (KITA'S) |
| Erfolgskriterium: | Transparenz über den Anteil von Männern und Frauen mit und ohne Migrationshintergrund in städtischen KITA'S |
| Federführung: | <ul style="list-style-type: none"> • Kinder- und Jugendamt für Erzieher*innen; • keine Zuständigkeit der Stadt für Lehrer*innen |
| Kooperationspartner*innen: | keine |
| Erforderliche Sachmittel: | keine |
| Durchführungszeitraum: | laufend |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Bildung und lebenslanges Lernen

| | |
|---|--|
| Zielvorschlag A: | Die Annahme bestehender Bildungsangebote für Gruppen mit besonderem Ausgrenzungsrisiko durch Stärkung schulischer Möglichkeiten steigern: |
| Maßnahmevorschlag: (2): | Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention auf Basis des Schulgesetzes Baden-Württemberg (Inklusion an Schulen für Menschen mit Behinderungen) |
| Stellungnahme/ ggf. Projektbeschreibung zu Umsetzungsmöglichkeiten | <p>Inklusion ist bereits Schwerpunktthema des Amtes für Schule und Bildung.</p> <p>1. Auftrag der Steuergruppe der Bildungsregion (Regionales Bildungsbüro Heidelberg):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Begleitung von Übergängen auch unter dem Aspekt Inklusion (<i>vergleiche auch Broschüre: „Fünf Jahre Bildungsregion Heidelberg“</i>) • Aktive Netzwerk- und Gremienarbeit seit Beginn der Modellregion Inklusion des Staatlichen Schulamts Mannheim 2010 • Organisation eines jährlichen gesamtstädtischen Elternabends zum Thema Gemeinsamen Unterrichts gemeinsam mit dem Staatlichen Schulamt Mannheim und weiteren Partnern • Konzeption und Durchführung von Fortbildungsveranstaltungen mit Netzwerkpartner*innen aus dem Verantwortungsbereich • Erstellung von Printmedien, siehe www.heidelberg.de/inklusion • Gremienarbeit: Erstellung von Informations- und Beschlussvorlagen <p>Grundsätzlich haben Eltern von Kindern mit Anspruch auf ein sonderpädagogisches Bildungsangebot die Wahlmöglichkeit zwischen einem Bildungsangebot an einer allgemeinbildenden Schule (gemeinsamer Unterricht) und dem Besuch eines Sonderpädagogischen Bildungs- und Beratungszentrums (SBBZ) incl. der Möglichkeit der kooperativen Organisationsform gemeinsamen Unterrichts (früher: Außenklasse).</p> <p>2. Vorschlag nicht neu: aktuelle Sachstände:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kooperative Organisationsform gemeinsamen Unterrichts zum Beispiel Waldparkschule, Johannes-Kepler-Realschule Einzelintegrationen an zahlreichen Standorten im Primar- und Sekundarbereich, zum Beispiel Grundschule Emmertsgrund, Geschwister-Scholl-Gemeinschaftsschule, Waldparkschule-Gemeinschaftsschule Waldpark, Internationale Gesamtschule Heidelberg-Primarstufe et cetera. • Ab Schuljahr 2015/16 gemeinsamer Unterricht an sieben Grundschulen: Albert-Schweitzer-Schule, Friedrich-Ebert-Schule, IGH-Primarstufe, Geschwister-Scholl-Schule, Heiligenbergschule, Kurpfalzschule sowie Wilckensschule und an fünf weiterführenden Schulen Geschwister-Scholl-Schule, Johannes-Gutenberg-Schule, Johannes-Kepler-Realschule, Marie-Baum-Schule, Waldparkschule • schwierige Datenlage im Zuge der jährlichen Online-Befragung der Heidelberger Schulen, GU (Gemeinsamer Unterricht) ist immer im Fluss, jedoch: künftige Berücksichtigung in der amtlichen Schulstatistik • Bedarfsgerechte gebäudliche Anpassungen an der Wilckensschule, der Heiligenbergschule und im Rahmen aller Sanierungs- und Neubaumaßnahmen als fester Haushaltsposten für notwendige bauliche Maßnahmen • Grundschule Bahnstadt (noch Interimsstandort an der Graf von Galen-Schule Heidelberg) ist eine inklusive Ganztagsgrundschule nach neuem Landesmodell • Die beiden Gemeinschaftsschulen, Geschwister-Scholl-Schule und |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Bildung und lebenslanges Lernen

| | |
|-----------------------------------|---|
| | <p>Waldparkschule (2015/16 im 3. Jahr) sind inklusive Schulen gem. Schulgesetz..</p> <ul style="list-style-type: none"> • Begleitung bei der Weiterentwicklung der Marie-Marcks-Schule Sonderpädagogisches Bildungs- und Beratungszentrum (SBBZ) mit dem Förderschwerpunkt Lernen. • April 2015 Auftaktveranstaltung, Gemeinsamer Unterricht im Sekundarbereich mit Fortbildungs- und Hospitationsmöglichkeiten für Lehrkräfte im Sekundarbereich • Zum Schuljahr 2015/16 weiterer Ausbau der Erprobung inklusiver Betreuungsangebote am Standort Grundschule mit strukturellen Angeboten (Planungsgespräche zu inklusivem Ferienbetreuungsangebot am Standort Grundschule) <p>3. Ständiger Austausch in der Steuergruppe ermöglicht Absprachen zur Umsetzung und zu notwendigen Anpassungen</p> |
| Zielgruppe: | Schüler*innen mit Behinderungen in ihren vielfältigen Gruppenzugehörigkeiten und entsprechend deren Eltern und Lehrer*innen |
| Erfolgskriterium: | Erreichung des individuell bestmöglichen Bildungsabschlusses |
| Federführung: | Staatliches Schulamt Mannheim |
| Kooperationspartner*innen: | <p>Intern: Amt für Schule und Bildung/Regionales Bildungsbüro, Amt für Soziales und Senioren</p> <p>Extern: Regierungspräsidium Karlsruhe</p> |
| Erforderliche Sachmittel: | <p>Sachmittel nach Bedarf.</p> <p>Neuer Modellzeitraum nach Schulgesetz mit der Möglichkeit der Abrechnung von Sachmitteln und Investitionen nach diesem Modellzeitraum von vier Jahren, schulgesetzliche Änderung der Sachkostenbeiträge für inklusiv beschulte Kinder, fester Haushaltsposten ca. 60.000 Euro für Investitionen (Pflegeräume, Rampen etc.) im Rahmen der Zuständigkeit des Amtes für Schule und Bildung in deren Teilhaushalt enthalten.</p> <p>Für Inklusion (Konzepterstellung, Personalkostenzuschuss, Betreuungsangebote, Bau-/ Ausstattung) enthält der städtische Haushalt 2015/16 zusätzlich jährlich 80.000 €</p> |
| Durchführungszeitraum: | laufend |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Bildung und lebenslanges Lernen

| | |
|--|---|
| Zielvorschlag A: | Die Annahme bestehender Bildungsangebote für Gruppen mit besonderem Ausgrenzungsrisiko durch Stärkung schulischer Möglichkeiten steigern: |
| Teilziel: | Bildungsübergänge optimieren |
| Maßnahmevorschlag: (3.1): | Bereitstellung von Daten über Bildungsbrüche (zum Beispiel Rückschulungen) / Bildungsabbrüche / Sprachstandserhebungen der verschiedenen Personengruppen / Analyse der Schülerströme. |
| Stellungnahme/ ggf. Projektbeschreibung zu Umsetzungsmöglichkeiten | <p>1. Die Amtliche Schulstatistik, Stichtag je Mitte Oktober eines Jahres, ist die verbindliche Datengrundlage der Schülerzahlen, der Übergänge et cetera. Um die oben genannte Datenlage zu verbessern, müssten personenbezogene Daten erhoben und gespeichert werden. Dies ist aus Datenschutzgründen nicht möglich. Zur Ergänzung wird von Amt für Schule und Bildung eine jährliche Online-Befragung der Schulen durchgeführt.</p> <p>Bildungsabbrüche: Im Juli 2015 veröffentlichte die Caritas in ihrer bundesweiten Bildungsstudie für Heidelberg mit nur 1,7 Prozent die absolut geringste Quote an Schulabbrecher*innen. Dies ist zum einen der verhältnismäßig guten sozio-ökonomischen Lage der meisten Schülerinnen und Schüler geschuldet, erklärt sich jedoch auch durch ein sehr hohes kommunales Bildungsengagement (Sprachförderung, Schulsozialarbeit, Heidelberger Unterstützungssystem Schule, Heidelberger Übergangsmanagement, et cetera). Die Übergangsquoten in die Gymnasien liegen auf sehr hohem Niveau bei ca. 62 Prozent (ohne Privatschulen und IGH). <i>Vergleiche hierzu Bericht Schule und Bildung Heidelberg 2013/14 und Bericht zur amtlichen Schulstatistik 2015/16</i></p> <p>Sprachstandserhebungen werden grundsätzlich an Schulen durchgeführt, um schulbezogene Förderkonzepte erfolgreich planen und durchführen zu können. Ohne den Nachweis von Sprachförderkonzeptionen gewährt das Land den Schulen keine Sprachförderklassen (ehemals Vorbereitungsklassen). Die durchgängige Sprachförderung der Stadt Heidelberg (freiwilliges kommunales Schulprogramm) arbeitet mit Testungen der Schülerinnen und Schüler in bestimmten Zeitabschnitten. Auch hier gilt der Datenschutz für personenbezogene Daten in der Schule und schon zuvor für den Übergang Kita-Schule. Eine Analyse der Schülerströme erfolgt im Rahmen der oben genannten Datenverfügbarkeit.</p> <p>2. Vorschlag ist nicht neu. Im Rahmen der Möglichkeiten gibt es bei Amt für Schule und Bildung eine kontinuierliche Berichterstattung.</p> <p>3. Bereits hohes Niveau in Heidelberg und ein umfangreiches Portfolio an Unterstützungsprogrammen und Förderprojekten.</p> |
| Zielgruppe: | Schüler*innen in ihren vielfältigen Gruppenzugehörigkeiten |
| Erfolgskriterium: | Individuell bestmögliche schulische Abschlüsse ermöglichen |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Bildung und lebenslanges Lernen

| | |
|-----------------------------------|--|
| Federführung: | Amt für Schule und Bildung/ Regionales Bildungsbüro |
| Kooperationspartner*innen: | Extern: Schulen, Staatliches Schulamt Mannheim, Regierungspräsidium Karlsruhe |
| Erforderliche Sachmittel: | Kosten für die Berichterstattung sind im Teilhaushalt des Amt für Schule und Bildung enthalten |
| Durchführungszeitraum: | laufend |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Bildung und lebenslanges Lernen

| | |
|---|---|
| Zielvorschlag A: | Die Annahme bestehender Bildungsangebote für Gruppen mit besonderem Ausgrenzungsrisiko durch Stärkung schulischer Möglichkeiten steigern: |
| Teilziel: | Bildungsübergänge optimieren |
| Maßnahmevorschlag: (3.2): | Berufsorientierung für das Duale System auch an Gymnasien stärken |
| Stellungnahme/ ggf. Projektbeschreibung Zu Umsetzungsmöglichkeiten | <p>Die Berufsorientierung der Agentur für Arbeit (Berufsorientierungsunterricht, Besuche des Berufsinformationszentrums, Elternabende und Sprechstunden an den Gymnasien) beinhaltet seit jeher auch jene für das duale Ausbildungssystem und wurde in den letzten Jahren noch intensiviert.</p> <p>Als Ergänzung dieses „klassischen“ Angebotes an Gymnasien wird nun erstmalig im Rahmen einer vertieften Berufsorientierungsmaßnahme eine Schüleringenieursakademie (SIA) angeboten: Der Träger Berufliche Bildung gGmbH (BBQ) führt mit interessierten Schülerinnen und Schülern Betriebsbesuche durch, erarbeitet berufskundliche Informationen im Fachunterricht und führt die Schülerinnen und Schüler somit an das Thema Berufswahl heran. Durch die SIA sollen die Gymnasiastinnen und Gymnasiasten auch stärker als bisher an duale Ausbildungsberufe herangeführt werden. Die Vorteile einer dualen Ausbildung gegenüber dem Studium werden durch praktische Beispiele erläutert.</p> <p>Die Schüleringenieurakademie am Hölderlin-Gymnasium in Heidelberg wird im Rahmen vertiefter Berufsorientierung nach § 48 SGB III ab 01.09.15 bis 31.08.2016 in Zusammenarbeit mit BBQ als Träger und Südwestmetall als Kofinanzierer gefördert. Die Fortsetzung der Schüleringenieurakademie wird bei der Agentur für Arbeit noch geprüft. Die anderen Berufsorientierungsaktivitäten werden fortgeführt.</p> |
| Zielgruppe: | Schüler*innen an Gymnasien in ihren vielfältigen Gruppenzugehörigkeiten |
| Erfolgskriterium: | Anzahl der Heidelberger Gymnasien, die systematisch über die beruflichen Möglichkeiten im Dualen System informieren. |
| Federführung: | Agentur für Arbeit/ Berufsberatung |
| Kooperationspartner*innen: | Intern: Amt für Schule und Bildung/ Regionales Bildungsbüro, Gymnasien |
| Erforderliche Sachmittel: | Keine zusätzlichen Mittel erforderlich |
| Durchführungszeitraum: | Schüleringenieurakademie: 01.09.2015 - 31.08.2016, Fortführung offen Berufsorientierungsaktivitäten: laufend |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Bildung und lebenslanges Lernen

| | |
|---|--|
| Zielvorschlag A: | Die Annahme bestehender Bildungsangebote für Gruppen mit besonderem Ausgrenzungsrisiko durch Stärkung schulischer Möglichkeiten steigern: |
| Teilziel: | Bildungsübergänge optimieren |
| Maßnahmevorschlag: (3.3): | Stärkung der MINT-Bereiche (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) für Mädchen und junge Frauen |
| Stellungnahme/.ggf. Projektbeschreibung zu Umsetzungsmöglichkeiten | <p>1. Inhalte der Bildungspläne sind hoheitliche Aufgabe des Landes. Der neue Bildungsplan 2016 wird den MINT-Bereich für alle Schularten noch stärker berücksichtigen.</p> <p>2. Vorschlag ist nicht neu. Im Übergang Schule-Beruf/Studium engagiert sich die Abteilung Schulentwicklung/Regionales Bildungsbüro auch im Bereich Stärkung der Auswahl von naturwissenschaftlichen Berufen von Mädchen und Frauen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Heidelberger Ausbildungstage mit (neu in 2015) Berufeparcour, jährlich mit Evaluation (Befragung Teilnehmer*innen und Aussteller*innen) • Heidelberger Übergangmanagement an der Geschwister-Scholl-Schule (intensive Begleitung ab Klasse sieben durch Joblotsen) • Synopse der Berufsreife-curricula der Schulen (zwei-Jahres-Rhythmus) mit regelmäßigen Treffen der verantwortlichen Lehrkräfte und Schulleitungen • Practicabay, die Online-Praktikumsbörse in Heidelberg <p>Es gibt eine Vielzahl von Angeboten, zum Beispiel Jugendberufshilfe, Fachberatung der Agentur, Veranstaltungen unterschiedlicher Stiftungen und Organisationen, wie auch städtischer Ämter zum Thema MINT. (Dies ist auch wichtige Teilaufgabe von Amt für Chancengleichheit über verschiedenartige Projekte im Bereich Gender in der Berufswahl, Vereinbarkeit Familie-Beruf et cetera).</p> <p>Als Schulträgerin engagiert sich das Amt für Schule und Bildung laufend für den Ausbau und die Modernisierung der naturwissenschaftlichen Fachräume an den Schulen. (Aktuell: Bunsen Gymnasium, Theodor-Heuss-Realschule, Internationale Gesamtschule Heidelberg et cetera).</p> |
| Zielgruppe: | Mädchen und junge Frauen in ihren vielfältigen Gruppenzugehörigkeiten |
| Erfolgskriterium: | Anzahl der Heidelberger Schulen, die Mädchen und junge Frauen systematisch über die beruflichen Möglichkeiten in MINT-Bereichen informieren. |
| Federführung: | Bei Punkt 1: Staatliches Schulamt Mannheim, Regierungspräsidium Karlsruhe, Heidelberger Schulen Bei Punkt 2: Amt für Schule und Bildung/ Regionales Bildungsbüro Bei Punkt 2 / Heidelberger Ausbildungstage: zu 50 Prozent auch Amt für Wirtschaftsförderung |
| Kooperationspartner*innen: | Extern: gegebenenfalls Pädagogische Hochschule Heidelberg, Agentur für Arbeit, diverse Stiftungen |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Bildung und lebenslanges Lernen

| | |
|----------------------------------|---|
| Erforderliche Sachmittel: | Haushaltsmittel für die o. g. Angebote des Amtes für Schule und Bildung (unter Punkt 2) sind in deren Teilhaushalt enthalten. |
| Durchführungszeitraum: | Für Maßnahmen unter Punkt zwei laufend |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Bildung und lebenslanges Lernen

| | |
|--|--|
| Zielvorschlag A: | Die Annahme bestehender Bildungsangebote für Gruppen mit besonderem Ausgrenzungsrisiko durch Stärkung schulischer Möglichkeiten steigern: |
| Teilziel: | Elternarbeit / Familienbildung stärken |
| Maßnahmevorschlag: (4): | Ausbau von Mentoring und Lernpatenschaften für zugewanderte Familien (Deckungsgleicher Vorschlag im Beteiligungsprozess in der Personalentwicklung, Zielvorschlag A, Maßnahmenvorschlag 9) |
| Stellungnahme/ ggf. Projektbeschreibung zu Umsetzungsmöglichkeiten | <p>Amt für Schule und Bildung: Lernpatenschaften sind vorrangig ein Thema der Schulen. Diese haben den engen Kontakt zu den Eltern. Grundsätzlich ist die Mitwirkung der Eltern in Schulen durch die Gremienarbeit schulgesetzlich und das jeweilige Schulprofil, das Schulleben, betreffend exakt geregelt. Es gibt bereits zahlreiche an den Schulen installierte Lernpatenschaften und Mentoringsysteme, zum Beispiel</p> <ul style="list-style-type: none"> • Geschwister-Scholl-Schule, Projekt mit Pädagogische Hochschule, Frau Professor Dietrich • Waldparkschule, Lernpatenschaften älterer Schülerinnen und Schüler mit jüngeren Schülerinnen und Schülern. <p>Darstellung weiterer Patenschaft- und Mentoringkonzepte in den aktuellen Schulprofilen der weiterführenden Schulen in Heidelberg: vergleiche Schulwegweiser 2016 (als pdf zum Download), Erscheinungsdatum jährlich aktualisiert im Januar; Informationsbroschüre für Viertklasseltern, Herausgeber: Amt für Schule und Bildung und Amt für Öffentlichkeitsarbeit. Durchführung zentraler Elterninformationsveranstaltungen (zum Beispiel Inklusion, Übergang Kita-Grundschule oder zu Ganztagsgrundschulentwicklung in Heidelberg).</p> <p>Das System der Mentoring und Lernpatenschaften ist nicht neu, sie funktionieren je nach Engagement und Passung vor Ort.</p> <p>Die Elternstiftung Baden-Württemberg bildet beispielsweise laufend Elternmentoren aus, diese gibt es auch in Heidelberg. Es ist geplant, das Elternmentoren-Programm durch ein weiterentwickeltes Projekt "Welcome 2" fortzuführen.</p> <p>Amt für Chancengleichheit: Es gibt außerdem verschiedene Informationsangebote der Mentoring- und Lernpatenschaften über online-Datenbanken, Homepages der Freiwilligenagentur, der Diakonie, der Caritas, des Asyl-Arbeitskreises, der Heidelberger Service Clubs und verschiedener Vereine. Oft handelt es sich bei den Projekten um Lerntandems oder Engagement-Tandems mit 1 zu 1 Betreuung.</p> |
| Zielgruppe: | Kinder, Jugendliche und Eltern in ihren vielfältigen Gruppenzugehörigkeiten |
| Erfolgskriterium: | Zahl der neu entstehenden Lernpatenschaften |
| Federführung: | Amt für Chancengleichheit |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Bildung und lebenslanges Lernen

| | |
|-----------------------------------|--|
| Kooperationspartner*innen: | Intern: Amt für Schule und Bildung/ Regionales Bildungsbüro, Schulen, Amt für Soziales und Senioren, Kinder- und Jugendamt, Extern: Wohlfahrtsverbände, Pädagogische Hochschule Heidelberg, Asylarbeitskreis Heidelberg, Caritas, Diakonie, Vereine, Bürgerstiftung Heidelberg |
| Erforderliche Sachmittel: | Sollten Vereine Zuschüsse in diesem Kontext beantragen, so können diese bei Zustimmung durch den Ausschuss für Soziales und Chancengleichheit über den Fördertopf für die Arbeit mit ausländischen Kindern und Jugendlichen des Amtes für Chancengleichheit finanziert werden. Mittel hierzu werden für 2017/2018 im Teilhaushalt des Amtes für Chancengleichheit wieder beantragt. |
| Durchführungszeitraum: | laufend |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Bildung und lebenslanges Lernen

| | |
|---|--|
| Zielvorschlag B: | Die Annahme bestehender Bildungsangebote für Gruppen mit besonderem Ausgrenzungsrisiko durch Orientierungshilfen steigern: |
| Maßnahmevorschlag: (5): | Zentrale Anlauf- und Koordinationsstelle für Bildungsberatung von Schüler*innen schaffen |
| Stellungnahme/ ggf. Projektbeschreibung zu Umsetzungsmöglichkeiten | <p>1. Bildungswegeberatung für schulpflichtige Kinder und Jugendliche findet an den zuständigen Schulen statt. Seit Wegfall der Verbindlichkeit der Grundschulempfehlung 2012 ist die Beratung durch die zuständigen Schulen noch umfänglicher. Das Land bildet zur Testung von Kindern und zur besonderen Bildungsberatung schon seit jeher sogenannte Beratungslehrkräfte aus. In besonderen Fällen werden das Staatliche Schulamt und weitere Beratungseinrichtungen, zum Beispiel Schulpsychologische Beratungsstelle, eingeschaltet. Testungen im Falle von besonderem Förderbedarf und etwaigem Anspruch auf ein sonderpädagogisches Bildungsangebot werden in der Zuständigkeit der Sonderpädagogischen Bildungs- und Beratungszentren (SBBZ) durchgeführt.</p> <p>Die Abteilung Schulentwicklung/Regionales Bildungsbüro gibt einmal jährlich den <i>Heidelberger Schulwegweiser</i> als Sonderbeilage des Stadtblatts (kostenfrei an circa 70.000 Heidelberger Haushalte) im Januar heraus. Hier werden alle weiterführenden Schulen Heidelbergs mit Profilen, Daten, Bildungsgängen et cetera vorgestellt. Weitere Infos, auch zu den Grundschulen, sind auf der Homepage der Stadt unter „Lernen und Forschen“ hinterlegt.</p> <p>2. Vorschlag ist nicht neu. Es gibt eine Vielzahl an Beratungsinstanzen. Die Schulen sind mit diesem System auch über die Expertise der Schulsozialarbeit bestens vertraut.</p> <p>3. Aus Sicht des Amtes für Schule und Bildung ist keinesfalls weitere Beratung erforderlich. Es gibt in der Abteilung Schulentwicklung/Regionales Bildungsbüro immer wieder Bürgeranfragen, die das Fachamt beantwortet und/oder entsprechend weiterleitet.</p> <p>Der Vorschlag wird nicht weiterverfolgt.</p> |
| Zielgruppe: | Schüler*innen und Eltern in ihren vielfältigen Gruppenzugehörigkeiten und entsprechend an Bildungsberatung Interessierte |
| Erfolgskriterium: | - |
| Federführung: | Heidelberger Schulen, Staatliches Schulamt Mannheim, Regierungspräsidium Karlsruhe |
| Kooperationspartner*innen: | Amt für Schule und Bildung/ Regionales Bildungsbüro (RBB) |
| Erforderliche Sachmittel: | Keine |
| Durchführungszeitraum: | - |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Bildung und lebenslanges Lernen

| | |
|---|--|
| Zielvorschlag B: | Die Annahme bestehender Bildungsangebote für Gruppen mit besonderem Ausgrenzungsrisiko durch Orientierungshilfen steigern: |
| Maßnahmevorschlag: (6): | Zentrale Bildungsdatenbank als digitaler Bildungswegweiser, Realisierung einer Bildungsdatenbank, sortiert nach: <ul style="list-style-type: none"> ○ Zielgruppen, ○ nach Schwerpunkten wie zum Beispiel: frühkindliche Bildung, Schule, Berufswahl, Ausbildung und Studium, Fort- und Weiterbildung, Gesundheit und Bildung, Umwelt und Kultur, Beratung, Regionale Projekte mit einem besonderen Blick für Bildungsübergänge ○ nach Angeboten im Stadtteil, ○ barrierefrei und in mehreren Sprachen zugänglich, ○ gegebenenfalls unter Einbeziehung digitaler Lernprogramme |
| Stellungnahme/ ggf. Projektbeschreibung zu Umsetzungsmöglichkeiten | <p>1. Die Konstruktion einer umfänglichen und breitaufgestellten Bildungsdatenbank geht mit langfristigen Verpflichtungen und hohen Investitionen in deren Konzeptionierung, Aufbau und Unterhaltung einher.</p> <p>2. In Heidelberg existiert ein enorm breites und vielfältiges Bildungsangebot, neben den vielfältigen formalen Bildungswegen gibt es ein fast unüberschaubares non-formales Bildungsangebot (wie zum Beispiel das der beruflichen und privaten Weiterbildung). Der hohe personelle und finanzielle Aufwand einer möglichst breiten Erfassung sowie deren laufende Aktualisierung, sollte hier nicht unterschätzt werden.</p> <p>3. Eine umfängliche Informationsaufbereitung mittels einer Datenbank bietet für die Experten im Bildungsbereich durchaus vielfältigen Nutzen, weil sie Zusammenhänge so noch gezielter herstellen können und eine Aktualität gewährleistet ist. Der direkte Nutzen für die Zielgruppe (Gruppen mit besonderem Ausgrenzungsrisiko) ist so nicht gegeben. Eine komplexe Informationsdarbietung macht aufgrund der Ausdifferenziertheit des Bildungssystems eine selbstständige Nutzung für die spezielle Zielgruppe nur bedingt möglich. Experten könnten daraus jedoch planungsrelevante Zusammenhänge für strategische Überlegungen gewinnen.</p> <p>Der Vorschlag wird im Hinblick auf fehlende Ressourcen nicht weiter verfolgt.</p> |
| Zielgruppe: | Alle Bürger*innen in ihren vielfältigen Gruppenzugehörigkeiten |
| Erfolgskriterium: | Leichte Verfügbarkeit von wichtigen Informationen über Bildungswege, -möglichkeiten |
| Federführung: | - |
| Kooperationspartner*innen: | Intern: zuständige Fachämter als Datenlieferanten Extern: Alle Bildungseinrichtungen, Agentur für Arbeit, Hochschulen, Stadtteilvereine, Beirat von Menschen mit Behinderungen, kommunale Behindertenbeauftragte, Ausländer- und Migrationsrat |
| Erforderliche Sachmittel: | - |
| Durchführungszeitraum: | - |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Bildung und lebenslanges Lernen

| | |
|--|--|
| Zielvorschlag B: | Die Annahme bestehender Bildungsangebote für Gruppen mit besonderem Ausgrenzungsrisiko durch Orientierungshilfen steigern: |
| Maßnahmevorschlag: (7): | Printversion Bildungswegweiser: Übergang Schule –Beruf in mehreren Sprachen |
| Stellungnahme/ ggf. Projektbeschreibung zu Umsetzungsmöglichkeiten | <p>1. Die Berichterstattung des Amtes für Schule und Bildung, Abteilung Schulentwicklung/Regionales Bildungsbüro umfasst:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Statistischer Kurzbericht, jährlich • Bericht Schule und Bildung 2013/14 im Rhythmus von zweieinhalb Jahren • Schulentwicklungsplanung, Fünf-Jahresrhythmus • Schulwegweiser (Profil und Daten aller weiterführender Schulen), jährlich im Januar <p>Fakultative Flyer und Broschüren, zum Beispiel</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fünf Jahre Bildungsregion Heidelberg 2014, • Durchgängige Sprachförderung-Heidelberg fördert Bildungserfolg, practicabay, • Inklusion-Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben teilhaben lassen und Inklusion-Menschen mit Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt/Infos für Angehörige, Betroffene und Arbeitgeber, Hilfssysteme Berufliche Bildung et cetera. • Internetauftritt alle Schulen und Schulprojekte unter „Lernen und Forschen“ <p>2. Ein „Bildungswegweiser“ (Printform) wird in manchen Bildungsregionen erstellt. Es gibt hier gute Beispiele, jedoch ist die Vor-Ort-Situation überall anders, das System sehr komplex und berufliche Ausbildung im hohen Grad überregional. Eine vereinfachte Darstellung ist somit schwierig und muss permanent aktualisiert werden. Dies stellt einen sehr hohen Aufwand für eine relativ kleine Zielgruppe in Heidelberg dar. Die anzusprechende Klientel ist über gedruckte Informationen kaum nachhaltig erreichbar. Mit den aktuellen Personalressourcen ist dies hier nicht zu leisten.</p> <p>3. Der vom Amt für Chancengleichheit in Kooperation mit dem Gesundheitsamt Rhein-Neckar-Kreis/Heidelberg erstellte Gesundheitswegweiser sollte ursprünglich auf Wunsch des Arbeitskreises Migration und Gesundheit relevante Informationen zum Bildungswesen enthalten. Angesichts dessen erheblichen Umfangs wurde davon Abstand genommen das Thema Bildung in diese Orientierungshilfe zu integrieren. Da es viele verschiedene Kanäle gibt, wie insbesondere Menschen mit Migrationshintergrund auch Orientierungshilfen im Bildungssektor erhalten (siehe oben und auch unter Mentoring und Lernpatenschaften), verfolgt das Amt für Chancengleichheit aus den gleichen Gründen wie das Amt für Schule und Bildung eine Printversion des Bildungswegweisers nicht.</p> |
| Zielgruppe: | Schüler*innen sowie junge Erwachsene und Eltern in ihren vielfältigen Gruppenzugehörigkeiten, Eltern |
| Erfolgskriterium: | Zahl der Nachfragen bzgl. bestimmter Medien |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Bildung und lebenslanges Lernen

| | |
|-----------------------------------|--|
| Federführung: | Intern: Amt für Schule und Bildung/ Regionales Bildungsbüro für den Bereich Berichterstattung Amt für Chancengleichheit für den Gesundheits- (und Bildungs-) wegweiser |
| Kooperationspartner*innen: | Extern: Bildungseinrichtungen, Agentur für Arbeit und Kammern, Staatliches Schulamt Mannheim, Regierungspräsidium Karlsruhe, Gesundheitsamt Rhein-Neckar-Kreis/Heidelberg, Arbeitskreis Migration und Gesundheit |
| Erforderliche Sachmittel: | Die Kosten für die Berichterstattung des Amtes für Schule und Bildung sind im dortigen Teilhaushalt veranschlagt. |
| Durchführungszeitraum: | Berichterstattung des Amtes für Schule und Bildung laufend |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Bildung und lebenslanges Lernen

| | |
|---|--|
| Zielvorschlag B: | Die Annahme bestehender Bildungsangebote für Gruppen mit besonderem Ausgrenzungsrisiko durch Orientierungshilfen steigern: |
| Teilziel | Niederschwellige face-to-face Bildungsberatung (über die digitalen Angebote hinaus) zum Beispiel durch: |
| Maßnahmevorschlag: (8.1): | Tag der Berufsorientierung für alle, Vermittlung durch innovative Methoden |
| Stellungnahme/ ggf. Projektbeschreibung zu Umsetzungsmöglichkeit | <p>Das Angebot ist bereits in Form der Heidelberger Ausbildungstage vorhanden.</p> <p>Die Berufsberatung der Agentur für Arbeit engagiert sich von Anfang an als Kooperationspartner bei der Planung und Durchführung der Heidelberger Ausbildungstage.</p> <p>Die Berufsberater beteiligen sich während der Messe mit einem Messestand und bieten Informationen zu offenen Ausbildungsstellen an. Durch ein Berufswahlquiz soll die Aufmerksamkeit der Schüler angeregt werden, direkt auf der Messe Kontakt mit Ausstellern aufzunehmen</p> |
| Zielgruppe: | Alle Schüler*innen in ihren vielfältigen Gruppenzugehörigkeiten |
| Erfolgskriterium: | Teilnehmer*innenzahl |
| Federführung: | Agentur für Arbeit/ Berufsberatung |
| Kooperationspartner*innen: | <p>Intern: Schulen, Amt für Schule und Bildung/ Regionales Bildungsbüro, Amt für Wirtschaftsförderung und Beschäftigung, Kinder- und Jugendamt, Amt für Chancengleichheit</p> <p>Extern: Heidelberger Unternehmen, Kammern, Kreishandwerkerschaft, Jugendagentur</p> |
| Erforderliche Sachmittel: | keine |
| Durchführungszeitraum: | jährlich |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Bildung und lebenslanges Lernen

| | |
|---|--|
| Zielvorschlag B: | Die Annahme bestehender Bildungsangebote für Gruppen mit besonderem Ausgrenzungsrisiko durch Orientierungshilfen steigern: |
| Teilziel | Niederschwellige face-to-face Bildungsberatung (über die digitalen Angebote hinaus) zum Beispiel durch: |
| Maßnahmevorschlag: (8.2): | Elternkommunikation für Zugewanderte stärken |
| Stellungnahme/ ggf. Projektbeschreibung zu Umsetzungsmöglichkeiten | <p>Auf Grund der umfänglichen Kenntnisse des schulischen Bildungssystems und weiterer Bildungsangebote in den erforderlichen Sprachen (über 160 Nationen in Heidelberg) sieht das Land hier ausdrücklich die Schulen und die bereits genannten Personen (zum Beispiel Beratungslehrkräfte) und Einrichtungen in dieser Zuständigkeit (<i>siehe auch Maßnahmevorschlag 5</i>). Der Erziehungs- und Bildungsauftrag der Schulen ist vorrangig zu beachten.</p> <p>Auch hier können leicht Doppelstrukturen geschaffen werden. Im Rahmen unseres Heidelberger Übergangsmanagements (Heidelberger Übergangsmanagement-Joblotsen) gibt es diese face-to-face-Konstellation, die jedoch langfristig und personell kontinuierlich angelegt sein muss, um wirken zu können.</p> <p>Dieser Vorschlag ist nicht neu. Eine face-to-face-Bildungsberatung in der Verwaltung wird nicht weiter verfolgt, weil es bei den genannten Kooperationspartnern schon ein breites Angebot gibt. Beispielsweise auch Angebote der Elternstiftung in mehreren Sprachen und die Möglichkeit sich von dieser Stiftung zu Elternmentoren ausbilden zu lassen.</p> <p>Der Vorschlag wird nicht weiter verfolgt.</p> |
| Zielgruppe: | Alle Eltern in ihren vielfältigen Gruppenzugehörigkeiten |
| Erfolgskriterium: | Zahl der Beratungen |
| Federführung: | Heidelberger Schulen, Staatliches Schulamt Mannheim, Regierungspräsidium Karlsruhe |
| Kooperationspartner*innen: | <p>Intern: Amt für Schule und Bildung/ Regionales Bildungsbüro, Kinder- und Jugendamt</p> <p>Extern: Alle zuständigen Partner*innen, die sich im Bereich Bildung engagieren (z.B. Vereine, Wohlfahrtsverbände), Schulen, Elternbeiräte, Gesamtelternbeirat</p> |
| Erforderliche Sachmittel: | keine |
| Durchführungszeitraum: | - |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Bildung und lebenslanges Lernen

| | |
|--|--|
| Zielvorschlag B: | Die Annahme bestehender Bildungsangebote für Gruppen mit besonderem Ausgrenzungsrisiko durch Orientierungshilfen steigern: |
| Teilziel | Niederschwellige Beratungshotspots im Quartier: |
| Maßnahmevorschlag: (9.1): | Bildungsmobil für die Stadtteilarbeit |
| Stellungnahme/ggf. Projektbeschreibung zu Umsetzungsmöglichkeiten | <p>1. Wer ist tatsächlich zuständig und verfügt über vertiefte Kenntnis des schulischen Bildungssystems in den erforderlichen Sprachen? Das Land sieht hier ausdrücklich die Schulen und die genannten Personen und Einrichtungen in dieser Zuständigkeit (vergleiche auch Ausführungen bei Maßnahmevorschlag 5). Der Erziehungs- und Bildungsauftrag der Schulen ist vorrangig zu beachten. Heidelberg als Stadt der kurzen Wege, eines entsprechenden Mobilitätsnetzes und mit beratungskompetenten Schulen sollte sich diesen „Luxus“ nicht leisten.</p> <p>2. Der Vorschlag wäre für Heidelberg neu, allerdings gibt es viele niederschwellige Beratungs- und Bildungsangebote in den Stadtteilen. Wie zum Beispiel den Bücherbus, ein Spielmobil, Bürgerämter, Bürgerzentren, stadtteilorientierte Kinder- und Jugendarbeit in entsprechenden Einrichtungen, teilweise Quartiermanagements sowie vielfältige Beratungsangebote unterschiedlicher Träger et cetera.</p> <p>Der Vorschlag wird nicht weiter verfolgt.</p> |
| Zielgruppe: | Alle Bürger*innen im jeweiligen Quartier in ihren vielfältigen Gruppenzugehörigkeiten |
| Erfolgskriterium: | Zahl der Beratungen |
| Federführung: | - |
| Kooperationspartner*innen: | Extern: Weiterbildungsträger*innen, Agentur für Arbeit, Schulen |
| Erforderliche Sachmittel: | keine |
| Durchführungszeitraum: | - |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Bildung und lebenslanges Lernen

| | |
|---|---|
| Zielvorschlag B: | Die Annahme bestehender Bildungsangebote für Gruppen mit besonderem Ausgrenzungsrisiko durch Orientierungshilfen steigern: |
| Teilziel | Niederschwellige Beratungshotspots im Quartier: |
| Maßnahmevorschlag: (9.2.): | Lernhaus im Quartier (niederschwellig) |
| Stellungnahme/ ggf. Projektbeschreibung zu Umsetzungsmöglichkeiten | <p>Von einem Lernhaus im Quartier als einem niederschweligen Beratungshotspot sehen sowohl die Stadtbücherei als auch das Amt für Schule und Bildung ab.</p> <p>Aus Sicht des Amtes für Schule und Bildung sollte sich Heidelberg als Stadt der kurzen Wege, eines entsprechenden Mobilitätsnetzes und mit beratungskompetenten gut ausgestatteten Schulen diesen „Luxus“ nicht leisten.</p> <p>Es gibt den Bücherbus in den Stadtteilen, ein Spielmobil, Bürgerämter, Bürgerzentren, stadtteilorientierte Kinder- und Jugendarbeit in entsprechenden Einrichtungen teilweise Quartiermanagements et cetera Eine gut erreichbare Stadtbücherei mit umfänglichem Medienangebot, die EXPLO, den Zoo und viele weitere Bildungs- und Lernstätten auch in der Natur.</p> <p>Ein Lernhaus im Quartier gibt es noch nicht, gleichwohl Schulen und Betreuungseinrichtungen, Vereine, Kultureinrichtungen, Kinder- und Jugendeinrichtungen in großer Zahl und guter Erreichbarkeit.</p> <p>Priorität haben der Ausbau des schulischen Betreuungs- und Ganztags schulangebots zu Lern- und Lebensräumen sowie die gebäudliche Anpassung der Schulen an die Erfordernisse von Inklusion und modernem Unterricht.</p> <p>Der Vorschlag wird nicht weiter verfolgt.</p> |
| Zielgruppe: | Alle Bürger*innen im Quartier in ihren vielfältigen Gruppenzugehörigkeiten |
| Erfolgskriterium: | - |
| Federführung: | |
| Kooperationspartner*innen: | Intern: Stadtbücherei Extern: Volkshochschule, andere Weiterbildungsträger*innen |
| Erforderliche Sachmittel: | keine |
| Durchführungszeitraum: | - |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Bildung und lebenslanges Lernen

| | |
|---|--|
| Zielvorschlag B: | Die Annahme bestehender Bildungsangebote für Gruppen mit besonderem Ausgrenzungsrisiko durch Orientierungshilfen steigern: |
| Teilziel | Niederschwellige Beratungshotspots im Quartier: |
| Maßnahmevorschlag: (9.3.): | Berufsorientierung in Stadtteiltreffpunkten |
| Stellungnahme/ ggf. Projektbeschreibung zu Umsetzungsmöglichkeiten | Speziell in Stadtteiltreffpunkten im Emmertsgrund und Hasenleiser finden keine gesonderten Maßnahmen statt, da die Betreuung der Schulen Internationale Gesamtschule (Hasenleiser) und der Waldparkschule (Emmertsgrund) vor Ort von den Berufsberatern durchgeführt wird und so die dort ansässigen Jugendlichen im Schulkontext angesprochen werden. An den beiden Schulen finden Berufsorientierungsunterricht, Elternabende und Sprechstunden der Berufsberatung statt. |
| Zielgruppe: | Alle Schüler*innen in ihren vielfältigen Gruppenzugehörigkeiten in den jeweiligen Stadtteilen |
| Erfolgskriterium: | Anzahl der Beratungen |
| Federführung: | Agentur für Arbeit/ Berufsberatung |
| Kooperationspartner*innen: | Extern: Träger*innen von Stadtteiltreffpunkten (Quartiersmanagement Emmertsgrund und Hasenleiser) |
| Erforderliche Sachmittel: | keine |
| Durchführungszeitraum: | Permanent |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Bildung und lebenslanges Lernen

| | |
|---|--|
| Zielvorschlag C: | Ausgrenzungsrisiken durch innovative und konsequente Sprachförderung als Querschnittsaufgabe im gesamten Bildungsbereich senken. |
| Maßnahmevorschlag: (10.1): | Bestandsanalyse über bestehende Sprachförderangebote |
| Stellungnahme/ ggf. Projektbeschreibung zu Umsetzungsmöglichkeiten | <p>Amt für Chancengleichheit hält diesen Vorschlag für sinnvoll, da es eine Vielzahl unterschiedlicher Sprachförderangebote gibt, die für die betroffene Zielgruppe wenig überschaubar ist. Eine Bestandsanalyse würde daneben auch für die Anbieter*innen für mehr Transparenz sorgen.</p> <p>Vor dem Hintergrund der steigenden Zahl von Menschen auf der Flucht und der Herausforderung weiterer Integrationsmaßnahmen könnte zunächst eine Bestandsanalyse über bestehende Sprachförderangebote durchgeführt und später eine Art zentrale Datenbank, ob online oder als Printversion - möglicherweise einmal jährlich-weiterentwickelt werden, damit durch die leichte Verfügbarkeit von Informationen das Bildungsniveau gesteigert werden könnte.</p> |
| Zielgruppe: | Alle Schüler*innen und Erwachsene, insbesondere Flüchtlinge, alle in ihren vielfältigen Gruppenzugehörigkeiten |
| Erfolgskriterium: | Leichte Verfügbarkeit von wichtigen Informationen über Sprachförderprogramme |
| Federführung: | Amt für Chancengleichheit |
| Kooperationspartner*innen: | Intern: Alle zuständigen Ämter, Extern: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Sprachkursträger Wohlfahrtsverbände, Asylarbeitskreis, Pädagogische Hochschule Heidelberg, Agentur für Arbeit, Bildungsträger und Ähnliche |
| Erforderliche Sachmittel: | circa 3.000 Euro wird im Teilhaushalt des Amtes für Chancengleichheit für den nächsten Doppelhaushalt angemeldet |
| Durchführungszeitraum: | Mittelfristig 2017/2018 |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Bildung und lebenslanges Lernen

| | |
|---|---|
| Zielvorschlag C: | Ausgrenzungsrisiken durch innovative und konsequente Sprachförderung als Querschnittsaufgabe im gesamten Bildungsbereich senken |
| Maßnahmevorschlag: (10.2): | Ausbau Sprachkurse für Eltern, Alphabetisierungskurse und Leseförderung für Eltern |
| Stellungnahme/ ggf. Projektbeschreibung zu Umsetzungsmöglichkeiten | <p>Sprachkurse für Menschen mit Migrationshintergrund werden als sogenannte Integrationskurse über das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge von zertifizierten Sprachkursträgern in Heidelberg angeboten. Es handelt sich dabei um einen Grundbaustein für eine erfolgreiche Integration in Deutschland. 600 Stunden sind für den Sprachkurs vorgesehen und 60 Stunden umfasst der Orientierungskurs. Für spezielle Zielgruppen, für die ein besonderer Unterricht oder ein besonderer Betreuungsaufwand erforderlich ist, kann der Kurs auch 900 Stunden und 60 Stunden für den Orientierungskurs umfassen; hierbei handelt es sich zum Beispiel um Eltern-Integrationskurse, Alphabetisierungskurse, spezielle Frauenkurse und Kurse für Jugendliche.</p> <p>Integrationskurse werden in Heidelberg von der Volkshochschule (neben den allgemeinen Integrationskursen Spezialisierung auf Eltern- und Frauenkurse sowie Alphabetisierungskurse), der F&U, dem Heidelberger Pädagogium (Spezialisierung auf Sprachkurse für hochqualifizierte Migrant*innen), dem Internationalen Bund -IB- (Spezialisierung auf Jugendliche) angeboten. Darüber gibt es noch die Gebärdenschule und die Sprachschule Heesch (Spezialisierung auf gehörlose und hörgeschädigte Migrant*innen), die allerdings keine Zertifizierung durch das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge haben.</p> <p>Das Bundesamt hat die zugelassenen Heidelberger Sprachkursträger gebeten, eine Abschätzung vorzunehmen, wie viel weitere Kurse gegebenenfalls angeboten werden können, wenn die Anzahl der Asylbewerber*innen mit Bleibeperspektive, denen ein Integrationskurs zusteht, in Heidelberg steigt.</p> <p>Die Volkshochschule bietet derzeit 32 Integrationskurse, davon fünf Alphabetisierungskurse an. Weitere vier Kurse wären am Standort Wieblingen möglich.</p> <p>Der Internationale Bund bietet sechs Integrationskurse, zwei Jugendkurse und einen Alphabetisierungskurs an. Möglich wären zusätzlich weitere zwei bis drei Angebote.</p> <p>In der F und U-Sprachschule finden sieben Integrationskurse statt. Weitere zehn Kurse wären denkbar, sofern Räumlichkeiten zur Verfügung stehen.</p> <p>Sollte sich besonderer Unterstützungsbedarf bei den Heidelberger Sprachkursträgern zeigen, könnte sich das Amt für Chancengleichheit in Kooperation mit dem Bürgeramt im Rahmen ihrer Funktion im BAMF-Netzwerk dieses Anliegens annehmen.</p> <p>Vorsorglich ist das Amt für Soziales und Senioren in Kooperation mit dem Amt für Liegenschaften dabei, zusätzliche Räume für Sprachkurse zu suchen, falls Heidelberg doch in absehbarer Zeit Flüchtlinge zugewiesen bekommt (<i>siehe auch Maßnahmevorschlag 4.5</i>).</p> |
| Zielgruppe: | Zugewanderte Eltern in ihren vielfältigen Gruppenzugehörigkeiten |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Bildung und lebenslanges Lernen

| | |
|-----------------------------------|--|
| Erfolgskriterium: | Erhöhung der Anzahl an Sprachkursen für Eltern |
| Federführung: | Bundesamt für Migration und Flüchtlinge und Sprachkursträger |
| Kooperationspartner*innen: | Intern: Bürgeramt, Amt für Chancengleichheit, Amt für Soziales und Senioren |
| Erforderliche Sachmittel: | Für die Durchführung weiterer Sprachkurse sind keine zusätzlichen Sachmittel erforderlich. Die Finanzierung übernehmen der Bund und die Teilnehmenden durch einen geringen Eigenbeitrag. |
| Durchführungszeitraum: | 2016 fortfolgend |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Bildung und lebenslanges Lernen

| | |
|---|---|
| Zielvorschlag C: | Ausgrenzungsrisiken durch innovative und konsequente Sprachförderung als Querschnittsaufgabe im gesamten Bildungsbereich senken. |
| Maßnahmevorschlag: (10.3): | Nachfrageorientierter Ausbau der Sprachförderung für Flüchtlinge, Asylbewerber*innen und Zugewanderte mit Aufenthaltserlaubnis unter Berücksichtigung der notwendigen Schaffung der räumlichen Voraussetzungen. |
| Stellungnahme/ ggf. Projektbeschreibung zu Umsetzungsmöglichkeiten | <p>Siehe auch unter Zielvorschlag C, Maßnahmevorschlag 10.2 (Sprachkurse für Eltern, Alphabetisierungskurse et cetera.) im Beteiligungsprozess Bildung sowie Zielvorschlag A, Maßnahmevorschlag 10 (berufsbezogene Sprachkurse) im Beteiligungsprozess Personalentwicklung.</p> <p>Vorsorglich ist das Amt für Soziales und Senioren in Kooperation mit dem Amt für Liegenschaften dabei, zusätzliche Räume für Sprachkurse zu suchen, falls Heidelberg doch in absehbarer Zeit Flüchtlinge zugewiesen bekommt.</p> |
| Zielgruppe: | Flüchtlinge, Asylbewerber*innen, Zugewanderte mit Aufenthaltsgenehmigung, alle in ihren vielfältigen Gruppenzugehörigkeiten |
| Erfolgskriterium: | Aufeinander abgestimmte nachfrageorientierte Angebote |
| Federführung: | Intern: Amt für Soziales und Senioren Extern: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge |
| Kooperationspartner*innen: | Intern: Amt für Liegenschaften, Bürgeramt, Amt für Chancengleichheit Extern: Agentur für Arbeit, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Sprachkursträger, Asylarbeitskreis, Diakonie und Caritas |
| Erforderliche Sachmittel: | <p>Bundesamt für Migration und Flüchtlinge: Je nach Menge des zukünftigen Sprachkursvolumens wird neben der Zurverfügungstellung von Räumen und der reinen Kursdurchführung die Ausweitung des pädagogischen und des Verwaltungspersonals des Sprachkursträgers (hier Volkshochschule) notwendig sein: in Abhängigkeit vom Kursvolumen, daher aktuell noch nicht quantifizierbar.</p> <p>Amt für Soziales und Senioren: Wenn Flüchtlinge zugewiesen werden, dann werden Mietkosten erforderlich (vorläufig gedeckt aus Mittel der Maguerre-Spende).</p> |
| Durchführungszeitraum: | Sofort |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Bildung und lebenslanges Lernen

| | |
|---|--|
| Zielvorschlag C: | Ausgrenzungsrisiken durch innovative und konsequente Sprachförderung als Querschnittsaufgabe im gesamten Bildungsbereich senken. |
| Maßnahmevorschlag: (11) | Einrichtung einer Beratungs- und Koordinierungsstelle für engagierte Sprachmittler*innen in Heidelberg, die im Rahmen ihrer vorhandenen Sprachkompetenzen bei der Verständigung zwischen allen Beteiligten kostenlos vermitteln. |
| Stellungnahme/ ggf. Projektbeschreibung zu Umsetzungsmöglichkeiten | <p>Ehrenamtliche Sprachmittler*innen</p> <p>Der Sprachmittler-Pool richtet sich an alle bedürftigen Menschen mit Migrationshintergrund, besonders auch an Flüchtlinge und im Asylverfahren befindliche Personen.</p> <p>Zur Umsetzung des Projekts installiert das Diakonische Werk Heidelberg eine Koordinierungsstelle. Diese Koordinierungsstelle ist für die Gewinnung der Ehrenamtlichen zuständig, ebenso für deren Beratung und Begleitung. Sie vermittelt darüber hinaus die Sprachmittlerinnen und Sprachmittler an anfragende Hilfesuchende und organisiert Schulungen, Coachings und regelmäßige Treffen.</p> <p>Das Projekt „Ehrenamtliche Sprachmittler*Innen“ soll alltagsbezogen Institutionen, Anlaufstellen und Behörden mit deutsch sprechenden Mitarbeiter*innen und Hilfesuchende mit keinen oder geringen Deutschkenntnissen durch Ehrenamtliche, die neben Deutsch mindestens eine weitere Sprache sprechen, unterstützen.</p> <p>Um dieses Ziel zu erreichen, wird ein ehrenamtliches Sprachmittlernetzwerk aufgebaut, etabliert und gepflegt. Sprachmittler*innen werden an Hilfesuchende und nicht an Behörden vermittelt. Dabei soll im Rahmen der vorhandenen Sprachkompetenz bei der Verständigung und Entwicklung von Handlungsoptionen zwischen allen Beteiligten vermittelt und unterstützt werden. Rechtlich verbindliche Dolmetscherleistungen sind nicht Gegenstand des Projektes. Zielgruppen sind damit bedürftige Hilfesuchende mit keinen oder geringen Deutschkenntnissen und Ehrenamtliche, die Deutsch und mindestens eine weitere Fremdsprache sprechen.</p> <p>Engagierte Sprachmittler*Innen, die ihre Sprachkenntnisse ehrenamtlich zur Verfügung stellen, begreifen und vermitteln das Zusammenspiel aus Wort, Mensch und kultureller Identität, bevor das Gesagte soweit möglich wertfrei, verständlich und vollständig wiedergegeben wird.</p> <p>Sprachmittler*Innen werden lösungsorientiert in Begleitungs-, Beratungs- und Unterstützungssituation vermittelt. Dabei geht es nicht darum als Dolmetscher*In aufzutreten, der verbindlich alles Gesagte wortwörtlich übersetzt, sondern im Rahmen der vorhandenen Sprachkompetenzen bei der Verständigung und der Entwicklung von Handlungsoptionen zwischen allen Beteiligten zu unterstützen und zu vermitteln.</p> <ul style="list-style-type: none"> • ein für das Ehrenamt qualifizierter und für bedürftige Hilfesuchende unentgeltlicher Sprachmittler-Pool wird aufgebaut, etabliert und gepflegt • ein Sprachmittler-Pool für ein Heidelberg „Offen für alle“ für Teilhabegerechtigkeit und Chancengleichheit wird gefördert, der sich vor allem für eine Willkommenskultur auch für Menschen mit geringem Einkommen oder in der Phase der Vorintegration einsetzt (Flüchtlinge und Heidelberger im Asylverfahren) |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Bildung und lebenslanges Lernen

| | |
|-----------------------------------|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> • professionelle und ehrenamtliche Einrichtungen und deren Klienten, Kunden und Gäste begegnen einander auf gleicher Augenhöhe in einer Atmosphäre der Verständigung • die Ressourcen anders- oder mehrsprachiger Heidelberger*innen werden anerkannt und gefördert; fehlende Deutschkenntnisse werden nicht als defizitäre Eigenschaft angesehen • Zuwander*Innen mit fehlenden Deutsch-Kenntnissen und Unterstützungsbedarf können selbstständig individuelle Hürden alltagsorientiert überwinden, erfahren Anerkennung und Sicherheit in der „Aufnahme-Gesellschaft“ und signalisieren dieser ihre Bereitschaft zur Mitgestaltung |
| Zielgruppe: | alle Menschen mit Migrationshintergrund, besonders auch Flüchtlinge und im Asylverfahren befindliche Personen, alle unabhängig von weiteren Gruppenmerkmalen |
| Erfolgskriterium: | Anzahl der in Anspruch genommenen Leistungen der Sprachmittler*innen |
| Federführung: | Intern: Amt für Chancengleichheit Extern: Diakonie Heidelberg |
| Kooperationspartner*innen: | Intern: Amt für Soziales und Senioren, Extern: Ausländer- und Migrationsrat, Arbeitskreis Migration und Gesundheit, Fachdienste der Migrationsberatung der Diakonie und der Caritas sowie Jugendmigrationsdienste des Internationalen Bunds, Asyl-Arbeitskreis |
| Erforderliche Sachmittel: | 12.000 Euro 2016 im Teilhaushalt des Amtes für Chancengleichheit vorhanden Bei Erfolg und positiver Grundsatzentscheidung erfolgt eine Anmeldung für den nächsten Doppelhaushalt 2017/2018 |
| Durchführungszeitraum: | laufend |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Bildung und lebenslanges Lernen

| | |
|---|---|
| Zielvorschlag C: | Ausgrenzungsrisiken durch innovative und konsequente Sprachförderung als Querschnittsaufgabe im gesamten Bildungsbereich senken. |
| Maßnahmevorschlag: (12): | Medienkiste für (Flüchtlings-) Kinder |
| Stellungnahme/ ggf. Projektbeschreibung zu Umsetzungsmöglichkeiten | <p>Zusammenstellen von mehrsprachigen Kinderbüchern, damit diese gezielt in Bildungseinrichtungen oder bei Betreuungsangeboten zur Unterstützung des Spracherwerbs von (Flüchtlings-) Kindern eingesetzt werden können beziehungsweise zur Multilingualität in den Gruppen/Schulklassen.</p> <p>Die Stadtbücherei hat in Zusammenarbeit mit dem Amt für Soziales und Senioren inzwischen vier Medienkisten mit insgesamt 120 Büchern und 12 Hörstiften zusammengestellt, die in vier Wohnheimen für Flüchtlinge bereitgestellt werden. Die Vermittlung vor Ort wird durch Mitarbeiter/innen von Amt für Soziales und Senioren gewährleistet, die eine Einführung von der Stadtbücherei erhalten haben. Mit diesem Angebot werden in erster Linie Kinder und Frauen angesprochen. Auf den Medienkisten wird auf die Angebote der Stadtbücherei hingewiesen, so dass in einem zweiten Schritt die Flüchtlinge auch den Weg in die Bücherei selbst finden können. Die Stadtbücherei bietet Flüchtlingen dann ein dreimonatiges kostenloses Schnupperabonnement an.</p> |
| Zielgruppe: | Kinder mit Migrationshintergrund und ihren weiteren Gruppenzugehörigkeiten |
| Erfolgskriterium: | Hinweis auf Möglichkeiten der Leseförderung und Spracheinübung sowie Hinführung auf feste städtische Medienangebote; Benutzung der Stadtbücherei zur weiteren Sprach-, Sprech- und Leseübung |
| Federführung: | Stadtbücherei |
| Ggf. Kooperationspartner*innen: | Intern: Amt für Soziales und Senioren, Kinder- und Jugendamt, Extern: Volkshochschule, Asylarbeitskreis, Caritas, Diakonie |
| Erforderliche Sachmittel: | Circa 3.000 Euro derzeit gedeckt aus Spenden im Teilhaushalt des Amtes für Soziales und Senioren |
| Durchführungszeitraum: | laufend |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Bildung und lebenslanges Lernen

| | |
|-------------------------------------|--|
| Zielvorschlag D: | Diversitätspotenziale für die Fachkräftesicherung nutzen: |
| Maßnahmevorschlag: (13): | Ausbildungsplatzförderung für kleinere Firmen mit großen Firmen als Verbundpartner und zweckgebundene strukturelle Unterstützung durch die Kommune bei den Ausbildungskosten. <i>(siehe Vorschlag im Beteiligungsprozess der Personalentwicklung bei Arbeitgeber*innen: Zielvorschlag A, Maßnahmevorschlag 6)</i> |
| Maßnahmevorschlag: (14): | Überwindung der unterdurchschnittlichen Beteiligung von „Migrationsbetrieben“ an der Ausbildung <i>(siehe Vorschlag im Beteiligungsprozess der Personalentwicklung bei Arbeitgeber*innen: Zielvorschlag A, Maßnahmevorschlag 2)</i> |
| Maßnahmevorschlag: (15): | Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufs- und Bildungsabschlüssen: <i>(siehe Vorschlag im Beteiligungsprozess der Personalentwicklung bei Arbeitgeber*innen: Zielvorschlag A, Maßnahmevorschlag 1)</i> |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Bildung und lebenslanges Lernen

| | |
|---|--|
| Zielvorschlag D: | Diversitätspotenziale für die Fachkräftesicherung nutzen: |
| Maßnahmevorschlag: (16): | Sicherung einer (Teil-) Kostenübernahme bei Anerkennungsverfahren durch Einrichtung eines Hilfe-Fonds (zum Beispiel Einwerben von Spenden) |
| Stellungnahme/ ggf. Projektbeschreibung zu Umsetzungsmöglichkeiten | Vorstellbar ist, dass Gelder der Rhein-Neckar-Zeitung Weihnachtsspendenaktion und, bei Anerkennungsverfahren für Menschen auf der Flucht, die Marguerre-Spende verwendet werden. |
| Zielgruppe: | Menschen mit in Drittstaaten erworbenen Abschlüssen |
| Erfolgskriterium: | Anzahl der Ratsuchenden, bei denen die Verfahrenskosten (teilweise) übernommen wurden |
| Federführung: | Amt für Chancengleichheit |
| Kooperationspartner*innen: | Extern: Heidelberger Netzwerk Integration durch Anerkennung und Qualifizierung, Integration durch Qualifizierung Netzwerk Baden-Württemberg, Agentur für Arbeit |
| Erforderliche Sachmittel: | Wenn positive Grundsatzentscheidung wird der Versuch unternommen, ein Budget von rund 20.000 Euro weitgehend durch die Wirtschaft und Stiftungen sicherzustellen. |
| Durchführungszeitraum: | Laufend |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Bildung und lebenslanges Lernen

| | |
|---|---|
| Zielvorschlag D: | Diversitätspotenziale für die Fachkräftesicherung nutzen: |
| Maßnahmevorschlag: (17): | Sprechstunden für Frauen in (den Räumen von) Kindertagesstätten zum beruflichen Wiedereinstieg zur Unterstützung für Frauen beim beruflichen Wiedereinstieg/Einstieg (in den Beruf/Ausbildung/Fort- und Weiterbildung) |
| Stellungnahme/ ggf. Projektbeschreibung zu Umsetzungsmöglichkeiten | <p>Für die Stadtverwaltung: Sprechstunden in Kindertagesstätten finden bereits in Ausnahmesituationen <i>für Wiedereinsteigerinnen in den KITA-Bereich</i> statt. Darüber hinausgehende Beratungskapazitäten bestehen nicht.</p> <p>Bündnis für Familie Heidelberg: Im Einzelfall wurde bereits bei Fragen rund um das Thema beruflicher Wiedereinstieg/Einstieg, im Anschluss an die Elternberatung, an das Bündnis verwiesen. Gerne kann das Bündnis diesen Bereich weiter ausbauen.</p> |
| Zielgruppe: | Alle Frauen (in ihren vielfältigen Gruppenzugehörigkeiten), die Kindertagesstätten aufsuchen |
| Erfolgskriterium: | Kommunikation der Beratungsmöglichkeiten zum beruflichen Einstieg/Wiedereinstieg durch das Bündnis für Familie im Rahmen der Elternberatung in Kindertagesstätten |
| Federführung: | Intern: Kinder- und Jugendamt Extern: Bündnis für Familie |
| Kooperationspartner*innen: | Kindertagesstättenleitungen in unterschiedlicher Trägerschaft |
| Erforderliche Sachmittel: | Werden aktuell vom „Bündnis für Familie Heidelberg“ getragen |
| Durchführungszeitraum: | fortlaufend |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Bildung und lebenslanges Lernen

| | |
|---|--|
| Zielvorschlag D: | Diversitätspotenziale für die Fachkräftesicherung nutzen: |
| Maßnahmevorschlag: (18): | Kampagne für Gesundheits- und Erziehungsberufe zur Steigerung von Akzeptanz und Wertschätzung dieser Berufe sowie zur Stärkung des Berufswahlinteresses bei Männern. Auseinandersetzung mit hinderlichen Faktoren für eine entsprechende Berufswahl. |
| Stellungnahme/ ggf. Projektbeschreibung zu Umsetzungsmöglichkeiten | <p>Der Männeranteil in den Care- und Erziehungsberufen ist weiterhin gering. Grund sind eine traditionelle Geschlechterordnung sowie vorherrschende geschlechterstereotype Rollenbilder und -erwartungen, die sich auch auf den Prozess der späteren Berufsorientierung auswirken. Gleichzeitig heben Untersuchungen gerade die Bedeutung einer geschlechtersensiblen Erziehung hervor. Ziel muss deshalb eine langfristige Verbesserung des Images der Care- und Erziehungsberufe und eine Erhöhung des jeweiligen Männeranteils sein.</p> <p>Beim jährlich stattfindenden „Boys´ Day“ kommen interessierte Jungen bereits in Form einer eintägigen Berufsfelderkundung mit den Berufsfeldern Pflege, Gesundheit und Erziehung in Berührung und erhalten somit einen ersten kurzen Einblick in Berufe und Arbeitsumfeld. Dieses Angebot wird seit Jahren erfolgreich vom Amt für Chancengleichheit für ganz Heidelberg koordiniert.</p> <p>Um künftig mehr Jungen für die genannten Berufsfelder zu interessieren und über bestehende Chancen und Voraussetzungen aufzuklären, könnten vom Amt für Chancengleichheit in einem nächsten Schritt in Zusammenarbeit mit Fachämtern und Regelinstitutionen hilfreiche Informationen und Materialien zusammengestellt und erarbeitet werden. Diese würden bekannt gemacht und allen relevanten Heidelberger Institutionen (Schulen, Kindergärten, Berufsberatungen, Betreuungseinrichtungen, Ausbildungsträger, Pädagogische Hochschule, Kliniken, etc.) zur Verfügung gestellt. Dazu gehören: Eine Plakatkampagne, Postkarten/ Flyer sowie die Erstellung einer entsprechenden Website, die die Berufe für Männer attraktiv beschreiben und entsprechende Heidelberger Role Models präsentieren soll.</p> <p>Eine Prüfung und ggfs. Etablierung weiterer Maßnahmen und Projekte könnte in enger Abstimmung mit den beteiligten Fachämtern und Institutionen erfolgen.</p> |
| Zielgruppe: | Junge Menschen im Übergang Schule/ Ausbildung/ Studium |
| Erfolgskriterium: | Umsetzung entsprechender Maßnahmen |
| Federführung: | Amt für Chancengleichheit |
| Kooperationspartner*innen: | <p>Intern: Kinder- und Jugendamt, Amt für Soziales und Senioren, gegebenenfalls weitere Fachämter</p> <p>Extern: Freie Träger von Kindertagesstätten, Betreuungseinrichtungen für Kinder, Agentur für Arbeit, Kammern, Kliniken, entsprechende Ausbildungsträger</p> |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Bildung und lebenslanges Lernen

| | |
|----------------------------------|---|
| Erforderliche Sachmittel: | Einmalig Mittel für Info- und Werbekampagne Erforderliche Mittel werden im Rahmen der Haushaltsberatungen 2017/18 angemeldet |
| Durchführungszeitraum: | 2017/2018 |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Bildung und lebenslanges Lernen

| | |
|---|--|
| Zielvorschlag D: | Diversitätspotenziale für die Fachkräftesicherung nutzen: |
| Teilziel | Mehr Teilzeitausbildungen |
| Maßnahmevorschlag intern: (19.1) | Bereitstellung von Teilzeitausbildungsplätzen bei der Stadt Heidelberg |
| Maßnahmevorschlag extern: (19.2) | Wenn ja, offensive Öffentlichkeitsarbeit |
| Stellungnahme/ ggf. Projektbeschreibung zu Umsetzungsmöglichkeiten | <p>Zu 19.1</p> <p>Bei der Stadtverwaltung Heidelberg ist die Ausbildung in Teilzeit möglich und wurde bereits auch erfolgreich praktiziert.</p> <p>Im Einzelfall ist die konkrete Ausgestaltung einer Teilzeitausbildung immer mit der zuständigen Stelle (Industrie- und Handelskammer, Regierungspräsidien, Handwerkskammer) sowie dem Praxisbereich abzustimmen – insbesondere bezüglich der Gesamtdauer der Ausbildung. Obwohl das Personal- und Organisationsamt die Möglichkeit der Teilzeitausbildung entsprechenden Bewerber*innen konkret anbietet, ist die Nachfrage nach Teilzeitausbildungen verschwindend gering.</p> <p>Zu 19.2</p> <p>Die Möglichkeit der Teilzeitausbildung kann in den Internetauftritt des Personal- und Organisationsamtes integriert werden.</p> |
| Zielgruppe: | An Ausbildung im öffentlichen Dienst Interessierte |
| Erfolgskriterium: | Erhöhung der Anzahl der Teilzeitausbildungsplätze |
| Federführung: | Personal- und Organisationsamt |
| Kooperationspartner*innen: | Intern: Gesamtpersonalrat, Amt für Öffentlichkeitsarbeit, Amt für Chancengleichheit |
| Erforderliche Sachmittel: | Keine zusätzlichen Mittel erforderlich, im laufenden Haushalt vorhanden |
| Durchführungszeitraum: | Laufend |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Bildung und lebenslanges Lernen

| | |
|--|---|
| Zielvorschlag E: | Die Annahme bestehender Bildungsangebote für Gruppen mit besonderem Ausgrenzungsrisiko durch zielgruppensensible Ansprache- und Zugangsformate steigern: |
| Maßnahmevorschlag (20): | Stärkung der Zielgruppensensibilität bei städtischen und externen Angeboten – insbesondere im Bildungsbereich – durch die beteiligungsorientierten Erarbeitung einer Handreichung für Interessensvertretungen |
| Stellungnahme/ggf. Projektbeschreibung Zu Umsetzungsmöglichkeiten | Das Amt für Chancengleichheit plant mit interessierten Mitarbeiter*innen der Stadtverwaltung Heidelberg eine Handreichung zur Stärkung der Zielgruppensensibilität bei städtischen Angeboten zu erarbeiten (<i>Orientierungshilfe Diversität, s. dazu Maßnahmevorschlag 6.1. „Alltagsdiskriminierung“</i>). Auf der Grundlage dieser Ergebnisse ist eine partizipative Weiterentwicklung der Handreichung für Interessensvertretungen, Verbände, Vereine und andere Interessierte grundsätzlich möglich. |
| Zielgruppe: | Bürger*innen der Stadt Heidelberg in ihren vielfältigen Gruppenzugehörigkeiten |
| Erfolgskriterium: | Erstellung einer Handreichung "Orientierungshilfe Diversität" für Interessierte außerhalb der Verwaltung |
| Federführung: | Amt für Chancengleichheit |
| Kooperationspartner*innen: | Intern: Vertreter*innen interessierter Fachämter Extern: Kommunale Behindertenbeauftragte, Flüchtlingsbeauftragter, Interessensvertretungen (Ausländerrat/Migrationsrat, Beirat von Menschen mit Behinderungen, Jugendgemeinderat, runder Tisch gegen sexuelle Vielfalt, Kinderbeauftragte und andere), Bildungsträger*innen, Vereine, Verbände |
| Erforderliche Sachmittel: | Geschätzte Kosten für moderierte Workshops, Raummiete, Catering, Gastredner*in circa 5.000 Euro. Erforderliche Mittel werden zu gegebener Zeit angemeldet. |
| Durchführungszeitraum: | langfristig |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Zugewanderten- und Frauenökonomie

| | |
|--|---|
| Zielvorschlag A: | Unternehmerische Diversität als zentrale Triebkraft lokaler Ökonomie und Anziehungskraft für eine Stadt identifizieren und gezielt nutzbar machen |
| Maßnahmevorschlag: (1) | Entwicklung von gezielten Maßnahmen in den Unterstützungsstrukturen und bei der Gründungsberatung, um gruppenspezifische Gründungshemmnisse für Zugewanderte und für Frauen zu beseitigen |
| Stellungnahme/ggf. Projektbeschreibung zu Umsetzungsmöglichkeiten | <p>Trotz des hohen Niveaus unternehmerischer Aktivitäten in Heidelberg gibt es eine ungleiche Teilhabe bestimmter Gruppen daran:</p> <ul style="list-style-type: none"> • So fällt auf, dass Zugewanderte zwar einen überproportional hohen Anteil an allen Gewerbeanmeldungen haben, ihre Selbständigenquote aber um ein Drittel niedriger liegt als bei Personen ohne Migrationshintergrund. Ursache dafür ist die hohe Zahl an Gründungen, die von einer hohen Zahl an Liquidationen begleitet wird. • Bei Frauen dagegen stagniert der Anteil der Neugründungen dagegen seit Jahren. Im Jahr 2012 entfiel auf sie nur ein Viertel aller Gewerbeanmeldungen. Darüber hinaus gründen Frauen eher in Teilzeit bzw. als Ein-Personen-Firmen. <p>Gründungshemmnisse sind häufig der fehlende bzw. schwierigere Zugang zu Kapital, Strukturen und Netzwerken. Stereotype und Unwissen über Charakteristika der Gründungen von Zugewanderten wie von Frauen beeinträchtigen eine adäquate Unterstützung der Gründungswilligen im Rahmen der Beratungsinstitutionen. Bei Frauen wirkt noch häufig die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung bei den Familienaufgaben mit.</p> <p>Im Folgenden werden aufeinander aufbauende Maßnahmen beschrieben, die dazu dienen können, systematischer und adäquater auf die Bedarfe der genannten Gruppen einzugehen, um nachhaltig entsprechende Hürden zu beseitigen. Dies kann qualifizierte innovative Entwicklungen zur Vermeidung eines Fachkräftemangels wie auch zur Integration von Flüchtlingen auslösen, der nicht allein durch einen Mangel an abhängig Beschäftigten, sondern genauso durch eine Lücke im Unternehmensbestand charakterisiert ist.</p> <p>Eine Umsetzung der insgesamt aufeinander aufbauenden Vorschläge ist - wenn es nicht zu einer gesamten sondern zu einer teilweisen Umsetzung kommen soll - nur im Rahmen von inhaltlich zusammenhängenden Maßnahmenpaketen sinnvoll. Welche Maßnahmenpakete zusammenpassen, ist jeweils bei den Einzelmaßnahmen dargestellt.</p> |
| Zielgruppe: | Wichtige Akteur*innen im Kontext Gründungen und Unternehmer*inentum |
| Erfolgskriterium: | Positive Grundsatzentscheidung durch den Gemeinderat |
| Federführung: | Amt für Chancengleichheit |
| Kooperationspartner*innen: | <p>Intern: Amt für Stadtentwicklung und Statistik Extern: Handwerkskammer, Industrie- und Handelskammer, Agentur für Arbeit, UniTT-Gründerzentrum der Universität Heidelberg, Heidelberger Startup Partners, Verband türkischen Unternehmer R-N e.V., Gründer-Institut der SRH Hochschule Heidelberg, Heidelberg International Professional Women`s Forum, Heidelberger Unternehmerinnen, Interkulturelles Bildungszentrum Mannheim gGmbH</p> |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Zugewanderten- und Frauenökonomie

| | |
|----------------------------------|--|
| Erforderliche Sachmittel: | <p>Ein detailliertes Finanzierungskonzept zu erforderlichen Sachmitteln und Stellenanteilen wird bei (Teil-) Zustimmung zu dem Vorschlag in Verbindung mit den jeweiligen Einzelvorschlägen 1.1 bis 1.6.2 zu Haushalt 2017/18 vorgelegt.</p> <p>Der Vorschlag kann nur - ganz oder teilweise – umgesetzt werden, wenn entsprechende Stellenanteile (befristet und maximal 3 Jahre) zur Verfügung gestellt werden können. In den aktuellen Haushaltsplanentwürfen sind dafür keine Mittel im Personalkostenbudget und keine Stellen/-anteile im Stellenplan vorgesehen.</p> |
| Durchführungszeitraum: | Vorbereitung 2016 |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Zugewanderten- und Frauenökonomie

| | |
|--|--|
| Zielvorschlag B: | Unternehmerische Diversität als zentrale Triebkraft lokaler Ökonomie kommunizieren |
| Maßnahmevorschlag: (1.1) | Öffentliches Expert*innenhearing |
| Stellungnahme/ggf. Projektbeschreibung zu Umsetzungsmöglichkeiten | <p>Regelinstitutionen sollen für eine generelle Diversitätsorientierung sensibilisiert und für eine aktive Mitgestaltung gewonnen werden.</p> <p>Auch wenn unternehmerische Vielfalt vielfach als eine wesentliche Triebkraft der lokalen Ökonomie beurteilt wird, welche die Anziehungskraft einer Stadt erhöht und deren wirtschaftliche Entwicklung fördert, so folgt daraus nicht, dass die Notwendigkeit einer gezielten und konsequenten diversitäts- und zielgruppenorientierten Gründungsberatung und -förderung in den zuständigen Regelinstitutionen in dem Maße geteilt wird.</p> <p>Aus diesem Grund soll mit der Fragestellung, welchen Beitrag unternehmerisch ambitionierte Migranten und Frauen für die gesamtwirtschaftliche Entwicklung leisten können, gemeinsam mit den Regelinstitutionen über die künftigen Triebkräfte und Perspektiven der Wirtschaftsentwicklung in Heidelberg diskutiert werden.</p> <p>Eine Umsetzung dieses Vorschlages ist nur in Verbindung mit Anschlussmaßnahmen sinnvoll wie beispielweise einer vertiefenden Befragung (s. 1.2) und /oder einer Bestandsaufnahme (s. 1.3) in Verbindung mit einer entsprechenden Informationskultur (s. 1.4) und/ oder weitergehenden Vorschlägen (s. 1.5.1 bis 1.5.4)</p> |
| Zielgruppe: | Wichtige Akteur*innen im Kontext Gründungen und Unternehmer*inentum |
| Erfolgskriterium: | Anzahl der Teilnehmenden |
| Federführung: | Amt für Chancengleichheit |
| Kooperationspartner*innen: | Extern: Handwerkskammer, Industrie- und Handelskammer, Agentur für Arbeit, UniTT-Gründerzentrum der Universität Heidelberg, Heidelberger Startup Partners, Verband türkischen Unternehmer R-N e.V., Gründer-Institut der SRH Hochschule Heidelberg |
| Erforderliche Sachmittel: | Ein detailliertes Finanzierungskonzept zu erforderlichen Sachmitteln und Stellenanteilen wird bei Zustimmung in Verbindung mit dem abgestimmten Gesamtanschlag vorgelegt. (s. <i>Maßnahmevorschlag 1</i>) Bezifferbare Sachkosten: 4.500,- Euro für Referent*innen, Öffentlichkeitsarbeit, Material |
| Durchführungszeitraum: | Vorbereitung 2016 |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Zugewanderten- und Frauenökonomie

| | |
|--|--|
| Zielvorschlag C: | Identifizierung von gruppenspezifischen Gründungshürden und des vorhandenen Beratungsbedarfs |
| Maßnahmevorschlag: (1.2) | Vertiefende Befragung |
| Stellungnahme/ggf. Projektbeschreibung zu Umsetzungsmöglichkeiten | <p>Identifizierung gruppenspezifischer Gründungshürden</p> <p>Zur besseren Ausschöpfung eines zukünftigen Gründungspotenzials sollen Hürden und Bedarfe derjenigen Gründer*innen, die gescheitert sind, ermittelt werden. Dazu erfolgt eine standardisierte Befragung von marktaktiven Gründer*innen und Unternehmer*innen (mit und ohne Migrationshintergrund). Darüber hinaus wird eine qualitativ ausgerichtete Befragung von Beratungsteilnehmer*innen durchgeführt und durch explorativ angelegte Interviews mit Gründungsabbrecher*innen sollen die Gründe von Abbrüchen ermittelt werden.</p> <p>Eine Umsetzung dieses Vorschlages ist nur in Verbindung mit Anschlussmaßnahmen sinnvoll wie beispielweise einer Bestandsaufnahme (s. 1.3) in Verbindung mit entsprechenden Informationskultur (s. 1.4) und/oder weitergehenden Vorschlägen (s. 1.5.1 bis 1.5.4)</p> |
| Zielgruppe: | Wichtige Akteur*innen im Kontext Gründungen und Unternehmer*innentum Gründungswillige und potenzielle Unternehmer*innen in ihren vielfältigen Gruppenzugehörigkeiten |
| Erfolgskriterium: | Anzahl der Teilnehmenden an der Befragung |
| Federführung: | Amt für Chancengleichheit |
| Kooperationspartner*innen: | Intern: Bürgeramt (Gewerbeabteilung) Extern: Institut für Datenerhebung (n. n.), UniTT-Gründerzentrum der Universität Heidelberg, Heidelberger Startup Partners, Verband türkischer Unternehmer R-N e. V, Heidelberger Unternehmerinnen, Gründer-Institut der SRH Hochschule Heidelberg |
| Erforderliche Sachmittel: | Ein detailliertes Finanzierungskonzept zu erforderlichen Sachmitteln und Stellenanteilen wird bei Zustimmung in Verbindung mit dem abgestimmten Gesamtanschlag vorgelegt. (s. <i>Maßnahmevorschlag 1</i>) Bezifferbare Sachkosten: 40.000,- Euro (Vergabe) |
| Durchführungszeitraum: | Vorbereitung 2017 |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Zugewanderten- und Frauenökonomie

| | |
|--|--|
| Zielvorschlag D: | Transparenz der Angebotsstruktur in Heidelberg für die Zielgruppen Zugewanderte und Frauen schaffen |
| Maßnahmevorschlag: (1.3) | Bestandsaufnahme |
| Stellungnahme/ggf. Projektbeschreibung zu Umsetzungsmöglichkeiten | <p>Transparenz der Angebotsstruktur in Heidelberg für die Zielgruppen Zugewanderte und Frauen durch eine Befragung schaffen</p> <p>Gründungsinteressierte aus den beiden genannten Zielgruppen haben oft wenig Informationen über vorhandene Beratungsangebote bzw. bestehen für sie bei deren Inanspruchnahme häufig gruppenspezifische Hürden.</p> <p>Deshalb soll im Rahmen einer Bestandsaufnahme mit Hilfe einer standardisierten Checkliste ermittelt werden, welche Institutionen in Heidelberg und Umgebung Gründungsberatung anbieten, welche Zielgruppen durch das vorhandene Beratungsangebot erreicht werden und welche Beratungskonzepte den Angeboten zugrunde liegen.</p> <p>Eine Umsetzung dieses Vorschlages ist nur in Verbindung mit Anschlussmaßnahmen sinnvoll wie beispielweise entsprechenden Informationsmaßnahmen (s. 1.4) und/ oder weitergehenden Vorschlägen (s. 1.5.1 bis 1.5.4)</p> |
| Zielgruppe: | Wichtige Akteur*innen im Kontext Gründungen und Unternehmer*innentum |
| Erfolgskriterium: | Übersicht der vorhandenen Angebote |
| Federführung: | Amt für Chancengleichheit |
| Kooperationspartner*innen: | Extern: Institut für Datenerhebung (n. n.), Handwerkskammer, Industrie- und Handelskammer, Agentur für Arbeit, Dezernat 16, Heidelberger DienstleistungsgmbH, UniTT-Gründerzentrum der Universität Heidelberg, Heidelberger Startup Partners, Verband türkischer Unternehmer R-N e.V., Heidelberg International Professional Women`s Forum, Heidelberger Unternehmerinnen, Gründer-Institut der SRH Hochschule Heidelberg, Interkulturelles Bildungszentrum Mannheim gGmbH |
| Erforderliche Sachmittel: | Ein detailliertes Finanzierungskonzept zu erforderlichen Sachmitteln und Stellenanteilen wird bei Zustimmung in Verbindung mit dem abgestimmten Gesamtanschlag vorgelegt. (s. <i>Maßnahmevorschlag 1</i>) Bezifferbare Sachkosten: 15.000,- Euro (Vergabe) |
| Durchführungszeitraum: | 2017 |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Zugewanderten- und Frauenökonomie

| | |
|--|---|
| Zielvorschlag D: | Transparenz der Angebotsstruktur in Heidelberg für die Zielgruppen Zugewanderte und Frauen schaffen |
| Durchführbare Maßnahme (1.4): | Zielgruppensensible Informationskultur über die (erhobenen) bestehenden Angebote |
| Stellungnahme/ggf. Projektbeschreibung zu Umsetzungsmöglichkeiten | <p>Eine gute Informations- und Öffentlichkeitsarbeit ist entscheidend für eine erfolgreiche, zielgruppensensible Gründungsunterstützung und -förderung.</p> <p>Wichtig ist, einen zielgruppenorientierten Zugang zu Informationen über die bereits bestehenden Unterstützungs- und Beratungsangeboten für Frauen und Zugewanderte zu schaffen. Um dies zu gewährleisten, werden die mit der unter 1.3 genannten Befragung ermittelten Angebote zielgruppengerecht aufgearbeitet, um sie dann in einer Broschüre zugänglich zu machen.</p> <p>Außerdem soll der Zugang zu Informationen über bestehende Unterstützungs- und Beratungsangebote durch einen entsprechenden Internetauftritt verbessert werden. Auch die Netze der Migrantenorganisationen und der Unternehmer*innenverbände sollen zur Informationsverbreitung genutzt werden. Darüber hinaus sollen die Beratungsstellen und Unternehmer*innenverbände dafür gewonnen werden, sich selbst als aktive/r Partner*in auf der Plattform einzubringen.</p> <p>Diese Maßnahme ist nicht als isolierte Einzelmaßnahme umsetzbar.</p> |
| Zielgruppe: | Gründungswillige und potenzielle Unternehmer*innen in ihren vielfältigen Gruppenzugehörigkeiten |
| Erfolgskriterium: | Zahl der Gründungen von Zugewanderte und Frauen |
| Federführung: | Amt für Chancengleichheit |
| Kooperationspartner*innen: | Wichtige Akteur*innen im Kontext Gründungen und Unternehmer*innentum |
| Erforderliche Sachmittel: | <p>Ein detailliertes Finanzierungskonzept zu erforderlichen Sachmitteln und Stellenanteilen wird bei Zustimmung in Verbindung mit dem abgestimmten Gesamtanschlag vorgelegt. (s. <i>Maßnahmevorschlag 1</i>)</p> <p>Nicht bezifferbare Sachkosten für Material, Übersetzungen, Newsletter, Website, Veranstaltungshinweise</p> |
| Durchführungszeitraum: | <ul style="list-style-type: none"> • Vorbereitung 2017 • Durchführung 2018 |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Zugewanderten- und Frauenökonomie

| | |
|--|---|
| Zielvorschlag E: | Interkulturelle und gendersensible Öffnung von Institutionen und Netzwerken |
| Maßnahmevorschlag: (1.5.1) | Schulung von Institutionen und Multiplikatoren zu Fragen der Zugewanderten- und Frauenökonomie. |
| Maßnahmevorschlag: (1.5.2): | Runder Tisch mit Betroffenen, Expert*innen und Regelinstitutionen |
| Maßnahmevorschlag: (1.5.3.): | Gemeinsame Leitbilder der Institutionen und Ämter entwickeln |
| Maßnahmevorschlag: (1.5.4.): | Regelmäßige Absprachen / Zusammenkünfte der zugangsrelevanten Regelinstitutionen (Ausländerbehörde, Kammern etc.). Erleichterung des Zugangs durch konzertierten Umgang mit Ermessensregeln nach § 21 AufenthG. Erörterung von Ablehnungsgründen anhand von Fallbeispielen. |
| Stellungnahme/ggf. Projektbeschreibung zu Umsetzungsmöglichkeiten | <p>In den Regelinstitutionen fehlen häufig Kenntnisse über die spezifischen Bedarfe gründungsinteressierter Zugewanderter und Frauen. Dies führt dazu, dass das unternehmerische Potenzial dieser beiden Gruppen nicht im vollen Umfang erschlossen wird.</p> <p>Durch Wissenstransfer und Sensibilisierung soll dem entgegengewirkt werden. Mit einem entsprechenden Schulungsangebot kann die Diversitätsorientierung in Regelinstitutionen und Beratungsstellen gestärkt werden. Ein runder Tisch mit Betroffenen, Expert*innen und Regelinstitutionen trägt dazu bei, gegenseitiges Verständnis zu fördern sowie Hürden im Zugang zu Beratung aufzuzeigen und zu beseitigen. Bei neu entstehenden Problemen kann gemeinsam nach Lösungen gesucht werden. Die Erarbeitung gemeinsamer Leitbilder soll das Verständnis dafür stärken, dass Diversitätsorientierung und wirtschaftliche Entwicklung keine Gegensätze bilden, sondern im Gegenteil einen überaus positiven Wirkungszusammenhang bilden.</p> <p>Diese Maßnahme ist nicht als isolierte Einzelmaßnahme umsetzbar.</p> |
| Zielgruppe: | Wichtige Akteur*innen im Kontext Gründungen und Unternehmer*innentum Wirtschaftsförderung, Kammern, Arbeitsverwaltung / Beratungsinstitutionen / Bildungsträger / Migrant*innenverbände / Unternehmensverbände |
| Erfolgskriterium: | Zahl der Gründungen von Zugewanderte und Frauen |
| Federführung: | Amt für Chancengleichheit |
| Kooperationspartner*innen: | Wichtige Akteur*innen im Kontext Gründungen und Unternehmer*innentum Wirtschaftsförderung, Kammern, Arbeitsverwaltung / Beratungsinstitutionen / Bildungsträger / Migrant*innenverbände / Unternehmensverbände |
| Erforderliche Sachmittel: | Ein detailliertes Finanzierungskonzept zu erforderlichen Sachmitteln und Stellenanteilen wird bei Zustimmung in Verbindung mit dem abgestimmten Gesamtantrag vorgelegt. (s. <i>Maßnahmevorschlag 1</i>) Nicht bezifferbare Sachkosten für Referent*innen, Öffentlichkeitsarbeit, Material etc. |
| Durchführungszeitraum: | <ul style="list-style-type: none"> • Vorbereitung 2017 • Durchführung 2018 |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Zugewanderten- und Frauenökonomie

| | |
|--|--|
| Zielvorschlag F: | Aufbau eines Gründungszentrums (in geeigneter Anbindung) für die zwei genannten Zielgruppen |
| Maßnahmevorschlag: (1.6.1.): | Konzepterstellung durch Gutachten zu: |
| Maßnahmevorschlag: (1.6.2.): | Umsetzung eines abgestimmten Konzeptes |
| Zielgruppe: | Gründungswillige und potenzielle Unternehmer*innen in ihren vielfältigen Gruppenzugehörigkeiten |
| Erfolgskriterium: | Zahl der Gründungen von Zugewanderte und Frauen |
| Federführung: | Amt für Chancengleichheit |
| Kooperationspartner*innen: | Extern: Handwerkskammer, Industrie- und Handelskammer, Agentur für Arbeit, Unternehmensverbände, Migrant*innenverbände, UniTT-Gründerzentrum der Universität Heidelberg, Heidelberger Startup Partners und weitere Beratungsinstitutionen |
| Stellungnahme/ ggf. Projektbeschreibung | <p>Die Etablierung eines Gründungszentrums mit dem Schwerpunkt Zugewanderten- und Frauenökonomie hat den Vorteil, dass die Koordinierung von Beratung und Unterstützung von Gründenden sowie die Vernetzung und Kommunikation aus einer Hand erfolgt.</p> <p>Aufgabe eines zielgruppensensiblen Gründungszentrums ist der Aufbau von zielgruppenorientierten Unterstützungsstrukturen durch Beratung, Coaching, Mentoring und pro aktive Infoveranstaltungen, Vorhalten von Räumen, Klärung der Mieter*innenstruktur, Immobilienmanagement und Übernahme der Funktion einer Informations- und Datenaufbereitungsstelle. Delegiert werden sollte diese Aufgabe an eine externe Institution.</p> <p>Als erster Schritt ist die Erstellung eines gutachterlichen Konzepts im Hinblick auf zu erfüllende Funktionen, Kooperationsmöglichkeiten und Finanzierungsbedarf, Trägerschaft und Führung des Zentrums sowie aktive Vernetzung und Kooperation zu beauftragen. In der gutachterlichen Stellungnahme sollte auch ein Überblick über die Strukturen und Konzepte der Gründungszentren anderer Städte, ggf. mit Best-Practice-Beispielen, gegeben werden. Bei der Konzepterstellung sind die zuständigen Akteure einzubinden.</p> <p>Diese Maßnahmen sind nicht als isolierte Einzelmaßnahmen umsetzbar.</p> |
| Erforderliche Sachmittel: | Ein detailliertes Finanzierungskonzept zu erforderlichen Sachmitteln und Stellenanteilen wird bei Zustimmung in Verbindung mit dem abgestimmten Gesamtantrag vorgelegt. (s. <i>Maßnahmevorschlag 1</i>) Bezifferbare Sachkosten ca. 20.000,- Euro Gutachten |
| Durchführungszeitraum: | <ul style="list-style-type: none"> • Vorbereitung 2018 • Durchführung 2019 |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Personal- und Organisationsentwicklung bei Arbeitsgeber*innen

| | |
|--|---|
| Zielvorschlag A: | Ausbildungs- und Berufsfähigkeit von Gruppen mit besonderem Ausgrenzungsrisiko stärken (Flüchtlinge, Asylbewerber*innen, Geduldete, (zugewanderte) Menschen mit Behinderung, (zugewanderte) Frauen, Langzeitarbeitslose, nicht vermittelte junge Menschen (mit Migrationshintergrund) |
| Maßnahmevorschlag: (1) | Ausbau der (zeitnahen) Anerkennungsberatung von im Ausland erworbener Bildungs- und Berufsabschlüsse Besonderer Schwerpunkt der Arbeit soll die Anerkennung von Bildungs- und Berufsabschlüssen bei Flüchtlingen sein. (gleicher Vorschlag im Beteiligungsprozess Bildung: D 15.1.) |
| Stellungnahme/ggf. Projektbeschreibung zu Umsetzungsmöglichkeiten | <p>Das Amt für Chancengleichheit hat ein Netzwerk Integration durch Anerkennung und Qualifizierung (IQ Netzwerk) in Heidelberg etabliert:</p> <p>Seit September 2014 wird in Partnerschaft mit dem IQ Netzwerk Baden-Württemberg Ratsuchenden aus Heidelberg eine Erstberatung direkt in Heidelberg, regelmäßig an einem Beratungstag im Monat, angeboten. Dies ist Baden-Württembergweit ein einmaliges Angebot, da sonst Erstberatung nur an den Standorten der vier Erstanlaufstellen und Kompetenzzentren für die Anerkennung beruflicher Qualifikationen, Stuttgart, Ulm, Freiburg und Mannheim stattfindet.</p> <p>Aufgrund der großen Nachfrage nach Erstberatung wurde das Angebot bereits ab Januar 2015 auf zwei Beratungstage im Monat ausgedehnt. Ab Mitte 2016 wird das Angebot auf vier Beratungstage im Monat erneut ausgebaut.</p> <p>Das Beratungsangebot steht auch Menschen auf der Flucht zur Verfügung. Schulungen der hauptamtlichen Mitarbeitenden in der Migrationsberatung führen dazu, dass das Beratungsangebot in der Zielgruppe bekannt wird.</p> |
| Zielgruppe: | Menschen mit in Drittstaaten erworbenen Abschlüssen |
| Erfolgskriterium: | Anzahl der Teilnehmenden an den durchgeführten Informationsveranstaltungen. Anzahl der Personen, die ein Beratungsgespräch wahrnehmen. |
| Federführung: | Amt für Chancengleichheit |
| Kooperationspartner*innen: | Intern: Amt für Soziales und Senioren Extern: Heidelberger Netzwerk Integration durch Anerkennung und Qualifizierung, IQ Netzwerk Baden-Württemberg, Asyl Arbeitskreis, Caritas, Internationaler Bund, Diakonie, Agentur für Arbeit, Jobcenter, Universität Heidelberg, Handwerkskammer, Industrie- und Handelskammer |
| Erforderliche Sachmittel: | 15.000 Euro 2016 im Budget enthalten. Erforderliche Mittel für die Folgejahre werden im Rahmen der Haushaltsberatungen 2017/18 angemeldet. |
| Durchführungszeitraum: | laufend |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Personal- und Organisationsentwicklung bei Arbeitsgeber*innen

| | |
|--|--|
| Zielvorschlag A: | Ausbildungs- und Berufsfähigkeit von Gruppen mit besonderem Ausgrenzungsrisiko stärken (Flüchtlinge, Asylbewerber*innen, Geduldete, (zugewanderte) Menschen mit Behinderung, (zugewanderte) Frauen, Langzeitarbeitslose, nicht vermittelte junge Menschen (mit Migrationshintergrund) |
| Maßnahmevorschlag: (2) | Kontinuierliche Gewinnung von Migrantenunternehmen, um ausbildungsfähige junge Erwachsene, insbesondere mit Migrationshintergrund, mit schlechten Voraussetzungen für einen Einstieg in die duale Ausbildung in ungeforderte Ausbildungen zu bekommen. <i>(Deckungsgleicher Vorschlag im Beteiligungsprozess Bildung: M 5.5.)</i> |
| Stellungnahme/ggf. Projektbeschreibung zu Umsetzungsmöglichkeiten | Seit 2009 wird der Heidelberger Ausbildungsverbund in Trägerschaft des Interkulturellen Bildungszentrums Mannheim gGmbH gefördert. Ziel des Projektes ist es, kleine und mittlere Unternehmen, deren Inhaber*innen Migrationshintergrund haben, für die duale Ausbildung zu gewinnen. Die Ausbildungsplätze werden in der Regel mit benachteiligten jungen Menschen, insbesondere mit Migrationshintergrund, besetzt. Das Angebot soll beibehalten werden. |
| Zielgruppe: | weibliche und männliche junge Erwachsene insbesondere mit Migrationshintergrund, mit und ohne Behinderung und anderen Gruppenmerkmalen |
| Erfolgskriterium: | Integration von 15 benachteiligten jungen Erwachsenen insbesondere mit Migrationshintergrund in Ausbildung pro Jahr. |
| Federführung: | Amt für Chancengleichheit |
| Kooperationspartner*innen: | Extern: Interkulturelles Bildungszentrums Mannheim gGmbH (IKUBIZ) |
| Erforderliche Sachmittel: | 50.000 Euro 2016 im Budget enthalten. Erforderliche Mittel für die Folgejahre werden im Rahmen der Haushaltsberatungen 2017/18 angemeldet. |
| Durchführungszeitraum: | laufend |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Personal- und Organisationsentwicklung bei Arbeitsgeber*innen

| | |
|--|---|
| Zielvorschlag A: | Ausbildungs- und Berufsfähigkeit von Gruppen mit besonderem Ausgrenzungsrisiko stärken (Flüchtlinge, Asylbewerber*innen, Geduldete, (zugewanderte) Menschen mit Behinderung, (zugewanderte) Frauen, Langzeitarbeitslose, nicht vermittelte junge Menschen (mit Migrationshintergrund) |
| Maßnahmevorschlag: (3) | Qualifizierung von Frauen unterschiedlicher Gruppenzugehörigkeit in unsicheren Beschäftigungsverhältnissen |
| Stellungnahme/ggf. Projektbeschreibung zu Umsetzungsmöglichkeiten | <p>Das Projekt Quali.5 bietet pro Qualifizierungsdurchgang 15 Teilnehmerinnen in einer Gesamtlaufzeit von 6 Monaten</p> <ul style="list-style-type: none"> • eine individuelle Standortbestimmung und Auftragsklärung • fünf Workshops in Teilzeit über einen Zeitraum von fünf Arbeitstagen (analog des Anspruchs auf Bildungsurlaub und Freistellung durch den Arbeitgeber nach dem neuen Bildungszeitgesetz Baden-Württemberg) während der Arbeitszeit zu wesentlichen Kompetenzen für die berufliche Weiterentwicklung • vier bis sechs ressourcenorientierte Einzelcoachings von 1.5 Stunden außerhalb der Arbeitszeit zur individuellen beruflichen Entwicklungsplanung. • Moderierte kollegiale Beratung im Rahmen von Ideenpartys <p>Ergänzende Beratungssprechstunden zur beruflichen Weiterentwicklung und zum beruflichen Wiedereinstieg, für alle interessierten Frauen aus Heidelberg auch außerhalb des Quali.5 Projektes über die gesamte Projektlaufzeit.</p> <p>Das Projekt ist für mehrere Durchgänge angelegt und wird entsprechend fortlaufend evaluiert. Durchgehend erfolgen eine Dokumentation des Projektverlaufs anhand standardisierter Faktoren und eine standardisierte Erhebung personenbezogener Entwicklungen.</p> <p>Inklusive der Vorbereitungsphase und Akquisegespräche beträgt der zeitliche Gesamtumfang des Projektes acht Monate.</p> |
| Zielgruppe: | Im Fokus stehen insbesondere Frauen mit und ohne Migrationshintergrund aus Heidelberger kleinen und mittleren Unternehmen, deren prekäre Beschäftigungsverhältnisse keine eigenständige Existenzsicherung ermöglichen, nur unzureichende soziale Absicherung bieten sowie solche mit gefährdeter Beschäftigungsfähigkeit durch einen fehlenden Zugang zu Weiterbildung. |
| Erfolgskriterium: | <ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der Teilnehmerinnen, die ein Projekt erfolgreich durchlaufen und ein qualifiziertes Teilnahmezertifikat erwerben • Anzahl der Teilnehmerinnen, die erfolgreich eine Weiterqualifizierung aufnehmen • Anzahl der Teilnehmerinnen, die in existenzsichernde weniger unsichere Beschäftigung übergehen • Anzahl der Qualifizierungsdurchgänge und Gesamtanzahl der Teilnehmerinnen |
| Federführung: | Heidelberger Dienste gGmbH |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Personal- und Organisationsentwicklung bei Arbeitsgeber*innen

| | |
|-----------------------------------|--|
| Kooperationspartner*innen: | Intern: Amt für Chancengleichheit Extern: kleine und mittlere Unternehmen in Heidelberg |
| Erforderliche Sachmittel: | Zusätzlicher Aufwand ohne angestrebte Drittmittel pro Qualifizierungsdurchgang 32.000 Euro. Ein detailliertes inhaltliches und Finanzierungskonzept wird dem Gemeinderat ggf.2016 gesondert vorgelegt. |
| Durchführungszeitraum: | Starterprojekt 2016 |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Personal- und Organisationsentwicklung bei Arbeitsgeber*innen

| | |
|--|---|
| Zielvorschlag A: | Ausbildungs- und Berufsfähigkeit von Gruppen mit besonderem Ausgrenzungsrisiko stärken (Flüchtlinge, Asylbewerber*innen, Geduldete), (zugewanderte) Menschen mit Behinderung, (zugewanderte) Frauen, Langzeitarbeitslose, nicht vermittelte junge Menschen (mit Migrationshintergrund) |
| Maßnahmevorschlag: (4) | Koordination der beruflichen Integration von Flüchtlingen beim Amt für Chancengleichheit |
| Stellungnahme/ggf. Projektbeschreibung zu Umsetzungsmöglichkeiten | Durch enge Zusammenarbeit mit allen Akteuren, die in der Flüchtlingsarbeit und bei der Arbeitsmarktintegration tätig sind, soll die Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen nachhaltig unterstützt werden. Das Amt für Chancengleichheit baut dazu mit den verschiedenen Partnern und Akteuren ein Netzwerk zur Steuerung der Integrationsmaßnahmen auf. |
| Zielgruppe: | Asylbewerber*innen |
| Erfolgskriterium: | Erfolgreiche Vernetzung |
| Federführung: | Amt für Chancengleichheit |
| Kooperationspartner*innen: | Extern: Agentur für Arbeit, Maßnahmenträger *innen, Diakonie, Caritas, Asyl Arbeitskreis, ehrenamtlich arbeitende Organisationen in der Flüchtlingshilfe |
| Erforderliche Sachmittel: | 1,5 Personalstelle (1 Vollzeit A11/E11; 0,5 A8/E8) beim Amt für Chancengleichheit Im Stellenplan des Haushaltsentwurfes ist bereits eine halbe Planstelle zur Schaffung vorgemerkt und im Personalkostenbudget vorgesehen. Auf dieser Basis soll entsprechend der weiteren Entwicklung bei Bedarf nachgesteuert werden. |
| Durchführungszeitraum: | Ab 2016 laufend |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Personal- und Organisationsentwicklung bei Arbeitsgeber*innen

| | |
|--|--|
| Zielvorschlag A: | Ausbildungs- und Berufsfähigkeit von Gruppen mit besonderem Ausgrenzungsrisiko stärken (Flüchtlinge, Asylbewerber*innen, Geduldete, (zugewanderte) Menschen mit Behinderung, (zugewanderte) Frauen, Langzeitarbeitslose, nicht vermittelte junge Menschen (mit Migrationshintergrund) |
| Maßnahmevorschlag: (5) | Kooperation mit der Pädagogischen Hochschule Heidelberg zur Erfassung von individuellen und Kontextfaktoren, die zu einer gelingenden Integration von Asylsuchenden und Flüchtlingen in die Berufs- und Arbeitswelt beitragen können. |
| Stellungnahme/ggf. Projektbeschreibung zu Umsetzungsmöglichkeiten | <p>Beteiligung der Stadt Heidelberg / des Amtes für Chancengleichheit an einem Teilprojekt des vom Ministerium für Wissenschaft und Kultur BW ausgeschriebenen Programms „Reallabor Stadt II“ im Falle der Annahme des von der Pädagogischen Hochschule Heidelberg vorgelegten Antrages.</p> <p>Im Reallabor sollen individuelle und Kontextfaktoren ermittelt werden, die zu einer gelingenden Integration von Asylsuchenden und Flüchtlingen in die Berufs- und Arbeitswelt beitragen können. Dazu wird die Entwicklung der Zielgrößen von Erwerbsstatus und Beschäftigungsfähigkeit über die zeitliche Dauer nach Ankunft in Deutschland und, welche beobachtbaren individuellen und lokalen Faktoren diese Entwicklung über die Zeit beeinflussen, beschrieben.</p> <p>Das Amt für Chancengleichheit erklärt sich bereit, den Wissenschaftlerinnen mit seinem Fachwissen zur Verfügung zu stehen und den Zugang zu relevanten konkreten Netzwerken und Integrationsprojekten für eine begleitende Forschung zu ermöglichen, insbesondere zu solchen, die vom Amt selbst unterstützt werden, wie die Anerkennungsberatung von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen.</p> |
| Zielgruppe: | Im Fokus stehen jüngere Asylsuchende und Flüchtlinge (in ihren vielfältigen Gruppenzugehörigkeiten) ohne berufliche Qualifikationen, die für eine Ausbildung im dualen System in Frage kommen und entsprechend ältere mit vorhandenen (nicht unbedingt formal nachweisbaren) beruflichen Qualifikationen, die vor allem der sprachlichen und ggf. der beruflichen Nachqualifizierung bedürfen. |
| Erfolgskriterium: | Entwicklung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit |
| Federführung: | Pädagogische Hochschule Heidelberg |
| Kooperationspartner*innen: | Intern: Amt für Chancengleichheit, Amt für Soziales und Senioren Extern: Agentur für Arbeit, Jobcenter |
| Erforderliche Sachmittel: | Keine Sachmittel, sondern Stellenanteile beim Amt für Chancengleichheit in Verbindung mit dem Umsetzungsvorschlag 4 (Koordinierungsstelle zur beruflichen Integration von Flüchtlingen) |
| Durchführungszeitraum: | 2016 - 2018 |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Personal- und Organisationsentwicklung bei Arbeitsgeber*innen

| | |
|--|---|
| Zielvorschlag A: | Ausbildungs- und Berufsfähigkeit von Gruppen mit besonderem Ausgrenzungsrisiko stärken (Flüchtlinge, Asylbewerber*innen, Geduldete, (zugewanderte) Menschen mit Behinderung, (zugewanderte) Frauen, Langzeitarbeitslose, nicht vermittelte junge Menschen (mit Migrationshintergrund) |
| Maßnahmevorschlag: (6) | Geförderte Ausbildung/ Beschäftigung für Menschen mit Behinderung |
| Stellungnahme/ggf. Projektbeschreibung zu Umsetzungsmöglichkeiten | <p>Agentur für Arbeit: Die Bundesagentur für Arbeit kann Menschen mit Behinderungen mit speziellen Förderangeboten zum Erwerb eines Berufsabschlusses unterstützen, wenn dies wegen Art oder Schwere der Behinderung unerlässlich ist. Die Entscheidung über die Notwendigkeit treffen die Beratungsfachkräfte im Einzelfall.</p> <p>Personal- und Organisationsamt: In Kooperation mit dem Job-Center Heidelberg und der Stadt Heidelberg bietet die Heidelberger Dienste gGmbH das Projekt Azubi-Fonds an. Dies hat zum Ziel gemeinsam mit Heidelberger Jugendlichen und jungen Erwachsenen eine berufliche Perspektive zu entwickeln, die aus unterschiedlichen Gründen (u.a. Behinderung) einer besonderen Unterstützung bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz bedürfen. Über die finanzielle Beteiligung der Stadt werden jährlich 10 Ausbildungsplätze gefördert.</p> <p>Amt für Soziales und Senioren: Der Ausschuss für Soziales und Chancengleichheit und der Haupt- und Finanzausschuss haben im Februar 2014 dem Konzeptvorschlag des Amtes zugestimmt, ab dem Haushalt 2015/2016 ein zentrales Personalkostenbudget bei Amt für Soziales und Senioren mit einer jährlichen Summe von netto 20.000 Euro einzurichten und damit die Beschäftigung von 3 Menschen mit einer geistigen Behinderung in geeigneten Bereichen innerhalb der Stadtverwaltung zu ermöglichen. Außerdem ist „Arbeit für Menschen mit Behinderung“, zum Beispiel die Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt, bereits Thema im Rahmen der Teilhabeplanungen sowohl für Menschen mit geistiger als auch mit seelischer Behinderung.</p> |
| Zielgruppe: | Menschen mit Behinderung mit und ohne Migrationshintergrund |
| Erfolgskriterium: | Bereitstellung entsprechender Angebote |
| Federführung: | Intern: Personal- und Organisationsamt, Amt für Soziales und Senioren Extern: Agentur für Arbeit |
| Kooperationspartner*innen: | Intern: Personal- und Organisationsamt, Amt für Wirtschaftsförderung und Beschäftigung Extern: Jobcenter, Mittelstand und Wirtschaft in Heidelberg, Integrationsfachdienst, Beirat von Menschen mit Behinderungen |
| Erforderliche Sachmittel: | <ul style="list-style-type: none"> zentrales Personalkostenbudget beim Amt für Soziales und Senioren mit einer jährlichen Summe von netto 20.000 Euro eingestellt im Rahmen der Haushaltsanmeldungen Für 2016 sind 194.00 Euro im Budget Aus- und Fortbildungen beim Personal- und Organisationsamt vorgesehen. Erforderliche Mittel für die Folgejahre werden im Rahmen der Haushaltsberatungen 2017/18 angemeldet. |
| Durchführungszeitraum: | laufend |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Personal- und Organisationsentwicklung bei Arbeitsgeber*innen

| | |
|--|--|
| Zielvorschlag A: | Ausbildungs- und Berufsfähigkeit von Gruppen mit besonderem Ausgrenzungsrisiko stärken (Flüchtlinge, Asylbewerber*innen, Geduldete, (zugewanderte) Menschen mit Behinderung, (zugewanderte) Frauen, Langzeitarbeitslose, nicht vermittelte junge Menschen (mit Migrationshintergrund) |
| Maßnahmevorschlag: (7) | Angebote in Heidelberg machen für eine nachhaltige Arbeitsmarktintegration von Langzeitarbeitslosigkeit bedrohter Menschen mit unterschiedlichem Ausgrenzungsrisiko (Zuwanderung sowie psychische und körperliche Einschränkungen) |
| Stellungnahme/ggf. Projektbeschreibung zu Umsetzungsmöglichkeiten (7.1) | <p>AZUBI-Fonds Heidelberg: Im Azubi-Fonds der Heidelberger Dienste werden ausbildungsfähige benachteiligte junge Menschen aus dem Leistungsbezug des Sozialgesetzbuches II (SGB II), die ohne Unterstützung nicht in der Lage sind, eine Ausbildung abzuschließen, betreut. Die Ausbildungskosten werden für ein bis drei Jahre vom Jobcenter Heidelberg übernommen. Für die sozialpädagogisch Betreuung und den im Projekt angebotenen Stütz- und Förderunterricht wird seit vielen Jahren ein städtischer Zuschuss gewährt.</p> <p>Das Angebot soll beibehalten werden.</p> |
| Zielgruppe: | weibliche und männliche junge Erwachsene in ihren vielfältigen Gruppenzugehörigkeiten |
| Erfolgskriterium: | Integration von 10 (18 ab dem Ausbildungsjahr 2016/2017) jungen Erwachsenen im SGB II Leistungsbezug in Ausbildung pro Jahr. |
| Federführung: | Amt für Chancengleichheit |
| Kooperationspartner*innen: | Extern: Heidelberger Dienste gGmbH, Jobcenter |
| Erforderliche Sachmittel: | 50.000 Euro 2016 im Budget enthalten. Erforderliche Mittel für die Folgejahre werden im Rahmen der Haushaltsberatungen 2017/18 angemeldet. |
| Durchführungszeitraum: | laufend |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Personal- und Organisationsentwicklung bei Arbeitsgeber*innen

| | |
|--|---|
| Zielvorschlag A: | Ausbildungs- und Berufsfähigkeit von Gruppen mit besonderem Ausgrenzungsrisiko stärken (Flüchtlinge, Asylbewerber*innen, Geduldete, (zugewanderte) Menschen mit Behinderung, (zugewanderte) Frauen, Langzeitarbeitslose, nicht vermittelte junge Menschen (mit Migrationshintergrund) |
| Maßnahmevorschlag: (7) | Angebote in Heidelberg machen für eine nachhaltige Arbeitsmarktintegration von Langzeitarbeitslosigkeit bedrohter Menschen mit unterschiedlichem Ausgrenzungsrisiko (Zuwanderung sowie psychische und körperliche Einschränkungen) |
| Stellungnahme/ggf. Projektbeschreibung zu Umsetzungsmöglichkeiten (7.2) | AKTIV: nicht ausbildungsfähige junge Erwachsene, aus dem Leistungsbezug des Sozialgesetzbuches II (SGB II), denen wegen fehlender Mitwirkung die Einstellung der Leistungen droht, werden wieder zu einer eigenverantwortlichen Lebensführung befähigt und an den ersten Arbeitsmarkt herangeführt. Teilnehmende ohne Schulabschluss haben die Möglichkeit, diesen im Rahmen der vorhandenen Angebote nachzuholen. Das Angebot soll beibehalten werden. |
| Zielgruppe: | weibliche und männliche junge Erwachsene in ihren vielfältigen Gruppenzugehörigkeiten |
| Erfolgskriterium: | 20 junge Erwachsene nehmen das Angebot pro Jahr an |
| Federführung: | Amt für Chancengleichheit |
| Kooperationspartner*innen: | Extern: Berufliche Bildung gGmbH, Jobcenter |
| Erforderliche Sachmittel: | 50.000 Euro 2016 im Budget enthalten. Erforderliche Mittel für die Folgejahre werden im Rahmen der Haushaltsberatungen 2017/18 angemeldet. |
| Durchführungszeitraum: | laufend |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Personal- und Organisationsentwicklung bei Arbeitsgeber*innen

| | |
|--|---|
| Zielvorschlag A: | Ausbildungs- und Berufsfähigkeit von Gruppen mit besonderem Ausgrenzungsrisiko stärken (Flüchtlinge, Asylbewerber*innen, Geduldete, (zugewanderte) Menschen mit Behinderung, (zugewanderte) Frauen, Langzeitarbeitslose, nicht vermittelte junge Menschen (mit Migrationshintergrund) |
| Maßnahmevorschlag: (7) | Angebote in Heidelberg machen für eine nachhaltige Arbeitsmarktintegration von Langzeitarbeitslosigkeit bedrohter Menschen mit unterschiedlichem Ausgrenzungsrisiko (Zuwanderung sowie psychische und körperliche Einschränkungen) |
| Stellungnahme/ggf. Projektbeschreibung zu Umsetzungsmöglichkeiten (7.3) | <p>KOMPETENZAGENTUR: Unterstützung ausbildungsferner, marginalisierter junger Erwachsener aus Heidelberg zwischen 18 und 27 Jahren, die von regelhaften Angeboten der Übergangs- und Ausbildungssysteme nicht erreicht werden, bei der Stabilisierung ihrer Lebensverhältnisse sowie der Entwicklung und Umsetzung einer beruflichen Perspektive.</p> <p>Das Projekt hat das Ziel, durch sozialpädagogische Hilfestellungen die Eingliederung in die Arbeitswelt und die soziale Integration der Teilnehmenden zu fördern. Damit soll verhindert werden, dass junge Menschen aufgrund sozialer Benachteiligungen und individueller Beeinträchtigungen langfristig zentrale gesellschaftliche Teilhabemöglichkeiten zu verlieren. Durch die Unterstützung und Begleitung im Projekt „Kompetenzagentur“ soll ihnen die Chance auf eine berufliche Perspektive ermöglicht werden.</p> <p>Das Angebot soll beibehalten werden.</p> |
| Zielgruppe: | weibliche und männliche junge Erwachsene in ihren vielfältigen Gruppenzugehörigkeiten |
| Erfolgskriterium: | 35 junge Erwachsene nehmen das Angebot pro Jahr an |
| Federführung: | Amt für Chancengleichheit |
| Kooperationspartner*innen: | Extern: Jugendagentur, Jobcenter |
| Erforderliche Sachmittel: | 32.000 Euro 2016 im Budget enthalten. Erforderliche Mittel für die Folgejahre werden im Rahmen der Haushaltsberatungen 2017/18 angemeldet. |
| Durchführungszeitraum: | laufend |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Personal- und Organisationsentwicklung bei Arbeitsgeber*innen

| | |
|--|---|
| Zielvorschlag A: | Ausbildungs- und Berufsfähigkeit von Gruppen mit besonderem Ausgrenzungsrisiko stärken (Flüchtlinge, Asylbewerber*innen, Geduldete, (zugewanderte) Menschen mit Behinderung, (zugewanderte) Frauen, Langzeitarbeitslose, nicht vermittelte junge Menschen (mit Migrationshintergrund) |
| Maßnahmevorschlag: (7) | Angebote in Heidelberg machen für eine nachhaltige Arbeitsmarktintegration von Langzeitarbeitslosigkeit bedrohter Menschen mit unterschiedlichem Ausgrenzungsrisiko (Zuwanderung sowie psychische und körperliche Einschränkungen) |
| Stellungnahme/ggf. Projektbeschreibung zu Umsetzungsmöglichkeiten (7.4) | <p>Landesprogramm "GUTE und SICHERE ARBEIT": Förderung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungen bisher Langzeitarbeitsloser durch die Verwendung sogenannter staatlicher Passivleistungen zugunsten einer betreuten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung.</p> <p>Langzeitarbeitslose, die aufgrund schwieriger persönlicher Lebenslagen mindestens 36 Monate ununterbrochen Leistungen nach dem Zweiten Sozialgesetzbuch (SGB II) erhalten, werden im Landesprogramm „Gute und sichere Arbeit“ stabilisiert und begleitet. Sie sollen eine Chance erhalten, in den ersten Arbeitsmarkt integriert zu werden. Neben der finanziellen Förderung der Lohnkosten der Arbeitsverhältnisse werden die Teilnehmenden und deren Arbeitgeber durch eine sozialpädagogische Fachkraft betreut. Grund dafür ist, dass wegen der zielgruppenspezifischen Auswahl der Teilnehmenden eine relativ große Gefahr der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses besteht. Die begleitende und aufsuchende Betreuung soll dazu beitragen, die teilnehmenden langzeitarbeitslosen Menschen zu stabilisieren und Abbrüche zu vermeiden.</p> |
| Zielgruppe: | weibliche und männliche Langzeitbeziehende im Sozialgesetzbuch II (SGBII) in ihren vielfältigen Gruppenzugehörigkeiten |
| Erfolgskriterium: | Integration von 12 Langzeitbeziehenden pro Jahr in geförderte Arbeit |
| Federführung: | Amt für Chancengleichheit |
| Kooperationspartner*innen: | Extern: Jobcenter, freie Träger, Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren |
| Erforderliche Sachmittel: | Im Haushalt 2015/16 sind dafür 168.000 Euro eingestellt. (Die Mittelverwendung geschieht teilnehmer*innenabhängig und wird überwiegend durch Landesmittel finanziert.). |
| Durchführungszeitraum: | 2015 und 2016 |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Personal- und Organisationsentwicklung bei Arbeitsgeber*innen

| | |
|--|--|
| Zielvorschlag A: | Ausbildungs- und Berufsfähigkeit von Gruppen mit besonderem Ausgrenzungsrisiko stärken (Flüchtlinge, Asylbewerber*innen, Geduldete, (zugewanderte) Menschen mit Behinderung, (zugewanderte) Frauen, Langzeitarbeitslose, nicht vermittelte junge Menschen (mit Migrationshintergrund) |
| Maßnahmevorschlag (7) | Angebote in Heidelberg machen für eine nachhaltige Arbeitsmarktintegration von Langzeitarbeitslosigkeit bedrohter Menschen mit unterschiedlichem Ausgrenzungsrisiko (Zuwanderung sowie psychische und körperliche Einschränkungen) |
| Stellungnahme/ggf. Projektbeschreibung zu Umsetzungsmöglichkeiten (7.5) | <p>Programm (NEU-) AUSRICHTUNG der kommunalen Beschäftigungspolitik: Mit zusätzlichen Mitteln sollen Lücken in der Beschäftigungsförderung gefüllt werden, die durch die fehlenden Mittel des Jobcenters nicht abgedeckt werden können.</p> <p>Die Verwaltung wird wurde vom Gemeinderat beauftragt, unter Einbeziehung des Jobcenters Heidelberg für die Zielgruppen, Alleinerziehende, Menschen mit Migrationshintergrund, junge Erwachsene mit Schwierigkeiten beim Übergang in Erwerbsarbeit, ein städtisches Maßnahmenkonzept zu entwickeln, sowie den Mittelstand und die Wirtschaft als auch die Träger einzubeziehen. Die Umsetzung von Maßnahmen soll dann in Abhängigkeit der Bereitstellung der erforderlichen Mittel in künftigen Haushaltsjahren erfolgen.</p> <p>Als eine erste Maßnahme wird im Jahr 2016 das Projekt HEIFA (Heidelberger Familienwerkstatt – neue Perspektiven für Familien im SGB II) als Pilotprojekt durchgeführt. Durch individuelle Unterstützung und durch Sicherung und Wiederherstellung der persönlichen, körperlichen und psychischen Verfassung sowie unter Einbeziehung aller maßgeblich Beteiligten soll allen Mitgliedern der Bedarfsgemeinschaft eine Verbesserung ihrer gesellschaftlichen Teilhabe ermöglicht und eine dauerhafte stabile Arbeitsmarktfähigkeit der erwerbsfähigen Mitglieder der Bedarfsgemeinschaft erreicht werden. Durch nachhaltige Stabilisierung der familiären Lebenssituation sowie individueller Aufarbeitung persönlicher Problemfelder sollen neue Perspektiven eingenommen und die erwerbsfähigen Mitglieder der Bedarfsgemeinschaft an das Ausbildungs- und Beschäftigungssystem herangeführt bzw. eingegliedert werden. Die in den Familien lebenden Kinder und Jugendlichen werden darin unterstützt, bessere Bildungschancen erlangen zu können und berufliche Vorstellungen zu entwickeln.</p> |
| Zielgruppe: | Alleinerziehende, junge Menschen, Menschen mit Migrationshintergrund |
| Erfolgskriterium: | Betreuung von 25 Bedarfsgemeinschaften im Leistungsbezug des Sozialgesetzbuches II (SGB II) |
| Federführung: | Amt für Chancengleichheit |
| Kooperationspartner*innen: | Extern: Jobcenter, Beschäftigungs- und Bildungsträger, Mittelstand und Wirtschaft in Heidelberg |
| Erforderliche Sachmittel: | 120.000 Euro für die Durchführung des Projektes HEIFA 2016 im Budget enthalten. Erforderliche Mittel für die Folgejahre werden im Rahmen der Haushaltsberatungen 2017/18 angemeldet. |
| Durchführungszeitraum: | 2016 - 2018 |
| | |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Personal- und Organisationsentwicklung bei Arbeitsgeber*innen

| | |
|---|---|
| Zielvorschlag A: | <p>Ausbildungs- und Berufsfähigkeit von Gruppen mit besonderem Ausgrenzungsrisiko stärken (Flüchtlinge, Asylbewerber*innen, Geduldete, (zugewanderte) Menschen mit Behinderung, (zugewanderte) Frauen, Langzeitarbeitslose, nicht vermittelte junge Menschen (mit Migrationshintergrund)</p> |
| <p>Maßnahmevorschlag: (8)</p> | <p>Information und Transparenz über Schul- und Bildungswege intensivieren.</p> <p><i>(Deckungsgleicher Vorschlag im Beteiligungsprozess Bildung B 5, 6, 7, 8.1, 8.2) s. weitere Ausführungen im Arbeitspapier Bildung</i></p> |
| <p>Maßnahmevorschlag: (9)</p> | <p>Bildungspatenschaften ausbauen</p> <p><i>(Deckungsgleicher Vorschlag im Beteiligungsprozess Bildung A 4.) s. weitere Ausführungen im Arbeitspapier Bildung</i></p> |
| <p>Maßnahmevorschlag: (10)</p> | <p>Angebote für berufsbezogene Sprachkurse und Lerntraining zur Fachqualifizierung erweitern</p> <p><i>(Vorschläge zur allgemeinen Sprachförderung auch im Beteiligungsprozess Bildung C 10.2 und 10.3) s. weitere Ausführungen im Arbeitspapier Bildung</i></p> |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Personal- und Organisationsentwicklung bei Arbeitgeber*innen

| | |
|--|--|
| Zielvorschlag B: | Stärkung der Diversität bei privaten und öffentlichen Arbeitgeber*innen mit Blick auf <ul style="list-style-type: none"> • das Selbstverständnis als Organisation/ Institution • die Beschäftigten- und Arbeitsstrukturen • Dienstleistungskonzepte |
| Maßnahmevorschlag: (11) | Einrichtung einer Arbeitsgruppe „Diversity im Unternehmen“ im Rahmen des Heidelberger Bündnisses für Familie zum Erfahrungsaustausch über Konzepte zum Diversity-Management von der Organisationskultur bis zum Personalmarketing. |
| Stellungnahme/ggf. Projektbeschreibung zu Umsetzungsmöglichkeiten | <p>Das „Bündnis für Familie Heidelberg“ hat ein großes Interesse an der Verankerung eines neuen, wie vorgeschlagenen Themenschwerpunktes im Bündnis. Das Thema Diversity wird derzeit aktiv von verschiedenen Bündnis- Akteur*innen (z.B. Deutsches Krebsforschungszentrum Heidelberg (DKFZ), Systemanalyse und Programmentwicklung GbR (SAP)) umgesetzt und bietet gute Ansatzpunkte für erste Impulse durch Unternehmensbesuche. Das weitere Arbeitskonzept kann in Kooperation mit den beteiligten Interessierten erarbeitet werden.</p> <p>Grundsätzlich besteht Offenheit durch das Personal- und Organisationsamt an einer Mitwirkung in diesem Arbeitskreis. Die Intensität ist im Rahmen einer erforderlichen Priorisierung abhängig vom Aufwand und den zum gegebenen Zeitpunkt zur Verfügung stehenden Zeitressourcen.</p> |
| Zielgruppe: | Personalverantwortliche in Unternehmen und Verwaltung, sowie Interessensvertretungen |
| Erfolgskriterium: | Aufbau eines aktiven Netzwerkes von Heidelberger Unternehmen bzw. Arbeitgeber*innen, die in einen Erfahrungsaustausch über praktische und unternehmenstaugliche Möglichkeiten der Verankerung von Diversitätsprozessen eintreten. |
| Federführung: | Amt für Chancengleichheit |
| Kooperationspartner*innen: | Intern: Personal- und Organisationsamt Extern: Heidelberger Dienste gGmbH, Teilnehmer*innen der zu etablierenden Arbeitsgruppe „Diversity im Unternehmen“ (Interessierte am Bündnis für Familie beteiligte Unternehmen, Personalverantwortliche aus Wirtschaft, Verwaltung, Interessensvertretungen) |
| Erforderliche Sachmittel: | Die Kosten für die Einrichtung und Begleitung der neuen Arbeitsgruppe zu den in den Maßnahmevorschlägen 11.1 bis 11.35 aufgeworfenen Themenstellungen teilen sich das „Bündnis für Familie Heidelberg“ und das Amt für Chancengleichheit. Auf das Amt für Chancengleichheit entfallen zusätzliche Kosten von 1.500 Euro für 2016 / 5.000 Euro für 2017/18. Die Kosten sind jeweils durch den laufenden Haushalt gedeckt. |
| Durchführungszeitraum: | Start III Quartal 2016 |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Personal- und Organisationsentwicklung bei Arbeitgeber*innen

| | |
|--|--|
| Zielvorschlag B1: | Stärkung einer diversitätsorientierten Organisationskultur bei Arbeitgeber*innen |
| Maßnahmevorschlag: (11.1) | Schaffung von Voraussetzungen für ein an Diversität orientiertes Leitbild bei Arbeitgeber*innen |
| Maßnahmevorschlag: (11.2) | Beteiligungsorientierte Erstellung eines entsprechenden Leitbildes. |
| Stellungnahme/ggf. Projektbeschreibung zu Umsetzungsmöglichkeiten | <p>Stadtverwaltung: Die Erarbeitung eines Leitbildes kann aus Sicht des Personal- und Organisationsamtes nicht ausschließlich auf die Funktion als Arbeitgeberin begrenzt werden, sondern müsste dann in einem wesentlich größeren Leitbildkontext gesehen werden. Ein entsprechender Zeithorizont und die erforderlichen Ressourcen hierfür sind jedoch derzeit nicht absehbar.</p> <p>Unabhängig von einem klassischen Leitbildprozess werden im Rahmen der Entwicklung der Arbeitgeber/innenmarke als wichtiger Baustein eines optimierten Personalmarketings (vgl. unter Vorschlag Nr. 5, Maßnahme 5.1.a) Festlegungen getroffen, die den Inhalten eines entsprechenden Leitbildes mutmaßlich sehr nahe kommen werden.</p> <p>Sollte sich nach Entwicklung der Arbeitgebermarke zeigen, dass darüber hinaus Bedarf an einem gesonderten „Arbeitgeber/innen- Leitbild“ besteht, kann dies zu diesem Zeitpunkt wieder aufgegriffen werden.</p> <p>„Bündnis für Familie Heidelberg“ Die Vorschläge können Gegenstand einer Einschätzung und Positionierung im geplanten Arbeitskreis „Diversity im Unternehmen“ werden.</p> |
| Zielgruppe: | Personalverantwortliche in Unternehmen und Verwaltung, sowie Interessensvertretungen |
| Erfolgskriterium: | <ul style="list-style-type: none"> • Auseinandersetzung mit dem Thema durch Personalverantwortliche in Unternehmen und Verwaltung, sowie Interessensvertretungen • Realisierung eines entsprechenden Leitbildes bei Heidelberger Arbeitgeber*innen |
| Federführung: | Intern: Personal- und Organisationsamt Extern: Amt für Chancengleichheit |
| Kooperationspartner*innen: | Intern: Amt für Chancengleichheit, Gesamtpersonalrat Extern: Heidelberger Dienste gGmbH, Teilnehmer*innen der Arbeitsgruppe „Diversity im Unternehmen“ (Am Bündnis für Familie beteiligte Unternehmen, Personalverantwortliche aus Wirtschaft, Verwaltung, Interessensvertretungen) |
| Erforderliche Sachmittel: | Ggf. entstehende Teilkosten sind unter Maßnahmevorschlag 11 veranschlagt |
| Durchführungszeitraum: | Intern: offen Extern: offen |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Personal- und Organisationsentwicklung bei Arbeitgeber*innen

| | |
|--|--|
| Zielvorschlag B1: | Stärkung einer diversitätsorientierten Organisationskultur bei Arbeitgeber*innen |
| Maßnahmevorschlag: (11.3) | Tagung(en) zum Erfahrungsaustausch über Vielfaltskulturen in Unternehmen und zur öffentlichen Kommunikation der Bedeutung von Vielfaltskultur in Unternehmen für die Fachkräftesicherung |
| Stellungnahme/ggf. Projektbeschreibung zu Umsetzungsmöglichkeiten | <p>Grundsätzlich besteht Offenheit durch das Personal- und Organisationsamt an einer Mitwirkung in diesem Arbeitskreis. Die Intensität ist abhängig von zur Verfügung stehenden Zeitressourcen und den konkreten Inhalten der Tagung(en).</p> <p>Das Bündnis für Familie sieht diesen Vorschlag als mittel bzw. langfristige realisierbares Projekt.</p> |
| Zielgruppe: | Personalverantwortliche in Unternehmen und Verwaltung, sowie Interessensvertretungen |
| Erfolgskriterium: | Umsetzung entsprechender Tagung(en) |
| Federführung: | <p>Intern: Personal- und Organisationsamt</p> <p>Extern: Amt für Chancengleichheit</p> |
| Kooperationspartner*innen: | <p>Intern: Personal- und Organisationsamt</p> <p>Extern: Heidelberger Dienste gGmbH, Teilnehmer*innen der Arbeitsgruppe „Diversity im Unternehmen“ (Am Bündnis für Familie beteiligte Unternehmen, Personalverantwortliche aus Wirtschaft, Verwaltung, Interessensvertretungen)</p> |
| Erforderliche Sachmittel: | Zur Zeit keine |
| Durchführungszeitraum: | <p>Intern: offen</p> <p>Extern: offen</p> |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Personal- und Organisationsentwicklung bei Arbeitgeber*innen

| | |
|--|--|
| Zielvorschlag B1: | Stärkung einer diversitätsorientierten Organisationskultur bei Arbeitgeber*innen |
| Maßnahmevorschlag: (11.4) | Erarbeitung und Verleihung von Gütesiegeln für die Anerkennung entsprechender guter Unternehmenspraxis in Heidelberg z. B. im Rahmen der o.g. Arbeitsgruppe „Diversity im Unternehmen“. |
| Stellungnahme/ggf. Projektbeschreibung zu Umsetzungsmöglichkeiten | <p>Von Seiten des Personal- und Organisationsamtes besteht an einer Teilnahme hieran aktuell kein Interesse.</p> <p>Das Bündnis für Familie Heidelberg arbeitet seit 2014 bereits an diesem Thema und plant für 2016 eine Kick-Off-Veranstaltung im Teil-Kontext Familienfreundlichkeit. Eine Öffnung für das breitere Thema „Diversity im Unternehmen“ wird erst zu einem späteren Zeitpunkt für sinnvoll gehalten.</p> |
| Zielgruppe: | Personalverantwortliche in Unternehmen und Verwaltung, sowie Interessensvertretungen |
| Erfolgskriterium: | Veröffentlichung eines abgestimmten Konzeptes |
| Federführung: | <p>Intern: Personal- und Organisationsamt</p> <p>Extern: Bündnis für Familie Heidelberg</p> |
| Kooperationspartner*innen: | <p>Intern: Personal- und Organisationsamt, Amt für Wirtschaftsförderung und Beschäftigung</p> <p>Extern: Heidelberger Dienste gGmbH, Teilnehmer*innen der Arbeitsgruppe „Diversity im Unternehmen“ (Am Bündnis für Familie beteiligte Unternehmen, Personalverantwortliche aus Wirtschaft, Verwaltung, Interessensvertretungen)</p> |
| Erforderliche Sachmittel: | keine zusätzlichen |
| Durchführungszeitraum: | <p>Intern: -</p> <p>Extern: Start für ein Teilprojekt 2016</p> |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Personal- und Organisationsentwicklung bei Arbeitgeber*innen

| | |
|--|--|
| Zielvorschlag B2: | Bewusste Förderung personeller Vielfalt durch Personaleinstellungen bei Arbeitgeber*innen |
| Maßnahmevorschlag: (11.5) | Regelmäßiges Monitoring über gruppenspezifische Unterrepräsentanzen, Erhebung besonders wichtiger Daten, sofern sie noch nicht verfügbar sind |
| Stellungnahme/ggf. Projektbeschreibung zu Umsetzungsmöglichkeiten | <p>Stadtverwaltung: Über die Jahresstatistik des Personal- und Organisationsamtes werden vielfältige Daten erhoben und abgebildet (z.B. Frauen in Führungspositionen, Männer in Teilzeit, berufsgruppenspezifisch z.B. Anzahl der Erzieher u.v.m.). Zusätzlich ist die Anzahl der bei der Stadtverwaltung beschäftigten schwerbehinderten Menschen bekannt.</p> <p>Daten z.B. zum Migrationshintergrund, zur sexuellen Orientierung, religiösen Bekenntnissen oder weiteren in der Charta für Vielfalt genannten Gruppen mit möglichen Unterrepräsentanzen werden nicht erhoben. Auch sehen wir aus datenschutzrechtlichen und Gründen des Benachteiligungsverbots des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes keine adäquate Möglichkeit solche Daten verlässlich als Grundlage für die Ableitung von Maßnahmen weder nach „Aktenlage“ noch über eine Befragung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erheben. Außerdem stehen uns die hierfür erforderlichen personellen Ressourcen nicht zur Verfügung.</p> <p>„Bündnis für Familie Heidelberg“: Dieser Vorschlag kann Gegenstand einer Einschätzung und Positionierung im Arbeitskreis „Diversity im Unternehmen“ s.o. werden.</p> |
| Zielgruppe: | Personalverantwortliche in Unternehmen und Verwaltung sowie Interessensvertretungen |
| Erfolgskriterium: | Regelmäßige Offenlegung entsprechender Daten bei Arbeitgeber*innen |
| Federführung: | Intern: Personal- und Organisationsamt Extern: Amt für Chancengleichheit |
| Kooperationspartner*innen: | Intern: Gesamtpersonalrat, Datenschutzbeauftragte, Amt für Stadtentwicklung und Statistik, Amt für Chancengleichheit Extern: Heidelberger Dienste gGmbH, Teilnehmer*innen der Arbeitsgruppe „Diversity im Unternehmen“ (am Bündnis für Familie beteiligte Unternehmen, Personalverantwortliche aus Wirtschaft, Verwaltung, Interessensvertretungen) |
| Erforderliche Sachmittel: | Ggf. entstehende Teilkosten sind unter Maßnahmevorschlag 11 veranschlagt |
| Durchführungszeitraum: | Intern: laufend für Teilbereiche Extern: offen |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Personal- und Organisationsentwicklung bei Arbeitgeber*innen

| | |
|--|---|
| Zielvorschlag B2: | Bewusste Förderung personeller Vielfalt durch Personaleinstellungen bei Arbeitgeber*innen |
| Maßnahmevorschlag: (11.6) | Festlegen entsprechender betrieblicher Integrationsbedarfe unterrepräsentierter Gruppen z.B. im Hinblick auf den Anteil in der Bevölkerung Heidelbergs. |
| Stellungnahme/ggf. Projektbeschreibung zu Umsetzungsmöglichkeiten | <p>Stadtverwaltung: Einstellungen bei der Stadtverwaltung Heidelberg erfolgen nach Eignung, Leistung und Befähigung der Bewerberinnen und Bewerber für die zu besetzenden Stellen. Kulturelle Herkunft, politische oder religiöse Prägung u.a. dürfen dabei keine Berücksichtigung finden (Artikel 3 Grundgesetz und allgemeines Gleichstellungsgesetz). Dies bedeutet jedoch im Umkehrschluss nicht, dass sich z.B. Interkulturalität oder in einer Familienpause erworbene Erfahrungen nicht positiv auf die persönliche Eignung oder Befähigung auswirken und insofern bei einer Auswahlentscheidung einbezogen werden.</p> <p>Eine Festlegung betrieblicher Integrationsbedarfe unterrepräsentierter Gruppen sehen wir aus den in der Maßnahme 3.1.a erläuterten Gründen jedoch als kritisch an. Zudem wäre, sofern Bezugsgrößen zur Verfügung stünden, die Orientierung an der Heidelberger Bevölkerung kritisch zu hinterfragen, da bei Einstellungen nicht nur Menschen aus dem Stadtgebiet sondern bei vielen Berufen entsprechende Stellenausschreibungen zumindest überregional oder gar bundesweit erfolgen.</p> <p>„Bündnis für Familie Heidelberg“: Dieser Vorschlag kann Gegenstand einer Einschätzung und Positionierung im Arbeitskreis „Diversity im Unternehmen“ s.o. werden.</p> |
| Zielgruppe: | Personalverantwortliche in Unternehmen und Verwaltung sowie Interessensvertretungen |
| Erfolgskriterium: | Einigung auf anzustrebende Zielgrößen |
| Federführung: | Intern: Personal- und Organisationsamt Extern: Amt für Chancengleichheit |
| Kooperationspartner*innen: | Intern: Gesamtpersonalrat, Datenschutzbeauftragte, Amt für Stadtentwicklung und Statistik, Amt für Chancengleichheit Extern: Heidelberger Dienste gGmbH, Teilnehmer*innen der Arbeitsgruppe „Diversity im Unternehmen“ (am Bündnis für Familie beteiligte Unternehmen, Personalverantwortliche aus Wirtschaft, Verwaltung, Interessensvertretungen) |
| Erforderliche Sachmittel: | keine zusätzlichen |
| Durchführungszeitraum: | Intern: keine Durchführung Extern: offen |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Personal- und Organisationsentwicklung bei Arbeitgeber*innen

| | |
|--|---|
| Zielvorschlag B2: | Bewusste Förderung personeller Vielfalt durch Personaleinstellungen bei Arbeitgeber*innen |
| Maßnahmevorschlag: (11.7) | Bei Stellenausschreibungen gezielt in zielgruppenspezifischen Netzwerken werben. |
| Stellungnahme/ggf. Projektbeschreibung zu Umsetzungsmöglichkeiten | <p>Stadtverwaltung: Bei Stellenausschreibungen ist es bereits bisher üblich, neben Veröffentlichungen in der Presse und auf unserer Homepage in Abstimmung mit dem Fachamt, in dem die Stelle zu besetzen ist, in zielgruppenspezifischen Netzwerken zu veröffentlichen.</p> <p>Darüber hinaus wird jede externe Stellenausschreibung an die Agentur für Arbeit weiter geleitet, die insbesondere auch ein Augenmerk auf Menschen mit Behinderungen legt und diese gezielt auf passende Ausschreibungen hinweist.</p> <p>Einer Erweiterung des Veröffentlichungsradius stehen wir bei einem vertretbaren Aufwand offen gegenüber und gehen davon aus, dass wir auch im Zusammenhang mit der Optimierung des Personalmarketing weitere Möglichkeiten erschließen, um ggf. weitere potenzielle Bewerberinnen und Bewerber erreichen können.</p> <p>„Bündnis für Familie Heidelberg“: Dieser Vorschlag kann Gegenstand einer Einschätzung und Positionierung im Arbeitskreis „Diversity im Unternehmen“ s.o. werden.</p> |
| Zielgruppe: | Personalverantwortliche aus Wirtschaft und Verwaltung sowie Interessensvertretungen |
| Erfolgskriterium: | Regelmäßige gezielte Nutzung gruppenspezifischer Netzwerke bei Ausschreibungen |
| Federführung: | Intern: Personal- und Organisationsamt Extern: Amt für Chancengleichheit |
| Kooperationspartner*innen: | Intern: Gesamtpersonalrat, Schwerbehindertenvertretung, Amt für Chancengleichheit, Netzwerke der gruppenspezifischen Interessensvertretungen Extern: Heidelberger Dienste gGmbH, Teilnehmer*innen der Arbeitsgruppe „Diversity im Unternehmen“ (am Bündnis für Familie beteiligte Unternehmen, Personalverantwortliche aus Wirtschaft, Verwaltung, Interessensvertretungen) |
| Erforderliche Sachmittel: | keine zusätzlichen |
| Durchführungszeitraum: | Intern: dauerhaft Extern: offen |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Personal- und Organisationsentwicklung bei Arbeitgeber*innen

| | |
|--|---|
| Zielvorschlag B2: | Bewusste Förderung personeller Vielfalt durch Personaleinstellungen bei Arbeitgeber*innen |
| Maßnahmevorschlag: (11.8) | Bei externen und analog internen Ausschreibungen das Interesse auch an unterrepräsentierten Gruppen artikulieren |
| Stellungnahme/ggf. Projektbeschreibung zu Umsetzungsmöglichkeiten | <p>Stadtverwaltung: Bei externen und analog internen Ausschreibungen wird bei der Stadt Heidelberg bereits folgende Formulierung systematisch eingefügt: „Um Unterrepräsentanzen zu vermeiden, hat die Stadt Heidelberg z. B. die Charta der Vielfalt unterzeichnet (www.charta-der-vielfalt.de).“ Dies geschieht in Ergänzung der bereits üblichen Formulierung, „Die Stadt Heidelberg fördert die Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und Familie durch vielfältige Angebote. Die zu besetzende Stelle ist in gleicher Weise für Frauen und Männer geeignet. In den meisten Fällen ist bei der Stadt eine Teilzeitbeschäftigung möglich.“</p> <p>„Bündnis für Familie Heidelberg“: Dieser Vorschlag kann Gegenstand einer Einschätzung und Positionierung im Arbeitskreis „Diversity im Unternehmen“ s.o. werden.</p> |
| Zielgruppe: | Personalverantwortliche in Unternehmen und Verwaltung sowie Interessensvertretungen |
| Erfolgskriterium: | Regelmäßige Umsetzung abgestimmter Formate |
| Federführung: | Intern: Personal- und Organisationsamt Extern: Amt für Chancengleichheit |
| Kooperationspartner*innen: | Intern: Amt für Chancengleichheit, Gesamtpersonalrat, Schwerbehindertenvertretung Extern: Heidelberger Dienste gGmbH, Teilnehmer*innen der Arbeitsgruppe „Diversity im Unternehmen“ (am Bündnis für Familie beteiligte Unternehmen, Personalverantwortliche aus Wirtschaft, Verwaltung, Interessensvertretungen) |
| Erforderliche Sachmittel: | keine zusätzlichen |
| Durchführungszeitraum: | Intern: laufend Extern: offen |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Personal- und Organisationsentwicklung bei Arbeitgeber*innen

| | |
|--|---|
| Zielvorschlag B2: | Bewusste Förderung personeller Vielfalt durch Personaleinstellungen bei Arbeitgeber*innen |
| Maßnahmevorschlag: (11.9) | Definition von Vielfaltskompetenz mit professioneller Unterstützung und Schulungsmaßnahmen für Personalverantwortliche als Teil erwarteter Kompetenzen von Führungskräften |
| Stellungnahme/ggf. Projektbeschreibung zu Umsetzungsmöglichkeiten | <p>Stadtverwaltung: Die Aufnahme eines Qualifizierungsangebots in das Fortbildungsprogramm kann geprüft werden, sobald konkrete Qualifizierungsinhalte/-ziele definiert sind. Dies ist im Rahmen der Erarbeitung einer abgestimmten alltagstauglichen Orientierungshilfe Diversity (OHD), die der Stadtverwaltung Heidelberg zur Vereinfachung des laufenden Geschäftes zur Verfügung steht, zu erwarten, (s. <i>Maßnahme 6.1. „Diversity-Check“ aus dem Bereich „Alltagsdiskriminierung“</i>).</p> <p>„Bündnis für Familie Heidelberg“: Dieser Vorschlag kann Gegenstand einer Einschätzung und Positionierung im Arbeitskreis „Diversity im Unternehmen“ s.o. werden.</p> |
| Zielgruppe: | Personalverantwortliche aus Wirtschaft und Verwaltung, sowie Interessensvertretungen |
| Erfolgskriterium: | Abgestimmte Umsetzung |
| Federführung: | Intern: Personal- und Organisationsamt Extern: Amt für Chancengleichheit |
| Kooperationspartner*innen: | Intern: Koordination Amt für Chancengleichheit, Gesamtpersonalrat, Schwerbehindertenvertretung, Kommunale Behindertenbeauftragte Extern: Heidelberger Dienste gGmbH, Teilnehmer*innen der Arbeitsgruppe „Diversity im Unternehmen“ (Am Bündnis für Familie beteiligte Unternehmen, Personalverantwortliche aus Wirtschaft, Verwaltung, Interessensvertretungen) |
| Erforderliche Sachmittel: | Entstehende Teilkosten sind unter Maßnahmevorschlag 11 angeführt |
| Durchführungszeitraum: | Intern: Start 2016 Extern: offen |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Personal- und Organisationsentwicklung bei Arbeitgeber*innen

| | |
|--|---|
| Zielvorschlag B2: | Bewusste Förderung personeller Vielfalt durch Personaleinstellungen bei Arbeitgeber*innen |
| Maßnahmevorschlag: (11.10) | Überprüfung der bestehenden Definitionen von „Eignung, Leistung und Befähigung“ im Hinblick auf nonformale und informelle Kompetenzen. |
| Stellungnahme/ggf. Projektbeschreibung zu Umsetzungsmöglichkeiten | <p>Stadtverwaltung: Einstellungen bei der Stadtverwaltung Heidelberg erfolgen nach Eignung, Leistung und Befähigung der Bewerberinnen und Bewerber für die zu besetzenden Stellen. Kulturelle Herkunft, politische oder religiöse Prägung u.a. dürfen dabei keine Berücksichtigung finden (Artikel 3 Grundgesetz und allgemeines Gleichstellungsgesetz). Dies bedeutet jedoch im Umkehrschluss nicht, dass sich z.B. Interkulturalität oder in einer Familienpause erworbene Erfahrungen nicht positiv auf die persönliche Eignung oder Befähigung auswirken und insofern bei einer Auswahlentscheidung einbezogen werden. Folglich ist die Einbeziehung von Kenntnissen und Erfahrungen, die aus den Lebenshintergründen der betreffenden Person und nicht aus Zeugnissen oder Berufspraxis resultieren und für die zu besetzende Stelle positiv sind, bereits gelebte Praxis. Zudem werden die Personalentscheiderinnen und -entscheider über entsprechende Fortbildungen zum Thema Personalauswahl entsprechend sensibilisiert (<i>vgl. auch unter Vorschlag 3, Maßnahme 3.5.a</i>).</p> <p>„Bündnis für Familie Heidelberg“: Dieser Vorschlag kann Gegenstand einer Einschätzung und Positionierung im Arbeitskreis „Diversity im Unternehmen“ s.o. werden.</p> |
| Zielgruppe: | Personalverantwortliche aus Wirtschaft und Verwaltung sowie Interessensvertretungen |
| Erfolgskriterium: | Qualifizierte Sensibilisierung von Personalverantwortliche für das Thema |
| Federführung: | Intern: Personal- und Organisationsamt Extern: Amt für Chancengleichheit |
| Kooperationspartner*innen: | Intern: Amt für Chancengleichheit, Gesamtpersonalrat, Schwerbehindertenvertretung Extern: Teilnehmer*innen der Arbeitsgruppe „Diversity im Unternehmen“ (am Bündnis für Familie beteiligte Unternehmen, Personalverantwortliche aus Wirtschaft, Verwaltung, Interessensvertretungen) |
| Erforderliche Sachmittel: | Entstehende Teilkosten sind unter Maßnahmevorschlag 11 angeführt |
| Durchführungszeitraum: | Intern: laufend Extern: offen |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Personal- und Organisationsentwicklung bei Arbeitgeber*innen

| | |
|--|---|
| Zielvorschlag B2: | Bewusste Förderung personeller Vielfalt durch Personaleinstellungen bei Arbeitgeber*innen |
| Maßnahmevorschlag: (11.11) | Sensibilisierung von Personalentscheider*innen dafür, dass und wie Vorurteile und Stereotype zu Wahrnehmungsverzerrungen führen können |
| Stellungnahme/ggf. Projektbeschreibung zu Umsetzungsmöglichkeiten | <p>Stadtverwaltung: Im Fortbildungsjahr 2013 wurden in dem Seminar „Bewerberinterviews professionell führen“, HAUFE Akademie, insgesamt 23 Personen geschult. 2016 ist das Seminar wieder im Programm. Inhalte sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zielgerichtete Gesprächsvorbereitung – vom Anforderungsprofil zum Interviewleitfaden • Wahrnehmung und Wirklichkeit – der erste Eindruck und andere typische Beurteilungsfehler • Erfolgreiche Fragetechniken – gezielte Fragen und Fragetechniken effektiv einsetzen • Klarheit in Struktur, Haltung und Prinzipien – Phasen und Ablauf des Bewerbungsgesprächs • Wie komme ich zu einer Entscheidung? – unterstützende Entscheidungsinstrumente entwickeln und einsetzen • Gleichbehandlung vs. Diskriminierung – das neue Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz <p>„Bündnis für Familie Heidelberg“: Dieser Vorschlag kann Gegenstand einer Einschätzung und Positionierung im Arbeitskreis „Diversity im Unternehmen“ s.o. werden.</p> |
| Zielgruppe: | Personalverantwortliche aus Wirtschaft und Verwaltung, sowie Interessensvertretungen |
| Erfolgskriterium: | Abstimmung geeigneter Konzepte und regelmäßige Umsetzung |
| Federführung: | Intern: Personal- und Organisationsamt Extern: Amt für Chancengleichheit |
| Kooperationspartner*innen: | Intern: Amt für Chancengleichheit, Gesamtpersonalrat, Schwerbehindertenvertretung Extern: Heidelberger Dienste gGmbH, Teilnehmer*innen der Arbeitsgruppe „Diversity im Unternehmen“ (Am Bündnis für Familie beteiligte Unternehmen, Personalverantwortliche aus Wirtschaft, Verwaltung, Interessensvertretungen), Ganzheitliches Bildungs- und Beratungszentrum zur Förderung und Integration behinderter und chronisch kranker Frauen und Mädchen e.V., Integrationsfachdienst |
| Erforderliche Sachmittel: | Bestandteil des Budgets für Fortbildungen des Personal- und Organisationsamtes |
| Durchführungszeitraum: | Intern: 2013 und 2016 Extern: offen |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Personal- und Organisationsentwicklung bei Arbeitgeber*innen

| | |
|---|--|
| Zielvorschlag B2: | Bewusste Förderung personeller Vielfalt durch Personaleinstellungen bei Arbeitgeber*innen |
| Maßnahmevorschlag: (11.12) | Beteiligung von Ombudspersonen als Kontrollinstanz bei Einstellungen im Sinne der Vielfaltdimensionen |
| Stellungnahme/ggf. Projektbeschreibung | <p>Stadtverwaltung: Diese Maßnahme ist geltende Praxis bei der Stadt Heidelberg.</p> <p>„Bündnis für Familie Heidelberg“: Dieser Vorschlag kann Gegenstand einer Einschätzung und Positionierung im Arbeitskreis „Diversity im Unternehmen“ s.o. werden.</p> |
| Zielgruppe: | Personalverantwortliche aus Wirtschaft und Verwaltung sowie Interessensvertretungen |
| Erfolgskriterium: | Regelmäßige Einbeziehung von Ombudspersonen |
| Federführung: | <p>Intern: Personal- und Organisationsamt</p> <p>Extern: Amt für Chancengleichheit</p> |
| Kooperationspartner*innen: | <p>Intern: Amt für Chancengleichheit (Perspektive Geschlechtergerechtigkeit und Integration), Gesamtpersonalrat, Schwerbehindertenvertretung</p> <p>Extern: Heidelberger Dienste gGmbH, Teilnehmer*innen der Arbeitsgruppe „Diversity im Unternehmen“ (am Bündnis für Familie beteiligte Unternehmen, Personalverantwortliche aus Wirtschaft, Verwaltung, Interessensvertretungen)</p> |
| Erforderliche Sachmittel: | keine zusätzlichen |
| Durchführungszeitraum: | <p>Intern: laufend</p> <p>Extern: offen</p> |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Personal- und Organisationsentwicklung bei Arbeitsgeber*innen

| | |
|--|--|
| Zielvorschlag B3: | Diversitätsorientierte Angebote in der Personalentwicklung bei Arbeitsgeber*innen |
| Maßnahmevorschlag: (11.13) | Gezielte Förderung von Nachwuchskräften aus unterrepräsentierten Gruppen z. B. durch interne Potentialanalysen. |
| Stellungnahme/ggf. Projektbeschreibung zu Umsetzungsmöglichkeiten | <p>Stadtverwaltung: Die Förderung von Nachwuchskräften erfolgt bei der Stadtverwaltung auf verschiedenen Ebenen. Einerseits bieten wir über das allgemeine Fortbildungsprogramm viele Möglichkeiten, insbesondere die persönliche, soziale und die methodische Kompetenz zu erweitern. Darüber hinaus bieten stadtinterne Ausschreibungen von Stellen mit Perspektiven die Chance der beruflichen und persönlichen Weiterentwicklung. Zudem sind auch Vorgesetzte in der Verpflichtung, die Personalentwicklung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aktiv zu fördern. Hier bietet u.a. das Personalgespräch die Möglichkeit für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre diesbezüglichen Erwartungen zu formulieren und mit der vorgesetzten Person entsprechende Schritte abzustimmen. Nicht zuletzt steht es den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern jederzeit frei, sich mit Weiterentwicklungswünschen für fachübergreifende Themen auch direkt an das Personal- und Organisationsamt zu wenden. Eine darüber hinausgehende gezielte Förderung von Nachwuchskräften besonderer Gruppen halten wir derzeit -auch vor dem Hintergrund der aus unserer Sicht nicht verlässlich zu ermittelnden Unterrepräsentanz (vgl. <i>Maßnahme 11.5</i>) für nicht praktikabel.</p> <p>„Bündnis für Familie Heidelberg“: Dieser Vorschlag kann Gegenstand einer Einschätzung und Positionierung im Arbeitskreis „Diversity im Unternehmen“ s.o. werden.</p> |
| Zielgruppe: | Personalverantwortliche aus Wirtschaft und Verwaltung sowie Interessensvertretungen |
| Erfolgskriterium: | Umsetzung entsprechender Maßnahmen |
| Federführung: | Intern: Personal- und Organisationsamt Extern: Amt für Chancengleichheit |
| Kooperationspartner*innen: | Intern: Gesamtpersonalrat, Schwerbehindertenvertretung, Ausbildungsbeauftragte der Stadt Heidelberg, Amt für Chancengleichheit Extern: Heidelberger Dienste gGmbH, Teilnehmer*innen der Arbeitsgruppe „Diversity im Unternehmen“ (am Bündnis für Familie beteiligte Unternehmen, Personalverantwortliche aus Wirtschaft, Verwaltung, Interessensvertretungen) |
| Erforderliche Sachmittel: | keine zusätzlichen |
| Durchführungszeitraum: | Intern: - Extern: offen |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Personal- und Organisationsentwicklung bei Arbeitgeber*innen

| | |
|--|---|
| Zielvorschlag B3: | Diversitätsorientierte Angebote in der Personalentwicklung bei Arbeitgeber*innen |
| Maßnahmevorschlag: (11.14) | Entwicklung von Mentoring- und Patenschaftsprogrammen |
| Stellungnahme/ggf. Projektbeschreibung zu Umsetzungsmöglichkeiten | <p>Stadtverwaltung: Ein formal geregeltes Mentoring- und Patenschaftsprogramm gibt es bei der Stadtverwaltung bisher nicht. Gleichwohl haben neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in vielen Amtsbereichen besondere Ansprechpersonen, die sich gezielt im Rahmen eines Mentoring oder als „Patin/Pate“ um diese Personen kümmern und sie in der Einarbeitung unterstützen. Teilweise wird dies organisatorisch unterstützt (z.B. Reduzierung der Fallzahl stellvertretender</p> <p>Sachgebietsleitungen im Amt für Soziales und Senioren bzw. im Jobcenter auf 50 %, um die weiteren 50 % der Arbeitszeit für die Einarbeitung neuer Kolleginnen und Kollegen „frei“ zu haben); teilweise hat sich dies im Arbeitsalltag entsprechend dergestalt etabliert, dass eine erfahrene Person aus der Abteilung die Patenschaft für die neue Personen übernimmt.</p> <p>Zudem stehen erfahrene Führungspersonen als Mentor für Nachwuchskräfte auf Einzelnachfrage zur Verfügung (sogen. Mentorenteam aus Amtsleiterinnen und Amtsleitern, resultierend aus der vor einigen Jahren erfolgten Personalentwicklungsmaßnahme für Führungskräfte).</p> <p>„Bündnis für Familie Heidelberg“: Im Bündnis für Familie gibt es bereits erste Ansätze eines Kurz - Mentorings bei dem Wiedereinsteigerinnen und Jobsuchende in den Austausch mit Vertretern aus Heidelberger Unternehmen und Institutionen kommen, was als wirkungsvoller Impuls zum beruflichen Wiedereinstieg bzw. Neuorientierung dient. Die Entwicklung eines erweiterten Patenschaftsprogramms kann zudem Gegenstand des Arbeitskreises „Diversity im Unternehmen“ s.o. werden.</p> |
| Zielgruppe: | Personalverantwortliche aus Wirtschaft und Verwaltung sowie Interessensvertretungen |
| Erfolgskriterium: | Umsetzung entsprechender Programme |
| Federführung: | Intern: Personal- und Organisationsamt Extern: Amt für Chancengleichheit |
| Kooperationspartner*innen: | Intern: Interessierte aus allen Ämtern, Amt für Chancengleichheit Extern: Heidelberger Dienste gGmbH, Teilnehmer*innen der Arbeitsgruppe „Diversity im Unternehmen“ (am Bündnis für Familie beteiligte Unternehmen, Personalverantwortliche aus Wirtschaft, Verwaltung, Interessensvertretungen) |
| Erforderliche Sachmittel: | keine zusätzlichen |
| Durchführungszeitraum: | Intern: - Extern: offen |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Personal- und Organisationsentwicklung bei Arbeitsgeber*innen

| | |
|--|--|
| Zielvorschlag B3: | Diversitätsorientierte Angebote in der Personalentwicklung bei Arbeitsgeber*innen |
| Maßnahmevorschlag: (11.15) | Entwicklung von Maßnahmen um Vertreter*innen unterrepräsentierter Gruppen zur Verantwortungsübernahme hinzuführen. |
| Maßnahmevorschlag: (11.16) | Gezielte Förderung von weiblichen Nachwuchskräften und Nachwuchskräften aus unterrepräsentierten Gruppen |
| Stellungnahme/ggf. Projektbeschreibung zu Umsetzungsmöglichkeiten | <p>Personal- und Organisationsamt: (Vgl. hierzu Ausführungen zur Maßnahme 11.13 in Verbindung mit Vorschlag 11.5)</p> <p>Amt für Chancengleichheit Ab März 2016 bietet das Amt für Chancengleichheit in Kooperation mit der Kontaktstelle Frau und Beruf Mannheim verschiedene Unterstützungs- und Beratungsmöglichkeiten für Frauen mit und ohne Migrationshintergrund an, die eine Führungsposition anstreben oder sich selbstständig machen wollen.</p> <p>Teil dieses Angebotes ist der Aufbau eines so genannten „Erfolgsteams“ pro Jahr im Sinne einer kollegialen Beratung (auch „Intervision“ genannt). Ziel des Projektes ist die Erhöhung der Fähigkeiten der Teilnehmerinnen zum Selbst-Coaching und Selbstmanagement. Dauer des Projektes: 4-6 Monate, Teilnehmerinnenzahl: 6-8 Personen.</p> <p>Voraussetzung für die Teilnahme: Die Teilnehmerinnen sollten aus unterschiedlichen Branchen oder Fachgebieten stammen, vergleichbare Erfahrungen in Bezug auf den beruflichen Hintergrund haben, ohne direkte Arbeitsbeziehung im Arbeitsalltag und in keinem direkten hierarchischen Verhältnis zueinander stehen. Die Teilnahme erfolgt freiwillig, alle Teilnehmerinnen sind zur Verschwiegenheit verpflichtet.</p> <p>Akquise: Die Teilnehmerinnen werden von der Kontaktstelle in enger Abstimmung mit dem Amt für Chancengleichheit sowohl über eine direkte Ansprache im Zuge des bestehenden Beratungsangebotes als auch durch gezielte Öffentlichkeitsarbeit mittels Infoveranstaltungen und Presseartikeln akquiriert. Das Personal- und Organisationsamt der Stadt Heidelberg unterstützt grundsätzlich eine Teilnahme interessierter städtischer Mitarbeiterinnen sowie die interne Bewerbung des Projektes, z.B. in der internen Zeitung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Heidelberg (HEINZ).</p> <p>Ablauf: Die kollegiale Beratung folgt einem strukturierten Ablauf in sechs Phasen. Der feste Rahmen bietet Orientierung für alle Beteiligten und hilft dabei, das komplexe Beratungsgeschehen zu steuern. So ist es möglich, ohne professionelle Coaches innerhalb eines überschaubaren Zeitraums befriedigende Ergebnisse und Lösungen zu erzielen.</p> <p>In einer von der Kontaktstelle Frau und Beruf moderierten Einführungsveranstaltung lernen die Teilnehmerinnen Methoden und Instrumente kennen, um auch über die Projektlaufzeit hinaus ihre Unterstützung selbst zu organisieren und ihre (beruflichen) Netzwerke zu managen.</p> |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Personal- und Organisationsentwicklung bei Arbeitsgeber*innen

| | |
|-----------------------------------|---|
| | <p>Anschließend treffen sich die Teilnehmerinnen selbständig in einem regelmäßigen Turnus (z.B. alle 4-6 Wochen) für 1-2 Stunden außerhalb der Arbeitszeit in einem Seminarraum. Aus dem eigenen Kreis entwickeln die Teilnehmerinnen dabei Strategien und Lösungsmöglichkeiten für Herausforderungen, denen sie sich beruflich gegenüber sehen. Bei jeder Sitzung wird von der Gruppe ein eigenes Praxisbeispiel ausgewählt, das nach einem durch die Methoden fest vorgegebenen Muster bearbeitet wird. Die Teilnehmerinnen nehmen hierzu bei jeder Sitzung eine andere Rolle ein (z.B. Fallgeberin, Moderatorin, Beraterin, Prozessbeobachterin). Nach einer zuvor festgelegten Anzahl von Sitzungen erfolgt eine Evaluation mit der Moderatorin. Bei Bedarf trifft sich die Gruppe im Anschluss eigenverantwortlich weiter.</p> |
| Zielgruppe: | <ul style="list-style-type: none"> • Personalverantwortliche aus Wirtschaft und Verwaltung sowie Interessensvertretungen • Frauen mit und ohne Migrationshintergrund, die eine Führungsposition anstreben oder in Führungspositionen weiter aufsteigen möchten und Selbstständige mit kleinen Unternehmen |
| Erfolgskriterium: | Umsetzung entsprechender Maßnahmen |
| Federführung: | <p>Extern: Amt für Chancengleichheit Intern: Personal- und Organisationsamt</p> |
| Kooperationspartner*innen: | <p>Intern: Amt für Chancengleichheit, Gesamtpersonalrat, Schwerbehindertenvertretung</p> <p>Extern: Kontaktstelle Frau und Beruf Mannheim, Personalverantwortliche aus Wirtschaft, Personal- und Organisationsamt, Verwaltung und am Bündnis für Familie beteiligte Unternehmen.</p> |
| Erforderliche Sachmittel: | Mittel im Haushalt 2016 vorhanden, Mittelbedarf 2017/18 je 5.000 Euro enthalten im Maßnahmenpaket 11.33 (s. 11.33) |
| Durchführungszeitraum: | <p>Intern: offen Extern: 2016 – 2018</p> |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Personal- und Organisationsentwicklung bei Arbeitsgeber*innen

| | |
|--|---|
| Zielvorschlag B3: | Diversitätsorientierte Angebote in der Personalentwicklung bei Arbeitsgeber*innen |
| Maßnahmevorschlag: (11.17) | Schaffung von Hospitationsmöglichkeiten für grundsätzlich geeignete Bewerber*innen |
| Stellungnahme/ggf. Projektbeschreibung zu Umsetzungsmöglichkeiten | <p>Stadtverwaltung: Von der Möglichkeit, eine geeignete Person auf einer Stelle ein bis zwei Tage „mitlaufen“ zu lassen, haben wir in besonderen Einzelfällen bereits in der Vergangenheit Gebrauch gemacht. Dies ist aber auf absolute Einzelfälle und einen sehr kurzen Zeitraum (1-2 Tage) begrenzt, da ansonsten ggf. ein faktisches Arbeitsverhältnis entstehen könnte.</p> <p>Für das generelle Angebot, mehrere potenziell geeignete Personen auf einer Stelle hospitieren zu lassen, sehen wir aus praktischen Gründen keinen Raum. Die betreffenden Personen benötigen bei einer Hospitation eine entsprechende Anleitung und der betroffene Bereich müsste dann z.B. auch in der Lage sein, ein Ranking bezüglich der Geeignetheit der Personen abgeben zu können. Hier sehen wir aus zeitlichen und tatsächlichen Gründen auch unter Berücksichtigung der Arbeitsbelastung in den einzelnen Ämtern große Hindernisse. Dies schließt jedoch nicht aus, eine kurzzeitige Hospitation (1-2 Tage) von 2-3 Personen in einem besonderen Einzelfall unter geeigneten Rahmenbedingungen auf Wunsch und unter aktiver Mitwirkung des betreffenden Amtes zu ermöglichen.</p> <p>„Bündnis für Familie Heidelberg“: Dieser Vorschlag kann Gegenstand einer Einschätzung und Positionierung im Arbeitskreis „Diversity im Unternehmen“ s.o. werden.</p> |
| Zielgruppe: | Personalverantwortliche aus Wirtschaft und Verwaltung sowie Interessensvertretungen |
| Erfolgskriterium: | Bereitstellung von entsprechenden Angeboten |
| Federführung: | Intern: Personal- und Organisationsamt Extern: Amt für Chancengleichheit |
| Kooperationspartner*innen: | Intern: Amt für Chancengleichheit, Gesamtpersonalrat, Schwerbehindertenvertretung Extern: Heidelberger Dienste gGmbH, Teilnehmer*innen der Arbeitsgruppe „Diversity im Unternehmen“ (am Bündnis für Familie beteiligte Unternehmen, Personalverantwortliche aus Wirtschaft, Verwaltung, Interessensvertretungen) |
| Erforderliche Sachmittel: | keine zusätzlichen |
| Durchführungszeitraum: | Intern: laufend in besonderen Einzelfällen Extern: offen |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Personal- und Organisationsentwicklung bei Arbeitgeber*innen

| | |
|--|---|
| Zielvorschlag B3: | Diversitätsorientierte Angebote in der Personalentwicklung bei Arbeitgeber*innen |
| Maßnahmevorschlag: (11.18) | Flexiblere und längere Praktika durch Arbeitgeber*innen für Jugendliche um Berufsperspektiven zu entwickeln |
| Stellungnahme/ggf. Projektbeschreibung zu Umsetzungsmöglichkeiten | <p>Die Rahmenbedingungen für entsprechende Praktika bei der Stadt Heidelberg sind grundsätzlich vorhanden.</p> <p>Wichtige unterstützende Maßnahmen der Stadt: Practicabay und Heidelberger Ausbildungstage, Heidelberger Übergangsmanagement an der Gemeinschaftsschule Geschwister-Scholl-Schule. Reallabor I, zweites Teilprojekt</p> <p>Der Verantwortungsbereich des Amtes für Schule und Bildung umfasst die Schülerinnen und Schüler der Heidelberger Schulen. Je nach Schulart finden an den Schulen spezifische Berufscurricula statt. Über diese findet in regelmäßigen Besprechungen ein Austausch zwischen den o.g. Verantwortlichen statt.</p> <p>Neu auftretende Fragestellungen und Bedarfe werden so identifiziert, bestehende Projekte und Programme weiterentwickelt.</p> <p>„Bündnis für Familie Heidelberg“: Dieser Vorschlag kann Gegenstand einer Einschätzung und Positionierung im Arbeitskreis „Diversity im Unternehmen“ s.o. werden.</p> |
| Zielgruppe: | Jugendliche in Heidelberg |
| Erfolgskriterium: | Übergangsquoten ins Gymnasium, Caritas-Studie 2015: bundesweit niedrigste Zahl an Schülern ohne Abschluss, Bestnoten im Bertelsmann Schulatlas im Kriterium schulisches Lernen. |
| Federführung: | <p>Intern: Personal- und Organisationsamt, Amt für Schule und Bildung/Abteilung Schulentwicklung/Regionales Bildungsbüro für Programme und Kooperationen</p> <p>Extern: Amt für Chancengleichheit</p> |
| Kooperationspartner*innen: | Extern: Unternehmen, die Praktika anbieten, Kammern, Jobcenter und Agentur für Arbeit, Heidelberger Dienste gGmbH, Jugendagentur |
| Erforderliche Sachmittel: | <p>Eingestellte Haushaltsmittel im Teilhaushalt des Amtes für Schule und Bildung</p> <p>Institutionelle Förderung der Jugendagentur Heidelberg</p> <p>Erforderliche Mittel für die Folgejahre werden im Rahmen der Haushaltsberatungen 2017/18 angemeldet.</p> |
| Durchführungszeitraum: | <p>Intern: laufend</p> <p>Extern: offen</p> |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Personal- und Organisationsentwicklung bei Arbeitgeber*innen

| | |
|--|--|
| Zielvorschlag B3: | Diversitätsorientierte Angebote in der Personalentwicklung bei Arbeitgeber*innen |
| Maßnahmevorschlag: (11.19) | Beratung und Vernetzung von Arbeitgeber*innen zum Thema Inklusion von Menschen mit Behinderung |
| Stellungnahme/ggf. Projektbeschreibung zu Umsetzungsmöglichkeiten | <p>Stadtverwaltung: Eine Vernetzung mit anderen Arbeitgeber/innen speziell zu diesem Themenkomplex besteht bisher nicht. Gleichwohl sind wir über unsere Netzwerke mit anderen Städten zu allen die Verwaltungen betreffenden Themen (d.h. im Einzelfall auch zu o.g. Thema) in regelmäßigem Austausch.</p> <p>„Bündnis für Familie Heidelberg“: Dieses Thema wird bereits im Arbeitskreis „Inklusion“ bearbeitet. Die Heidelberger Dienste gGmbH bringt sich gerne aktiv in die Ansprache und Beratung von Arbeitgeber*innen noch intensiver ein.</p> |
| Zielgruppe: | Personalverantwortliche aus Wirtschaft und Verwaltung sowie Interessensvertretungen |
| Erfolgskriterium: | Umsetzung entsprechender Maßnahmen |
| Federführung: | Intern: Personal- und Organisationsamt, Amt für Soziales und Senioren Extern: Amt für Chancengleichheit |
| Kooperationspartner*innen: | Intern: Schwerbehindertenbeauftragter, Kommunale Behindertenbeauftragte, Amt für Chancengleichheit, Gesamtpersonalrat Extern: Heidelberger Dienste gGmbH, Integrationsfachdienst der Agentur für Arbeit, Kammern, Berufsbildungswerk Neckargemünd, Beirat von Menschen mit Behinderungen, Ganzheitliches Bildungs- und Beratungszentrum zur Förderung und Integration behinderter und chronisch kranker Frauen und Mädchen e.V., Teilnehmer*innen der Arbeitsgruppe „Diversity im Unternehmen“ (am Bündnis für Familie beteiligte Unternehmen, Personalverantwortliche aus Wirtschaft, Verwaltung, Interessensvertretungen) |
| Erforderliche Sachmittel: | keine zusätzlichen |
| Durchführungszeitraum: | Intern: - Extern: laufend |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Personal- und Organisationsentwicklung bei Arbeitgeber*innen

| | |
|--|--|
| Zielvorschlag B3: | Diversitätsorientierte Angebote in der Personalentwicklung bei Arbeitgeber*innen |
| Maßnahmevorschlag: (11.20) | Personalverantwortliche für den Bereich Inklusion von Menschen mit Behinderung sensibilisieren |
| Stellungnahme/ggf. Projektbeschreibung zu Umsetzungsmöglichkeiten | <p>Stadtverwaltung: Der Anteil schwerbehinderter Menschen an den bei der Stadtverwaltung betrug zum 01.01.2015 etwas mehr als 8,5%.</p> <p>Die Sensibilisierung personalverantwortlicher Personen für den Bereich der Inklusion erfolgt auf vielfältige Weise. Die Interessen dieser Menschen werden durch unsere Schwerbehindertenvertretung transportiert und unterstützt (z.B. auch in Gesprächen mit Vorgesetzten). Entsprechende Maßnahmen z.B. zur Unterstützung am Arbeitsplatz werden -teilweise auch auf Veranlassung durch das Fachamt (die vorgesetzte Person)- abgestimmt und durchgeführt.</p> <p>Zudem sind bei Personalauswahlverfahren häufig unter den Bewerberinnen und Bewerbern Menschen mit Behinderungen. Hier erfolgt oft bereits im Vorfeld und teilweise auch während der Auswahlgespräche ein intensiver Austausch mit den Vorgesetzten zur Frage eventuell zu treffender Maßnahmen bei Einsatz einer behinderten Person. Insbesondere bei Fortbildungen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz findet auch dieses Thema Raum.</p> <p>„Bündnis für Familie Heidelberg“: Dieses Thema wird bereits im Arbeitskreis „Inklusion“ bearbeitet. Die Heidelberger Dienste gGmbH bringt sich gerne aktiv in die Ansprache und Beratung von Arbeitgeber*innen noch intensiver ein.</p> |
| Zielgruppe: | Personalverantwortliche aus Wirtschaft und Verwaltung sowie Interessensvertretungen |
| Erfolgskriterium: | Entsprechende Sensibilisierungsmaßnahmen |
| Federführung: | Intern: Personal- und Organisationsamt Extern: Amt für Chancengleichheit |
| Kooperationspartner*innen: | Intern: Gesamtpersonalrat, Schwerbehindertenbeauftragter, Amt für Chancengleichheit, Amt für Soziales und Senioren Extern: Heidelberger Dienste gGmbH, Teilnehmer*innen der Arbeitsgruppe „Diversity im Unternehmen“ (am Bündnis für Familie beteiligte Unternehmen, Personalverantwortliche aus Wirtschaft, Verwaltung, Interessensvertretungen, Beirat von Menschen mit Behinderungen) |
| Erforderliche Sachmittel: | keine zusätzlichen |
| Durchführungszeitraum: | Intern: laufend Extern: laufend |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Personal- und Organisationsentwicklung bei Arbeitgeber*innen

| | |
|--|---|
| Zielvorschlag B3: | Diversitätsorientierte Angebote in der Personalentwicklung bei Arbeitgeber*innen |
| Teilziel: | Unterstützende Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und Familie: |
| Maßnahmevorschlag: (11.21) | Führungspositionen in Teilzeit ermöglichen / ausbauen |
| Maßnahmevorschlag: (11.22) | Flexible Arbeitszeiten, Sabbatical-Möglichkeiten, alternative Arbeitszeitmodelle, neue Arbeitsorganisation |
| Maßnahmevorschlag: (11.23) | Tarifliche Vereinbarungen für temporäre Freistellungen |
| Stellungnahme/ggf. Projektbeschreibung zu Umsetzungsmöglichkeiten | <p>Stadtverwaltung: Zu 11.20: Dieses Verfahren ist bereits üblich bei der Stadtverwaltung Heidelberg. Im Rahmen einer eingerichteten verwaltungsinternen Arbeitsgruppe ist bereits geplant zu prüfen, welche Möglichkeiten der Weiterentwicklung dieses Instrumentes bestehen.</p> <p>„Bündnis für Familie Heidelberg“: Dieses Thema wird bereits in der Arbeitsgruppe „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ im Rahmen des „Bündnis für Familie Heidelberg“ thematisiert.</p> <p>zu 11.21 Diese Verfahren sind in diversen Ausprägungen bereits üblich bei der Stadtverwaltung Heidelberg. Die bisherigen Regelungen zum Thema Arbeitszeit wurden im Jahr 2010 übergreifend in der Dienstvereinbarung zur Flexibilisierung der Arbeitszeit zusammengefasst. Neben der Beibehaltung der Gleitzeitregelung ergaben sich positive Auswirkungen beispielsweise für die Arbeitszeiterfassung (5-Minuten-Takt) und die Dauer der Mittagspause (30 Minuten bei Arbeitszeit zwischen 6 – 9 Stunden/Tag). In Ergänzung zu vielfältigen Arbeitszeitmodellen in Teilzeit wurde für die Kernzeit (Anwesenheitspflicht) festgehalten, dass Abweichungen insbesondere aus familiären Gründen in Einzelfällen in Abstimmung mit der/dem jeweiligen Vorgesetzten möglich sind. Daneben gibt es ebenfalls seit dem Jahr 2010 die Möglichkeit von dem Angebot der alternierenden Tele- und Heimarbeit Gebrauch zu machen und einen Teil der Arbeit am häuslichen Arbeitsplatz zu verrichten. Einher mit weiteren Angeboten zur Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und Familie, wie z.B. die Möglichkeit ½ Urlaubstage in Anspruch zu nehmen, geht die Entwicklung der Arbeitsorganisation zu Team- und projektbezogenen Strukturen, die die Flexibilität erhöhen. Berufliche Auszeiten über Sabbatical- Modelle oder die Einrichtung eines Lebensarbeitszeitkontos im Hinblick auf das spätere Ausscheiden ergänzen das Angebotsspektrum.</p> <p>„Bündnis für Familie Heidelberg“: Dieses Thema wird bereits in der Arbeitsgruppe „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ im Rahmen des „Bündnis für Familie Heidelberg“ thematisiert.</p> <p>zu 11.22 Für temporäre Freistellung gibt es zahlreiche gesetzliche und tarifvertragliche Regelungen. Zumindest im öffentlichen Dienst fehlt es nicht</p> |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Personal- und Organisationsentwicklung bei Arbeitgeber*innen

| | |
|-----------------------------------|--|
| | <p>an rechtlichen Grundlagen für volle Freistellungen oder Teilfreistellungen, z. Bsp. Landesbeamten-gesetz, Familienpflegezeitgesetz, Pflegezeitgesetz, Teilzeit- und Befristungsgesetz, TVöD-V. Bei der Stadt Heidelberg sind derzeit knapp 750 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter teilzeitbeschäftigt.</p> <p>„Bündnis für Familie Heidelberg“: Es ist nicht geplant dies zum Thema im Arbeitskreis „Diversity im Unternehmen“ zu machen.</p> |
| Zielgruppe: | Arbeitgeber*innen aus Wirtschaft und Verwaltung sowie Interessensvertretungen |
| Erfolgskriterium: | Umsetzung entsprechender Maßnahmen |
| Federführung: | Intern: Personal- und Organisationsamt Extern: Amt für Chancengleichheit |
| Kooperationspartner*innen: | Intern: Amt für Chancengleichheit , Gesamtpersonalrat, Schwerbehindertenvertretung Extern: Heidelberger Dienste gGmbH, Teilnehmer*innen der Arbeitsgruppe „Diversity im Unternehmen“ (am Bündnis für Familie beteiligte Unternehmen, Personalverantwortliche aus Wirtschaft, Verwaltung, Interessensvertretungen, Beirat von Menschen mit Behinderungen |
| Erforderliche Sachmittel: | keine zusätzlichen |
| Durchführungszeitraum: | Intern: 11.20 laufend / 11.21 laufend / 11.22 laufend Extern: 11.20 laufend /11.21. laufend / 11.22 laufend |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Personal- und Organisationsentwicklung bei Arbeitgeber*innen

| | |
|--|--|
| Zielvorschlag B3: | Diversitätsorientierte Angebote in der Personalentwicklung bei Arbeitgeber*innen |
| Teilziel: | Unterstützende Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und Familie: |
| Maßnahmevorschlag: (11.24): | Unterstützung der Kinderbetreuung von der Krippe bis zur Schule (Ähnlicher Vorschlag im Beteiligungsprozess Bildung: M5.6.) |
| Stellungnahme/ggf. Projektbeschreibung zu Umsetzungsmöglichkeiten | <p>Kinder- und Jugendamt: Heidelberg ist eine familienfreundliche Stadt. In enger Zusammenarbeit mit vielen freien Trägern wurde das Angebot an Betreuungsplätzen in den letzten Jahren massiv ausgebaut. Durch den Krippenplatzausbau ergibt sich für Heidelberg ein zentraler Standortvorteil. Mit einer Versorgungsquote von über 50 Prozent nimmt Heidelberg eine Spitzenposition im Kleinkindbereich (0-3 Jahre) in allen westlichen Bundesländern ein. Die Versorgungsquote bei den Kindern über drei Jahren bis zum Schuleintritt liegt bei über 100 Prozent. Im Rahmen der jährlichen Bedarfsplanung erfolgt der kontinuierliche Ausbau im vorschulischen Betreuungsbereich. Heidelberg bietet im Verbund der Träger ein vielfältiges und flexibles Betreuungsangebot an. Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist, mit den bereitgestellten Betreuungsangebote und der Wahl des Betreuungsplatzes entsprechend der familiären Situation, gut möglich.</p> <p>Personal- und Organisationsamt: Die Unterstützung von „städtischen“ Eltern bei der Kinderbetreuung erfolgt in enger Kooperation mit dem Kinder- und Jugendamt im Rahmen der vorhandenen Angebote.</p> <p>„Bündnis für Familie Heidelberg“: Das von den Heidelberger Diensten koordinierte Bündnis für Familie Heidelberg arbeitet bereits als Lotse im Rahmen von Bündnissprechstunden zu diesem Thema. Diese Sprechstunden finden u.a. in den Unternehmen statt und bieten Raum für zentrale Fragen rund um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Berufstätige (werdenden) Eltern können so frühzeitig eine Kinderbetreuungslösung sichern. Diese Sprechstunden sind bei Arbeitgeber*innen und Dritten bereits etabliert und können themenspezifisch ausgebaut werden.</p> |
| Zielgruppe: | Eltern in ihren vielfältigen Gruppenzugehörigkeiten bei privaten und öffentlichen Arbeitgeber*innen |
| Erfolgskriterium: | Umsetzung entsprechender Angebote |
| Federführung: | Intern: Personal- und Organisationsamt Für kommunale Angebote: Kinder- und Jugendamt |
| Kooperationspartner*innen: | Intern: Amt für Chancengleichheit Extern: Träger*innen von Kinderbetreuungsangeboten, Heidelberger Dienste gGmbH, Teilnehmer*innen der Arbeitsgruppe „Diversity im Unternehmen“ (am Bündnis für Familie beteiligte Unternehmen, Personalverantwortliche aus Wirtschaft, Verwaltung, Interessensvertretungen) |
| Erforderliche Sachmittel: | keine zusätzlichen |
| Durchführungszeitraum: | Intern: laufend Extern: laufend |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Personal- und Organisationsentwicklung bei Arbeitgeber*innen

| | |
|--|--|
| Zielvorschlag B3: | Diversitätsorientierte Angebote in der Personalentwicklung bei Arbeitgeber*innen |
| Teilziel: | Unterstützende Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und Familie: |
| Maßnahmevorschlag: (11.25) | Befragung der am Bündnis für Familie beteiligten Unternehmen, welche Formen der Kinderbetreuung und Unterstützung bei der Pflege Angehöriger von den Beschäftigten tatsächlich gebraucht werden unter besonderer Berücksichtigung der Anliegen von Männern und Vätern (von der Herkunft unabhängig) |
| Stellungnahme/ggf. Projektbeschreibung zu Umsetzungsmöglichkeiten | 2007 und 2008 gab es hierzu bereits eine Befragung im Rahmen des Bündnisses für Familie Heidelberg. Eine neue (aktivierende) Befragung ist in Kooperation des Bündnisses für Familie mit dem Amt für Chancengleichheit denkbar. |
| Zielgruppe: | Personalverantwortliche in Unternehmen und Verwaltung sowie Interessensvertretungen. |
| Erfolgskriterium: | Konzeptionelle Abstimmung sowie der Entwicklung eines tragfähigen Finanz- und Zeitplans für die Durchführung einer entsprechenden Befragung. |
| Federführung: | Bündnis für Familie Heidelberg |
| Kooperationspartner*innen: | Amt für Chancengleichheit, Amt für Stadtentwicklung und Statistik |
| Erforderliche Sachmittel: | keine zusätzlichen städtischen Mittel |
| Durchführungszeitraum: | offen |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Personal- und Organisationsentwicklung bei Arbeitgeber*innen

| | |
|--|---|
| Zielvorschlag B3: | Diversitätsorientierte Angebote in der Personalentwicklung bei Arbeitgeber*innen |
| Teilziel: | Unterstützende Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und Familie: |
| Maßnahmevorschlag: (11.26) | Gezielte Fortbildung über persönliche Voraussetzungen zur Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und Familie insbesondere für von Eltern und Auszubildende |
| Stellungnahme/ggf. Projektbeschreibung zu Umsetzungsmöglichkeiten | <p>Stadtverwaltung: Entsprechende Angebote wurden/werden immer wieder in das Fortbildungsangebot aufgenommen – leider mussten die Seminare/Vorträge wegen mangelnder Nachfrage in der Regel storniert werden. (Zuletzt in 2015: Vereinbarkeit beginnt am Küchentisch, Lydia Hilberer).</p> <p>Bündnis für Familie: im Bündnis für Familie Heidelberg existiert hierzu ein ausgearbeitetes Konzept „Beruf und Familie mein Leben“, welches bereits bei verschiedenen Arbeitgeber*innen in Heidelberg realisiert wurde. Eine Weiterentwicklung des Konzeptes kann im Rahmen des Arbeitskreises „Diversity in Unternehmen“ erfolgen.</p> |
| Zielgruppe: | Eltern und Auszubildende in ihren vielfältigen Gruppenzugehörigkeiten bei privaten und öffentlichen Arbeitgeber*innen |
| Erfolgskriterium: | Umsetzung entsprechender Maßnahmen |
| Federführung: | Intern: Personal- und Organisationsamt Extern: Amt für Chancengleichheit |
| Kooperationspartner*innen: | Intern: Gesamtpersonalrat, Schwerbehindertenbeauftragter, Jugend- und Ausbildungsvertretung, Amt für Chancengleichheit Extern: Heidelberger Dienste gGmbH, Teilnehmer*innen der Arbeitsgruppe „Diversity im Unternehmen“ (am Bündnis für Familie beteiligte Unternehmen, Personalverantwortliche aus Wirtschaft, Verwaltung, Interessensvertretungen) |
| Erforderliche Sachmittel: | keine zusätzlichen |
| Durchführungszeitraum: | Intern: laufend Extern: laufend |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Personal- und Organisationsentwicklung bei Arbeitgeber*innen

| | |
|--|--|
| Zielvorschlag B3: | Diversitätsorientierte Angebote in der Personalentwicklung bei Arbeitgeber*innen |
| Teilziel: | Unterstützende Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und Familie: |
| Maßnahmevorschlag: (11.27) | Info über Weiterbildungsmöglichkeiten während der Familienzeit |
| Stellungnahme/ggf. Projektbeschreibung zu Umsetzungsmöglichkeiten | <p>Stadtverwaltung: Dieses Verfahren ist bereits üblich bei der Stadtverwaltung Heidelberg:</p> <p>Das Personal- und Organisationsamt nahm und nimmt entsprechende Angebote immer wieder in das Fortbildungsangebot auf. Viele Seminare/Vorträge mussten in der Vergangenheit wegen mangelnder Nachfrage storniert werden.</p> <p>Seit Mai 2009 gibt es unter Federführung des Amtes für Öffentlichkeitsarbeit die HEINZ – die Zeitung für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Heidelberg. Die Publikation wird über die Sekretariate an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verteilt und geht auch an die beurlaubten Kolleginnen und Kollegen. Die HEINZ steht zudem als Dokument in den Öffentlichen Ordnern zur Verfügung. HEINZ berichtet regelmäßig über vielfältige innerstädtische Themen und beinhaltet zudem interne und externe Stellenausschreibungen der Stadtverwaltung sowie amtliche Informationen und Bekanntmachungen. Hierzu zählen auch Informationen über Weiterbildungsmöglichkeiten während der Familienzeit.</p> |
| Zielgruppe: | Eltern in ihren vielfältigen Gruppenzugehörigkeiten |
| Erfolgskriterium: | Bereitstellung von entsprechenden Angeboten |
| Federführung: | Intern: Personal- und Organisationsamt, Amt für Öffentlichkeitsarbeit Extern: Amt für Chancengleichheit |
| Kooperationspartner*innen: | Intern: Gesamtpersonalrat, Schwerbehindertenbeauftragter, Amt für Chancengleichheit Extern: Heidelberger Dienste gGmbH, Teilnehmer*innen der Arbeitsgruppe „Diversity im Unternehmen“ (am Bündnis für Familie beteiligte Unternehmen, Personalverantwortliche aus Wirtschaft, Verwaltung, Interessensvertretungen) |
| Erforderliche Sachmittel: | keine zusätzlichen |
| Durchführungszeitraum: | Für die Stadtverwaltung: seit Mai 2009 laufend |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Personal- und Organisationsentwicklung bei Arbeitsgeber*innen

| | |
|--|--|
| Zielvorschlag B3: | Diversitätsorientierte Angebote in der Personalentwicklung bei Arbeitsgeber*innen |
| Teilziel: | Unterstützende Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und Familie: |
| Maßnahmevorschlag: (11.28) | Ein durch Eltern vergebenes Gütesiegel für Familienfreundlichkeit |
| Stellungnahme/ggf. Projektbeschreibung zu Umsetzungsmöglichkeiten | <p>Stadtverwaltung: An einer Teilnahme in der Arbeitsgruppe „Diversity im Unternehmen“ zu diesem Thema besteht kein Interesse</p> <p>Bündnis für Familie: Das Bündnis arbeitet seit 2014 an diesem Thema. Für 2016 ist eine „Kick-Off-Veranstaltung“ dazu geplant. Das Thema soll darum nicht Gegenstand in der Arbeitsgruppe „Diversity im Unternehmen“ werden.</p> |
| Zielgruppe: | Eltern in ihren vielfältigen Gruppenzugehörigkeiten |
| Erfolgskriterium: | Umsetzung eines entsprechenden Bewertungssystems |
| Federführung: | Intern: Personal- und Organisationsamt Extern: Bündnis für Familie |
| Kooperationspartner*innen: | Intern: Amt für Chancengleichheit Extern: Heidelberger Dienste gGmbH, Teilnehmer*innen der Arbeitsgruppe „Diversity im Unternehmen“ (am Bündnis für Familie beteiligte Unternehmen, Personalverantwortliche aus Wirtschaft, Verwaltung, Interessensvertretungen) |
| Erforderliche Sachmittel: | keine zusätzlichen |
| Durchführungszeitraum: | Intern: - Extern: 2016 |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Personal- und Organisationsentwicklung bei Arbeitsgeber*innen

| | |
|--|--|
| Zielvorschlag B3: | Diversitätsorientierte Angebote in der Personalentwicklung bei Arbeitsgeber*innen |
| Teilziel: | Unterstützende Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und Familie: |
| Maßnahmevorschlag: (11.29) | Studienbesuch bei ausgewählten schwedischen Unternehmen in Kooperation mit der Deutsch-Schwedischen Gesellschaft Heidelberg e.V.: Information und Austausch mit Unternehmen und der lokalen Politik über die Möglichkeiten einer Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Väter. |
| Stellungnahme/ggf. Projektbeschreibung zu Umsetzungsmöglichkeiten | Ein koordinierter und ggfs. auf Dauer angelegter Austausch zwischen interessierten Heidelberger Unternehmen und Unternehmen aus Schweden zum Thema Vereinbarkeit und väterfreundliche Personalpolitik ist als Folge einer vom Amt für Chancengleichheit organisierten Fachtagung zum Thema grundsätzlich denkbar (<i>vgl. Maßnahme 11.30</i>). |
| Zielgruppe: | Personalverantwortliche aus Wirtschaft und Verwaltung sowie Interessensvertretungen |
| Erfolgskriterium: | Durchführung eines entsprechenden Studienbesuches |
| Federführung: | Amt für Chancengleichheit. |
| Kooperationspartner*innen: | Intern: Referat des Oberbürgermeisters Extern: ggfs. Deutsch-Schwedische Gesellschaft Heidelberg e.V., Schwedische Botschaft in Deutschland, Bündnis für Familie, Unternehmen aus dem privaten und öffentlichen Bereich in Heidelberg und ausgewählte schwedische Unternehmen |
| Erforderliche Sachmittel: | Bei Zustimmung zum Maßnahmevorschlag durch den Gemeinderat wird dem Ausschuss für Soziales und Chancengleichheit ein Finanzkonzept vorgelegt |
| Durchführungszeitraum: | offen |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Personal- und Organisationsentwicklung bei Arbeitgeber*innen

| | |
|--|--|
| Zielvorschlag B3: | Diversitätsorientierte Angebote in der Personalentwicklung bei Arbeitgeber*innen |
| Teilziel: | Unterstützende Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und Familie: |
| Maßnahmevorschlag: (11.30) | Fachtagung in Heidelberg mit Vertreter*innen schwedischer und deutscher Unternehmen, die als Best-Practice-Beispiele die Möglichkeiten (und positiven Effekte) einer väterfreundlichen Personalpolitik aufzeigen. |
| Stellungnahme/ggf. Projektbeschreibung zu Umsetzungsmöglichkeiten | <p>Das Amt für Chancengleichheit kann diesen Vorschlag 2016 bereits umsetzen: Um die Stadtgesellschaft und die in Heidelberg ansässigen Unternehmen noch stärker für die besonderen Bedarfe von Vätern bei der Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und Elternschaft zu sensibilisieren, organisiert das Amt für Chancengleichheit in Kooperation mit der Deutsch-Schwedischen Gesellschaft Heidelberg eine Fachtagung mit Vertreterinnen und Vertretern schwedischer und deutscher Unternehmen sowie mit Expert*innen aus Wissenschaft und Politik.</p> <p>Anhand von Best-Practice-Beispielen sollen sowohl die bestehenden Möglichkeiten als auch die positiven Effekte einer väterfreundlichen Personalpolitik für die Unternehmen selbst aufgezeigt werden. Das Bündnis für Familie und die Kammern fungieren dabei als Multiplikatoren in die bestehende Unternehmenslandschaft.</p> |
| Zielgruppe: | Beschäftigte in ihren vielfältigen Gruppenzugehörigkeiten, Heidelberger Unternehmen und Personalverantwortliche |
| Erfolgskriterium: | Durchführung einer Tagung |
| Federführung: | Amt für Chancengleichheit |
| Kooperationspartner*innen: | Intern: Amt für Wirtschaftsförderung und Beschäftigung Extern: Ggfs. Deutsch-Schwedische Gesellschaft Heidelberg e.V., Schwedische Botschaft in Deutschland, Kammern, Bündnis für Familie, Personalverantwortliche aus dem privaten und öffentlichen Bereich |
| Erforderliche Sachmittel: | Im Haushalt 2015/2016 vorhanden |
| Durchführungszeitraum: | 2016 |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Personal- und Organisationsentwicklung bei Arbeitsgeber*innen

| | |
|--|--|
| Zielvorschlag B3: | Diversitätsorientierte Angebote in der Personalentwicklung bei Arbeitsgeber*innen |
| Teilziel: | Unterstützende Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und Familie: |
| Maßnahmevorschlag: (11.31) | Gute Beispiele für die Unterstützung von Vätern und Müttern öffentlich bekannt machen |
| Stellungnahme/ggf. Projektbeschreibung zu Umsetzungsmöglichkeiten | <p>Stadtverwaltung: Auf den Internetseiten der Stadt Heidelberg findet sich beim Stichwort „Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und Familie“ die ganze Bandbreite der Angebote der Stadt zu diesem Thema.</p> <p>Bündnis für Familie: Dieser Vorschlag wird bereits von der Gründung an im Bündnis für Familie bearbeitet und ist über die Website www.familie-heidelberg.de öffentlich zugänglich. Darum kein Gegenstand einer Einschätzung und Positionierung im Arbeitskreis „Diversity im Unternehmen“.</p> |
| Zielgruppe: | Eltern in ihren vielfältigen Gruppenzugehörigkeiten |
| Erfolgskriterium: | Entsprechende Öffentlichkeitsarbeit |
| Federführung: | Intern: Personal- und Organisationsamt Extern: Amt für Chancengleichheit |
| Kooperationspartner*innen: | Intern: Personal- und Organisationsamt , Amt für Öffentlichkeitsarbeit Extern: Heidelberger Dienste gGmbH, Teilnehmer*innen der Arbeitsgruppe „Diversity im Unternehmen“ (am Bündnis für Familie beteiligte Unternehmen, Personalverantwortliche aus Wirtschaft, Verwaltung, Interessensvertretungen) |
| Erforderliche Sachmittel: | keine zusätzlichen |
| Durchführungszeitraum: | laufend |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Personal- und Organisationsentwicklung bei Arbeitsgeber*innen

| | |
|--|--|
| Zielvorschlag B3: | Diversitätsorientierte Angebote in der Personalentwicklung bei Arbeitsgeber*innen |
| Teilziel: | Unterstützende Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und Familie: |
| Maßnahmevorschlag: (11.32) | Austausch zwischen den Teilnehmer*innen des Schulprojekts „Damit Vereinbarkeit gelingt“ und Unternehmer*innen des Bündnisses über die Vorstellungen der Beschäftigten von morgen. |
| Stellungnahme/ggf. Projektbeschreibung zu Umsetzungsmöglichkeiten | Bündnis für Familie: Ein Austausch wird gegenwärtig nicht für sinnvoll erachtet. |
| Zielgruppe: | Schüler*innen in ihren vielfältigen Gruppenzugehörigkeiten, Interessierte aus Wirtschaft und Verwaltung |
| Erfolgskriterium: | Organisation entsprechender Treffen |
| Federführung: | Amt für Chancengleichheit |
| Kooperationspartner*innen: | Extern: Heidelberger Dienste gGmbH, Trägerin der Maßnahmen „Damit Vereinbarkeit gelingt“, interessierte Personalverantwortliche aus dem privaten und öffentlichen Bereich |
| Erforderliche Sachmittel: | keine zusätzlichen |
| Durchführungszeitraum: | offen |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Personal- und Organisationsentwicklung bei Arbeitsgeber*innen

| | |
|--|--|
| Zielvorschlag B3: | Diversitätsorientierte Angebote in der Personalentwicklung bei Arbeitsgeber*innen |
| Teilziel: | Unterstützende Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und Familie: |
| Maßnahmevorschlag: (11.33) | Angebote zum Thema Wiedereinstieg und Weiterqualifizierung für Männer und Frauen in ihrer Vielfalt niederschwelliger und bekannt machen. |
| Stellungnahme/ggf. Projektbeschreibung zu Umsetzungsmöglichkeiten | <p>Das Amt für Chancengleichheit hat seine Arbeit zu diesem Thema weiterentwickelt: Es übernimmt seit September 2015 die Koordination eines abgestimmten Auftritts der in Heidelberg existierenden Angebote zu den Themen berufliche Fort- und Weiterbildung und Aufstieg, Karriere und Existenzgründungswunsch von Frauen. Dazu gehören der Aufbau entsprechender Websites sowie die Erstellung von zwei Online-Handbüchern, die einen umfassenden Überblick über die vor Ort bestehenden Fortbildungs-, Beratungs- und Coachingangebote ermöglichen. Ergänzend zum Online-Handbuch soll künftig auch eine jährlich aktualisierte Informations- und Überblicksbroschüre zum Thema „Frau und Karriere“ in gedruckter Form zur Verfügung gestellt werden.</p> <p>In Kooperation mit dem Regionalbüro für berufliche Fortbildung Heidelberg, Mannheim, Neckar-Odenwald und Sinsheim bietet das Amt seit Oktober 2015 ergänzend eine kostenfreie, trägerneutrale Erst- und Lotsenberatung bei allen Fragen der beruflichen Neu- und Umorientierung bzw. beruflichen Weiterbildung für Frauen und Männer an.</p> <p>Vorgesehen ist außerdem ab März 2016 ein zusätzliches kostenfreies Beratungsangebot der Kontaktstelle Frau und Beruf Mannheim zu den Themen Aufstieg und Karriere sowie Existenzgründung speziell für Frauen.</p> <p>Damit diese Beratungs- und Informationsmöglichkeiten breitestmöglich angenommen werden, sind u.a. die öffentlichkeitswirksame Ausrichtung eines regelmäßig stattfindenden Heidelberger Weiterbildungstages sowie weitere flankierende themenspezifische Veranstaltungen unterschiedlichster Formate vorgesehen.</p> <p>Das Bündnis für Familie erstellt und druckt die Broschüre „Wegweiser für den beruflichen Wiedereinstieg in Heidelberg“. Diese Broschüre gibt einen Überblick über alle Themen und Fragestellungen rund um das Thema „Wiedereinstieg“ und soll als Orientierungsleitfaden dienen. Es beinhaltet wesentliche Ansprechpartner*innen und Kontakte in Heidelberg. Zudem sollen die Inhalte in digitaler Form auf die Bündnis-Website unter: www.familie-heidelberg.de übertragen werden. Eine passende Domain, welche direkt auf dieser Seite verweist, ist in Planung.</p> |
| Zielgruppe: | Frauen und Männer im erwerbsfähigen Alter in ihren vielfältigen Gruppenzugehörigkeiten |
| Erfolgskriterium: | Umsetzung entsprechender Maßnahmen |
| Federführung: | Intern: Amt für Chancengleichheit (Weiterqualifizierung) Extern: Heidelberger Dienste gGmbH (Wiedereinstieg) |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Personal- und Organisationsentwicklung bei Arbeitsgeber*innen

| | |
|-----------------------------------|---|
| Kooperationspartner*innen: | <p>Weiterqualifizierung: Intern: Referat des Oberbürgermeisters, ggfs. Amt für Öffentlichkeitsarbeit Extern: Regionalbüro für berufliche Fortbildung Heidelberg, Mannheim, Neckar-Odenwald, Sinsheim; Mitglieder des Netzwerks für berufliche Fortbildung Heidelberg; Kontaktstelle Frau und Beruf Mannheim, Wiedereinstieg: Intern: Amt für Chancengleichheit Extern: Agentur für Arbeit</p> |
| Erforderliche Sachmittel: | <p>Amt für Chancengleichheit: zusätzliche erforderliche Mittel jährlich 11.900 Euro</p> <ul style="list-style-type: none"> • Druckkosten für die Broschüre „Frau und Karriere“: jährlich 2.900 Euro • Erforderliche Mittel Beratungsangebote: jährlich 5.000 Euro. • Themenspezifische Informationsveranstaltungen: jährlich 4.000 Euro <p>Bei Zustimmung zu dem Vorschlag erfolgt eine Mittelanmeldung im Rahmen der Haushaltsplanung 2017/18. Im Rahmen der noch ausstehenden Verwaltungsvorschrift zur Umsetzung des neuen Chancengleichheitsgesetzes, wird eine Kostenerstattung durch das Land geprüft.</p> |
| Durchführungszeitraum: | Beginn 2015/2016, laufend |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Personal- und Organisationsentwicklung bei Arbeitgeber*innen

| | |
|--|--|
| Zielvorschlag B4: | Marketing zur Stärkung von Diversität |
| Maßnahmevorschlag: (11.34) | Entwicklung einer neuen Arbeitgeber*innenmarke (Marketingkonzept entsprechend dem Leitbild Vielfalt) |
| Stellungnahme/ggf. Projektbeschreibung zu Umsetzungsmöglichkeiten | <p>Stadtverwaltung: Die Entwicklung eines Personalmarketingkonzepts zur Gewinnung neuen Personals und Bindung vorhandenen Personals mit dem zentralen Bestandteil einer Arbeitgeberinnenmarke ist derzeit in Bearbeitung. Ausgehend von einer umfassenden IST-Analyse zur Situationsbestimmung und Identifikation der wesentlichen Zielgruppen und Handlungsbedarfe folgt in einem nächsten Schritt die Entwicklung der Arbeitgeberinnenmarke.</p> <p>Zu gegebener Zeit werden dabei auch andere Stellen innerhalb der Verwaltung eingebunden sowie ggf. externe Unterstützung hinzugezogen. Ziel ist es ein Konzept zu entwickeln, welches einen breiten Konsens innerhalb der verschiedenen Gruppen an Beschäftigten der Verwaltung finden und gleichzeitig den Unternehmens-, Personal- und Marketingstrategien gerecht werden kann. Ebenso sollen damit bestehende positive Imagefaktoren unterstrichen bzw. negativen entgegengewirkt werden.</p> <p>Bündnis für Familie: Diese Maßnahme kann Gegenstand einer Einschätzung und Positionierung im Arbeitskreis „Diversity im Unternehmen“ werden.</p> |
| Zielgruppe: | Arbeitgeber*innen aus Wirtschaft und Verwaltung, sowie Interessensvertretungen |
| Erfolgskriterium: | Umsetzung entsprechender Maßnahmen |
| Federführung: | Intern: Personal- und Organisationsamt Extern: Amt für Chancengleichheit |
| Kooperationspartner*innen: | Intern: Referat des Oberbürgermeisters, Amt für Öffentlichkeitsarbeit, Amt für Chancengleichheit, Gesamtpersonalrat Extern: Heidelberger Dienste gGmbH, Teilnehmer*innen der Arbeitsgruppe „Diversity im Unternehmen“ (am Bündnis für Familie beteiligte Unternehmen, Personalverantwortliche aus Wirtschaft, Verwaltung, Interessensvertretungen) |
| Erforderliche Sachmittel: | Zur Zeit keine zusätzlichen |
| Durchführungszeitraum: | Intern: 2015/16 Extern: offen |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Personal- und Organisationsentwicklung bei Arbeitsgeber*innen

| | |
|--|--|
| Zielvorschlag B4: | Marketing zur Stärkung von Diversität |
| Maßnahmevorschlag: (11.35) | Öffentlichkeitsarbeit: Kommunikationskultur ohne Ausgrenzung verfolgen und Vielfalt der Lebensmodelle betonen |
| Stellungnahme/ggf. Projektbeschreibung zu Umsetzungsmöglichkeiten | <p>Stadtverwaltung: Bereits jetzt verfolgt das Amt für Öffentlichkeitsarbeit bei seiner gesamten Öffentlichkeitsarbeit eine Kommunikationskultur ohne Ausgrenzung von Personen, Personengruppen, Lebensformen und Lebenslagen unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Alter und Behinderung. Auf gesamtstädtischer Ebene hat Amt 13 beispielsweise gemeinsam mit dem Amt für Chancengleichheit beim Aufbau des neuen Foto-Bestands „Menschen in der Stadt“ darauf geachtet, dass Geschlechterstereotypen vermieden werden.</p> <p>Ein weiterer Fokus liegt beim Thema des barrierefreien Zugangs zu Informationen/ Angeboten für Menschen mit Behinderungen im Internet, bei der Verwendung leichter Sprache und der Berücksichtigung von Bildern mit Menschen unterschiedlicher Behinderung bei Darstellungen. Dieser Bereich wird auch mit Blick auf die zu erwartende Novellierung des Bundesbehindertengleichstellungsgesetzes kontinuierlich weiterentwickelt.</p> <p>Die Vielfalt von Gruppenzugehörigkeiten wird insbesondere in den Kontexten Gesundheit, Bildung, Arbeit, Partizipation, Mobilität und Wohnen auch zukünftig und in Kooperation mit den jeweiligen Fachbereichen/ Fachstellen kontinuierlich weiterentwickelt.</p> <p>Die neue Bildsprache ist im Rahmen des neuen Corporate Design-Prozesses entwickelt worden. Ein aktuelles Projekt übergeordneter Art ist die Foto-Aktion „Wir sind Heidelberg“ auf der Facebook-Seite der Stadt. Die unterschiedlichsten, im Stadtgebiet interviewten Menschen geben einen Einblick in ihr Lebensgefühl und ihre Beziehung zu ihrer Stadt. Ziel ist unter anderem, die Vielfalt von Heidelberg zu zeigen.</p> <p>Ein Image-Defizit auf stadtweiter Ebene, welches eine große Imagekampagne erforderlich machen müsste, sieht das Amt für Öffentlichkeitsarbeit aktuell nicht. Selbstverständlich werden wie bisher auch gerne punktuell PR-Projekte der Ämter crossmedial (im Print- wie auch im Online-Bereich) flankiert.</p> <p>Bündnis für Familie: Diese Maßnahme kann Gegenstand einer Einschätzung und Positionierung im Arbeitskreis „Diversity im Unternehmen“ werden.</p> |
| Zielgruppe: | Interessierte aus Wirtschaft und Verwaltung, sowie Interessensvertretungen |
| Erfolgskriterium: | Umsetzung entsprechender Maßnahmen |
| Federführung: | Intern: Amt für Öffentlichkeitsarbeit Extern: Amt für Chancengleichheit |

Umsetzungsmöglichkeiten für die Ziel- und Maßnahmevorschläge im Themenbereich Personal- und Organisationsentwicklung bei Arbeitsgeber*innen

| | |
|-----------------------------------|--|
| Kooperationspartner*innen: | Intern: Personal- und Organisationsamt, Referat des Oberbürgermeisters, Amt für Chancengleichheit, Gesamtpersonalrat Extern: Heidelberger Dienste gGmbH, Teilnehmer*innen der Arbeitsgruppe „Diversity im Unternehmen“ (am Bündnis für Familie beteiligte Unternehmen, Personalverantwortliche aus Wirtschaft, Verwaltung, Interessensvertretungen) |
| Erforderliche Sachmittel: | Zur Zeit keine zusätzlichen, bedarfsbezogen werden erforderliche Mittel im Rahmen der Haushaltsplanungen angemeldet |
| Durchführungszeitraum: | Intern: laufend Extern: mittelfristig |