

Handbuch für kommunale Gleichstellungsarbeit in Sachsen

Inhaltsverzeichnis

1. Grundlagen kommunaler Gleichstellungsarbeit

- 1.1. Gesetzliche Grundlagen auf Europaebene:
Der Europäische Gemeinschaftsvertrag (Amsterdamer Vertrag)
- 1.2. Gesetzliche Grundlagen auf Bundesebene:
Das Grundgesetz (GG)
2. Gleichberechtigungsgesetz (2. GleichberG)
- 1.3. Gesetzliche Grundlagen auf Landesebene
Verfassung des Freistaates Sachsen
Sächsische Landkreisordnung (SächsLkrO)
Sächsische Gemeindeordnung (SächsGemO)
Erläuterungen zu den gesetzlichen Regelungen der Sächsischen Landkreis-
und Gemeindeordnung
Status der Gleichstellungsbeauftragten
Hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte
Ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte
Weisungsfreiheit
Sitzungsteilnahme
- 1.4. Kommunalspezifische Grundlage – Hauptsatzung
Formulierungsbeispiele für ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte
Formulierungsbeispiele für hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte
- 1.5. Verwaltungsinterne Grundlagen
Geschäftsverteilungsplan und Ansiedlung der Stelle der
Gleichstellungsbeauftragten
Geschäftsverteilungsplan
Ansiedlung der Stelle der Gleichstellungsbeauftragten
Dienstanweisung
Stellenbeschreibung und Eingruppierung für hauptamtliche
Gleichstellungsbeauftragte
Stellenbeschreibung
Eingruppierung für hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte
Produktbeschreibung

2. Ausstattung von Gleichstellungsbeauftragten

2.1. Personelle Ausstattung

2.2. Finanzielle Ausstattung

2.3. Räumliche, technische und sächliche Ausstattung

3. Inhalte kommunaler Gleichstellungsarbeit

3.1. Bestandsaufnahmen: Frauenbericht, Frauenhandbuch, Fraueninformationsbörsen

3.2. Frauen und Arbeit

3.3. Gleichstellung im öffentlichen Leben

3.4. Gewalt gegen Frauen

3.5. Zielgruppenspezifische Arbeit
Mädchen und Jungen
Ausländische Frauen
Familienfrauen
Andere Gleichstellungsbeauftragte
"Frauentreffs" und anderes

3.6. Frauenkulturarbeit

3.7. Öffentlichkeitsarbeit

4. Zusammenarbeit mit der Frauenbeauftragten und der Personalvertretung

4.1. Zusammenarbeit mit der Frauenbeauftragten

4.2. Zusammenarbeit mit der Personalvertretung

5. Gleichstellungsbeauftragte und Gender Mainstreaming

6. Gleichstellungslexikon

7. Frauen in Sachsen – Zahlen, Daten, Fakten

8. Literaturverzeichnis

9. Anhang

- 9.1. Die Landesarbeitsgemeinschaft (LAG) der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten
- 9.2. Anschreiben der Staatsministerin für Fragen der Gleichstellung von Frau und Mann vom 13.07.1993 zur Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten gemäß der Sächsischen Landkreisordnung
- 9.3. Hinweise des Sächsischen Staatsministeriums des Innern zur Bestellung von Kommunalen Frauenbeauftragten nach dem Sächsischen Frauenförderungsgesetz vom 13. Februar 1997
- 9.4. Muster-Hauptsatzung für kreisangehörige Städte und Gemeinden mit mehr als 100 000 Einwohnern
- 9.5. Diskussionsentwurf für eine Muster-Dienstanweisung des Deutschen Städte- und Gemeindetages
- 9.6. Muster einer Satzung über die Entschädigung für ehrenamtliche Tätigkeit des Sächsischen Städte- und Gemeindetages
- 9.7. Richtlinie der Sächsischen Staatsministerin für Gleichstellung von Frau und Mann über die Gewährung von Zuschüssen zur Förderung der Chancengleichheit von Frau und Mann (Richtlinie zur Förderung der Chancengleichheit) vom 19. Juni 2001

10. Gesetzesverzeichnis

1. Grundlagen kommunaler Gleichstellungsarbeit

1.1. Gesetzliche Grundlagen auf Europaebene

Der Europäische Gemeinschaftsvertrag (Amsterdamer Vertrag) Der Europäische Gemeinschafts-Vertrag, in der Regel Amsterdamer Vertrag genannt, wurde am 1. Mai 1999 unterzeichnet und gilt dadurch für alle Mitgliedsstaaten der Europäischen Union, auch für die Bundesrepublik.

Artikel 2

„Die Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen ist eine der Aufgaben der Europäischen Gemeinschaft.“

Artikel 3

„Bei allen ihren Tätigkeiten wirkt die Gemeinschaft darauf hin, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern.“

1.2. Gesetzliche Grundlagen auf Bundesebene:

Das Grundgesetz (GG)

Seit 1957 ist die Gleichberechtigung im Grundgesetz (GG) der Bundesrepublik Deutschland verankert ¹.

Grundgesetz, Artikel 3

Gleichheit vor dem Gesetz

„(2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

(3) Niemand darf wegen seines Geschlechts (...) benachteiligt oder bevorzugt werden.“

¹ Alle im folgenden kursiv gedruckten und grau hinterlegten Texte sind Zitate bzw. Originaldokumenten entnommen.

2. Gleichberechtigungsgesetz (2. GleichberG)

Das Zweite Gleichberechtigungsgesetz (2. GleichberG vom 24. Juni 1994) ist ein so genanntes Artikelgesetz, das aus mehreren Artikeln besteht, in denen verschiedene Gesetzesmaterien geregelt werden.

Im Wesentlichen beschränkt sich der Geltungsbereich dieses Gesetzes auf die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes des Bundes.

Nur die

- Artikel 5 (Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes),
- Artikel 7 (Änderung des Bürgerlichen Gesetzbuches),
- Artikel 8 (Änderung des Arbeitsgerichtsgesetzes) und
- Artikel 10 (Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz)

gelten auch für die Beschäftigten in der Privatwirtschaft und sind insofern für Gleichstellungsbeauftragte relevant.

Das „Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“ (Beschäftigtenschutzgesetz = Art. 10 GleichberG) gilt *für alle* Beschäftigten in der Bundesrepublik. Das Gesetz verpflichtet Arbeitgeber und Dienstvorgesetzte, die Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu schützen, gibt den Beschäftigten ein Beschwerderecht und sieht Sanktionsmaßnahmen bei sexueller Belästigung vor.

1.3. Gesetzliche Grundlagen auf Landesebene

Verfassung des Freistaates Sachsen

Die Förderung der Gleichstellung ist auf Landesebene in Artikel 8 der Sächsischen Verfassung festgeschrieben:

Verfassung des Freistaates Sachsen, Artikel 8

(Gleichstellung von Mann und Frau)

„Die Förderung der rechtlichen und tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern ist Aufgabe des Landes.“

Sächsische Landkreisordnung (SächsLkrO)

Auf Landkreisebene ist der Auftrag zur Verwirklichung der Gleichberechtigung in § 60 SächsLkrO niedergelegt.

§ 60 Sächsische Landkreisordnung

„(2) Zur Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frau und Mann haben die Landkreise Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen. Sie sollen hauptamtlich tätig sein. Das Nähere regelt die Hauptsatzung.“

„(4) Die Beauftragten sind in der Ausübung ihrer Tätigkeit unabhängig und können an den Sitzungen des Kreistages und der für ihren Aufgabenbereich zuständigen Ausschüsse mit beratender Stimme teilnehmen.“

Sächsische Gemeindeordnung (SächsGemO)

Für die Gemeinden gilt für den Auftrag zur Verwirklichung der Gleichberechtigung § 64 SächsGemO.

§ 64 Sächsische Gemeindeordnung

„(2) Zur Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frau und Mann haben die Gemeinden mit eigener Verwaltung Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen. In Gemeinden mit mehr als 20.000 Einwohnern soll diese Aufgabe hauptamtlich erfüllt werden. Näheres regelt die Hauptsatzung.“

„(3) Die Beauftragten sind in der Ausübung ihrer Tätigkeit unabhängig und können an den Sitzungen des Gemeinderats und der für ihren Aufgabenbereich zuständigen Ausschüsse mit beratender Stimme teilnehmen.“

Erläuterung zu den gesetzlichen Regelungen der Sächsischen Landkreis- und Gemeindeordnung

Die Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten ist eine den Gemeinden und Landkreisen per Gesetz zugewiesene weisungsfreie Pflichtaufgabe.

Gemäß § 28 Abs. 3 SächsGemO bestellt der Gemeinderat im Einvernehmen mit dem Bürgermeister die hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte. Der Bürgermeister ist zuständig, soweit der Gemeinderat ihm die Entscheidung überträgt oder diese zur laufenden Verwaltung gehört (§ 28 Abs. 3 Satz 3 SächsGemO). Die Entscheidung kann gemäß § 41 Abs. 2 SächsGemO auch auf den beschließenden Ausschuss übertragen werden.

Für die Bestellung einer ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten gilt die Spezialregelung des § 17 Abs. 2 SächsGemO. Die Entscheidung kann gleichwohl gemäß § 53 Abs. 2 Satz 3 i.V.m. § 41 Abs. 2 SächsGemO auf den Bürgermeister oder gemäß § 41 Abs. 2 SächsGemO auf den beschließenden Ausschuss übertragen werden.

Um eine ordnungsgemäße Erfüllung dieser Aufgabe zu unterstützen, folgen nun einige Erläuterungen:

Status von Gleichstellungsbeauftragten

Der Auftrag und die Kompetenzen sind für alle kommunalen Gleichstellungsbeauftragten gleich, egal, mit welchem Status sie bestellt sind.

Zweifelsohne ist die Art der Bestellung jedoch ein wichtiger Hinweis darauf, welche Bedeutung der Funktion von Gleichstellungsbeauftragten² beigemessen wird.

Bei der Bestellung müssen unbedingt klare Regelungen hinsichtlich des Status der Gleichstellungsbeauftragten getroffen werden.

Grundsätzlich ist - entsprechend den anfallenden Aufgaben - auf einen angemessenen Umfang an wöchentlicher Arbeitszeit zu achten. Ausschlaggebend muss hier die Größe des kommunalen Zuständigkeitsbereiches sein, v.a. aber die festgelegten Aufgaben, Rechte und Pflichten der Beauftragten.

Immer wieder wird in öffentlichen Äußerungen, in der Literatur und auch von Gleichstellungsbeauftragten selbst zwischen haupt-, „neben“- und ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten unterschieden, wobei formalrechtlich nach SächsLkrO und SächsGemO nur zwischen hauptamtlichen und ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten zu unterscheiden ist.

² Entsprechend den gesetzlichen Grundlagen können die Gleichstellungsaufgaben sowohl von einer Frau als auch von einem Mann wahrgenommen werden. Da die Gleichstellungsstelle in der Praxis jedoch vorwiegend von einer Frau besetzt ist, sowie aus Gründen der Lesbarkeit, wird im nachfolgenden Text nur die weibliche Form verwendet, gleichwohl auch Männer dadurch angesprochen sind.

Der Begriff „Nebenamtlichkeit“ im Zusammenhang mit der Gleichstellungsarbeit ist falsch und kann zu Irritationen führen, da er in Rechtsvorschriften und Kommentierungen auf beamtenrechtliche Begriffe und Bestimmungen bezogen verwendet wird.

Da in Zukunft eine konsequente Umsetzung der richtigen Bezeichnungen angestrebt wird, werden nachfolgend nur die Begriffe „haupt- und ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte“ erläutert.

Hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte

Die Bestellung einer hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten ist vorgesehen, wenn der Aufgabenumfang mindestens die Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit beansprucht und sich die Beauftragten ausschließlich oder vorrangig den Gleichstellungsaufgaben widmen, d.h., bei einer Beschäftigung mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit liegt keine Hauptamtlichkeit vor. Bei Gemeinden mit mehr als 20.000 Einwohnerinnen und Einwohnern sowie bei Landkreisen ist der Gesetzgeber davon ausgegangen, dass ein solcher Aufgabenumfang regelmäßig vorliegt. Er hat sich deshalb in § 60 Abs. 2 Satz 2 SächsLkrO und § 64 Abs. 2 Satz 2 SächsGemO für eine Soll - Regelung entschieden, d.h. bei diesen Gebietskörperschaften ist die Aufgabe grundsätzlich hauptamtlich zu

Im Einzelfall kann von einer Hauptamtlichkeit abgesehen werden, wenn besondere Umstände dies rechtfertigen.

Laut Erlass des Staatsministeriums des Innern vom 16.12.1994 kann für das Abweichen von dieser Soll-Vorschrift *„ein Hinweis auf die allgemeine schlechte Haushaltslage (..) angesichts der klaren gesetzgeberischen Entscheidung **nicht als ausreichender Grund** angesehen werden.“*

Ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte

Für ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte gelten die Vorschriften der Gemeindeordnung für den Freistaat Sachsen über die ehrenamtliche Tätigkeit, insbesondere die §§ 18, 19 und 21 SächsGemO.

Hinsichtlich der Freistellung ehrenamtlicher Gleichstellungsbeauftragter ist eine Festlegung in der Hauptsatzung der Kommune wünschenswert.

Festzuschreiben ist auf jeden Fall der Anspruch der ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten auf Erstattung der Auslagen. Als Grundlage für die Festlegungen können die Regelungen der Mustersatzung über die Entschädigung für ehrenamtliche Tätigkeit des Sächsischen Städte- und Gemeindetages dienen. Die

Höhe der Entschädigung sollte in der Hauptsatzung oder über einen Verweis in der Hauptsatzung in der „Entschädigungssatzung für ehrenamtlich tätige Bürgerinnen und Bürger“ der jeweiligen Gemeinde festgelegt werden.

Weisungsfreiheit

Gemäß Landkreis- bzw. Gemeindeordnung sind die sächsischen Gleichstellungsbeauftragten – egal, ob haupt- oder ehrenamtlich - *„in der Ausübung ihrer Tätigkeit unabhängig“*.

Dies bedeutet, dass sie in der Ausübung ihrer Funktion nicht an fachliche Weisungen ihres bzw. ihrer Vorgesetzten gebunden sind und für ihre spezielle Aufgabe keine bzw. keinen Vorgesetzten haben. Die Gleichstellungsbeauftragten sind jedoch gegenüber anderen Organisationseinheiten nicht weisungsbefugt.

Aus dieser Unabhängigkeit ergibt sich z. B., dass Gleichstellungsbeauftragte eigenständige Öffentlichkeitsarbeit betreiben sowie mit unterschiedlichen Partnerinnen und Partnern des öffentlichen Lebens zusammenarbeiten können.

Dabei sind die Gleichstellungsbeauftragten selbstverständlich an Recht und Gesetz gebunden. Zum Anderen unterliegen hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte der Dienstaufsicht. Dienstvorgesetzter ist in Gemeinden der Bürgermeister oder die Bürgermeisterin, in Landkreisen der Landrat oder die Landrätin.

Der Umfang der Dienstaufsicht erstreckt sich auf die innere Ordnung, die allgemeine Geschäftsführung und die Personalangelegenheiten der Behörde.

Insofern ist die hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte an verwaltungsinterne Regelungen oder Anweisungen gebunden, die ihre dienst- bzw. arbeitsrechtliche Stellung zur Kommune oder den Geschäftsgang der Verwaltung betreffen (z.B. Dienstort, Aktenführung, Einhaltung von Fristen, Urlaubsgenehmigung etc.).

Den **Dienstweg** müssen kommunale Gleichstellungsbeauftragte **nicht einhalten**, da diese Pflicht nur zwischen Vorgesetzten und den ihrer fachlichen Weisungsbefugnis unterliegenden Beschäftigten besteht.

Ein Dienstweg ist vorgegeben, damit Vorgesetzte ihr fachliches Direktionsrecht ausüben und auf die Art und Weise der Aufgabenwahrnehmung Einfluss nehmen können. Ein solches Recht besteht jedoch nicht im Verhältnis zwischen Vorgesetzten und Gleichstellungsbeauftragten.

Aus dem Recht des bzw. der Dienstvorgesetzten zur Dienstaufsicht lässt sich allerdings die Befugnis ableiten, von Schreiben der Gleichstellungsbeauftragten im Interesse eines geordneten Informationsflusses innerhalb der Behörde nachrichtlich in Kenntnis gesetzt zu werden.

Sitzungsteilnahme

Zu den Kompetenzen der Gleichstellungsbeauftragten gehört auch, dass sie an den Sitzungen des Gemeinderates bzw. Kreistages und der für ihren Aufgabenbereich zuständigen Ausschüsse mit beratender Stimme teilnehmen dürfen.

Dazu heißt es im bereits zitierten Erlass des Sächsisches Staatsministerium des Innern vom 16.12.1994.

„... dass die Entscheidung, ob Beauftragte an einer solchen Sitzung teilnehmen, allein bei den Beauftragten selbst liegt. Das Gesetz ermächtigt sie, jederzeit von sich aus an den Sitzungen - auch an nicht-öffentlichen Sitzungen - teilzunehmen. Die Beauftragten nehmen darüber hinaus ‘mit beratender Stimme’ teil. Sie können demnach sich jederzeit zu Wort melden.“

Das Recht, mit beratender Stimme an den Sitzungen des Gemeinderates bzw. Kreistages und der Ausschüsse teilzunehmen, beinhaltet jedoch weder das Stimmrecht bei der Beschlussfassung noch das Antragsrecht im Gemeinderat/Kreistag.

1.4. Kommunalspezifische Grundlage – Hauptsatzung

Die einfachste Möglichkeit der Definition entsprechender Aufgaben und Kompetenzen ist deren Regelung in der Hauptsatzung, wie es die SächsLkrO und die SächsGemO festlegen: *„Das Nähere regelt die Hauptsatzung“*.

Für ehrenamtlich tätige Gleichstellungsbeauftragte wird eine Festlegung der Rechte und Aufgaben in der Hauptsatzung der übliche und in der Regel einzige Festschreibungsmodus sein.

Der Regelungsinhalt der Hauptsatzung ist abhängig vom Status der Gleichstellungsbeauftragten.

Folgende Festlegungen sollten jedoch – unabhängig vom Status - getroffen werden:

- Wird eine haupt- oder eine ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte bestellt?
- Wofür sind Gleichstellungsbeauftragte grundsätzlich zuständig?
- Wem sind Gleichstellungsbeauftragte dienstrechtlich zugeordnet?
- Welche Kompetenzen erhalten Gleichstellungsbeauftragte?

Diese Festlegungen dürfen natürlich nicht den Regelungen der SächsGemO bzw. SächsLkrO widersprechen.

Formulierungsbeispiele für ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte

Der vom Sächsischen Städte- und Gemeindetag empfohlene Text für die Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten in der „Muster - Hauptsatzung für kreisangehörige Städte und Gemeinden mit mehr als 10.000 Einwohnern“ (siehe 8.4, S. 123) wurde von vielen Kommunen in dieser oder leicht abgewandelter Form zur „näheren Regelung“, v.a. ehrenamtlicher Gleichstellungstätigkeit, übernommen.

Nachfolgend ist dieser Text, einschließlich des Hinweises für hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte, abgedruckt.

§ 13

„(1) Der Bürgermeister bestellt eine Gleichstellungsbeauftragte/einen Gleichstellungsbeauftragten. Sie/Er erfüllt ihre/seine Aufgaben im Ehrenamt/Nebenamt

Hinweis für Städte mit mehr als 20.000 Einwohnern:

In Städten mit mehr als 20.000 Einwohnern soll gemäß § 64 Abs.2 Satz 2 SächsGemO die Aufgabe der/des Gleichstellungsbeauftragten hauptamtlich erfüllt werden. Hierzu wird folgende Formulierung von Abs. 1 Satz 2 empfohlen:

Der/Die Gleichstellungsbeauftragte erfüllt ihre/seine Aufgaben im Hauptamt.

(2) Aufgabe der/des Gleichstellungsbeauftragten ist es, in der Stadtverwaltung / Gemeindeverwaltung auf die Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Männern und Frauen (Artikel 3, Abs. 2 des Grundgesetzes) hinzuwirken.

Dazu gehört insbesondere die Einbringung frauenspezifischer Belange in die Arbeit des Stadtrats/Gemeinderats und der Stadtverwaltung/Gemeindeverwaltung sowie die Mitwirkung an Maßnahmen der Stadtverwaltung/Gemeindeverwaltung, die die Gleichstellung von Männern und Frauen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder die berufliche Lage von Frauen berühren.

(3) Die/der Gleichstellungsbeauftragte ist in der Ausübung ihrer/seiner Tätigkeit unabhängig und kann an Sitzungen des Stadtrates/Gemeinderates sowie der für

ihren/seinen Aufgabenbereich zuständigen Ausschüsse mit beratender Stimme teilnehmen. Der Bürgermeister hat die Gleichstellungsbeauftragte/den Gleichstellungsbeauftragten über geplante Maßnahmen gem. Abs. 2 rechtzeitig und umfassend zu unterrichten.“

Hier ein Beispiel für eine „nähere Regelung“ in der Hauptsatzung einer kreisangehörigen Stadt³. Diese ist in einigen Punkten detaillierter formuliert:

„1. Zur Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frau und Mann wird von den Stadträten eine ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte bestellt.

2. Die Gleichstellungsbeauftragte hat Mitwirkungs- und Initiativrecht bei allen Vorhaben, Entscheidungen, Programmen und Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichberechtigung der Frau und die Anerkennung ihrer gleichwertigen Stellung in der Gesellschaft haben.

3. Die Gleichstellungsbeauftragte hat das Recht, an Sitzungen des Gemeinderates und der Ausschüsse teilzunehmen und hat hier Rederecht. Sie kann eigene Beschlussvorlagen erstellen oder beantragen, dass Beratungsgegenstände entsprechend den Regelungen der Geschäftsordnung auf die Tagesordnung der Stadtratssitzungen oder der Ausschüsse gesetzt werden.

4. In ihrer Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte ist die Angestellte dem Bürgermeister zugeordnet, aber in Ausübung ihrer Tätigkeit weisungsfrei.“

Speziell für ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte sollte zusätzlich geregelt werden, wie die Entschädigung erfolgt.

Ab und zu existieren für ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte Dienstanweisungen für ihre Funktion als Gleichstellungsbeauftragte. Das mag daran liegen, dass ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte zum großen Teil in der Kommunalverwaltung beschäftigt sind.

⁶ Alle nachfolgenden Beispiele wurden, zum Teil auf ausdrücklichen Wunsch hin, anonymisiert.

Formulierungsbeispiele für hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte

Eine in dieser oder leicht abgewandelter Form sehr häufig zu findende „nähere Regelung“ hauptamtlicher Gleichstellungstätigkeit in der Hauptsatzung ist folgende:

„(1) Der Stadtrat bestellt eine Gleichstellungsbeauftragte. Sie ist hauptamtlich tätig und dem Oberbürgermeister zugeordnet.

(2) Sie überwacht die Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frau und Mann im Zuständigkeitsbereich der Stadt. Sie hat Mitwirkungs- und Initiativrecht bei allen Vorhaben, Programmen und Maßnahmen der Stadt, die Auswirkungen auf die Gleichberechtigung von Frau und Mann und die Anerkennung ihrer gleichwertigen Stellung in der Gesellschaft haben.

(3) Die Gleichstellungsbeauftragte hat das Recht, an den Sitzungen des Stadtrates und der für ihren Aufgabenbereich zuständigen Ausschüsse mit beratender Stimme teilzunehmen. Alle Dienststellen sind verpflichtet, die Gleichstellungsbeauftragte bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen und sie frühzeitig zu beteiligen, wenn Verwaltungstätigkeit auch die Gleichstellung von Frau und Mann berührt.“

Andere Hauptsatzungen:

- betonen wiederum nochmals ausdrücklich die Weisungsfreiheit, z.B.:

„Der/Die Gleichstellungsbeauftragte ist in der Ausübung seiner/ihrer Tätigkeit unabhängig ...“

- regeln ihr Informationsrecht, z.B.:

Die/der Gleichstellungsbeauftragte „hat ein Informationsrecht über alle Angelegenheiten, die die Gleichstellung von Frau und Mann in der Stadtverwaltung berühren...“

- regeln, wem Gleichstellungsbeauftragte berichtspflichtig sind, z.B.:

„Sie/er berichtet dem Oberbürgermeister ...“

- und weiteres, z.B.:

„Sie/er berichtet dem Oberbürgermeister und gibt ihm Empfehlungen, so weit ihr/ihm dies bei der Erledigung ihrer Aufgaben erforderlich erscheint. ...“

1.5. Verwaltungsinterne Grundlagen

Geschäftsverteilungsplan und Ansiedlung der Stelle der Gleichstellungsbeauftragten

Geschäftsverteilungsplan

Durch einen Geschäftsverteilungsplan werden einer Basiseinheit, zum Beispiel einem Dezernat oder Referat, Aufgaben zugewiesen. Diese Zuweisung erfolgt nicht personenbezogen, sondern für die Organisation insgesamt.

Als Beispiel hier die Geschäftsverteilung einer Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten einer Kreisstadt, wobei bei den jeweiligen Vorgängen nur diejenigen aufgeführt werden, die für die Funktion der Gleichstellungsbeauftragten relevant sind:

Bereich 1. „Interner Wirkungskreis“:

- 1.1 *Stellungnahme zu Vorhaben und Maßnahmen der Verwaltung mit frauenspezifischem Bezug; Mitwirkung bei der Erarbeitung*
- 1.6 *Beteiligung an Gremienvorlagen mit Frauenbezug*
- 1.7 *Beratung der Leitung in frauenrelevanten Fragen.*

Bereich 2. „Externer Wirkungskreis“:

- 2.1 *Zusammenarbeit mit den gesellschaftlichen Gruppen und Körperschaften in frauen- und gleichstellungspolitischen Fragen*
- 2.2 *Förderung der Selbstorganisation von Frauen*
- 2.3 *Sammlung sozialstruktureller Daten zur Lage der Frau und Zusammenarbeit mit Trägern der Frauenforschung*
- 2.4 *Anregung und Durchführung von Fortbildungs- und Öffentlichkeitsmaßnahmen*
- 2.5 *Presse- und Öffentlichkeitsarbeit im Rahmen städtischer Grundsätze*
- 2.6 *Haushalts-, Kassen-, Rechnungswesen der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten*

2.7 *Zusammenarbeit mit FunktionsträgerInnen anderer kommunaler Gebietskörperschaften und regionaler Behörden*

2.8 *Funktionsangemessene Beteiligung bei der Vermeidung der Diskriminierung von Frauen*

2.9 *Sprechstunden und Beratung Hilfe suchender Frauen*

Ansiedlung der Stelle der Gleichstellungsbeauftragten

Aus eben genanntem Beispiel wird bereits deutlich, wie vielfältig die Aufgaben einer Gleichstellungsbeauftragten sind.

Dies sollte auch in der Ansiedlung dieser Stelle zum Ausdruck kommen.

Die Funktionen von Beauftragten sind zum einen die Koordinierung der Verwaltung, zum andern die Unterstützung von gesellschaftlichen Gruppen, die - aus welchen Gründen auch immer - nicht ausreichend in der Lage sind, ihre Rechte selbst durchzusetzen und deshalb in *allen* Bereichen kommunaler Angelegenheiten eine wirkungsvolle Vertretung brauchen.

Da die Aufgaben aller Beauftragten, auch der Gleichstellungsbeauftragten, insofern nicht auf einzelne Fachämter beschränkt sondern ämterübergreifend ist, stellen sie typische Querschnittsaufgaben dar.

Um den Querschnittsaufgaben von Gleichstellungsarbeit gerecht zu werden, hat sich die Ansiedlung der Gleichstellungsstelle als *Stabsstelle an der Verwaltungsspitze* bewährt.

Stäbe/Stabsstellen sind auf Dauer eingerichtete Organisationseinheiten, die der Unterstützung und Beratung der Leitung einer Behörde dienen. Sie sind organisatorisch außerhalb der hierarchischen Ordnung der Verwaltung angesiedelt und haben gegenüber den anderen Organisationseinheiten der Verwaltung weder Weisungs- noch Entscheidungsbefugnis.

Diese Ansiedlung der Gleichstellungsbeauftragten an der Verwaltungsspitze, also auf einer sehr hohen Hierarchieebene, hat unterschiedliche Vorteile:

- Gleichstellungsbeauftragte sind nur einer einzigen Person unterstellt.
- Diese Form der Ansiedlung ermöglicht den Zugang zu allen wichtigen Informationen der Verwaltung, wodurch bereits im Vorfeld der Entscheidungen Möglichkeiten der Einflussnahme bestehen.

- Die Gleichstellungsarbeit wird als wichtige Arbeit, eben als Querschnittsaufgabe, anerkannt.

Die Gleichstellungsstelle als Stabsstelle der Verwaltungsspitze stellt die häufigste organisatorische Einbindung von Gleichstellungsbeauftragten dar.

Dieses Modell ist auf jeden Fall der Eingliederung in ein Fachdezernat vorzuziehen.

Dienstanweisung

Die individuelle, d.h. auf die einzelnen Gleichstellungsbeauftragten bezogene Variante, ihnen die zur Erfüllung ihrer Funktion notwendigen Rechte und Pflichten zu übertragen, ist die Verfügung einer Dienstanweisung⁴ durch die Verwaltungsleitung.

Dienstanweisungen werden zur Regelung bestimmter Geschäftsabläufe oder Dienstpflichten bestimmter Bediensteter erlassen. Sie geben Gleichstellungsbeauftragten Rechtssicherheit, da sie sich bei der Erfüllung ihrer Aufgaben darauf berufen können.

Eine Dienstanweisung gilt nur für den Verantwortungsbereich, für den die Gleichstellungsbeauftragten eingestellt sind.

Aus dem Jahr 1993 stammt ein Diskussionsentwurf des Deutschen Städtetages für eine Muster - Dienstanweisung über die Aufgaben und Kompetenzen von Gleichstellungsstellen. Dieser ist im Anhang (siehe 8.5, S. 141)-abgedruckt.

Die folgende Dienstanweisung für die Wahrnehmung der Aufgaben der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten einer Stadt kann als Muster dienen. Sie orientiert sich einerseits an der genannten Muster - Dienstanweisung, geht andererseits aber teilweise weit über diese hinaus.

Hinter der Empfehlung zurück bleibt diese Dienstanweisung allerdings durch die Zuordnung der Gleichstellungsbeauftragten zu einem Dezernatsleiter. Optimal wäre es, wenn sie direkt dem Bürgermeister unterstellt wäre.

Diejenigen Passagen, die die Funktion der Frauenbeauftragten betreffen, sind im folgenden nicht zitiert:

⁷Von einer Dienstanweisung zu unterscheiden sind „Dienstvereinbarungen“. Dienstvereinbarungen sind Verträge im öffentlichen Dienst, die zwischen einer Dienststelle und der Personalvertretung abgeschlossen werden.

Dienstanweisung für die Wahrnehmung der Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

1. Allgemeine Bestimmungen

(1) Auf der Grundlage des § 64 Abs. 2 der SächsGemO vom 21.04.93 benennt die Stadt x eine Gleichstellungsbeauftragte (GSB). Die Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten ist es, in der Stadt auf die Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Männern und Frauen (Art. 3 (2) des Grundgesetzes) hinzuwirken.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte ist dem Dezernatsleiter II direkt zugeordnet und unterliegt seiner Dienst- und Fachaufsicht.. Sie hat eine Querschnittsfunktion und Eigenständigkeit in der Verwaltung sowie in der Gestaltung der Dienstzeit, bei gleichzeitiger Erfüllung der tariflichen Arbeitszeit. Sie ist hauptamtlich tätig.

2. Besondere Bestimmungen

§ 1 - Ausstattung der Stelle

(1) Für die Gleichstellungsstelle sind im städtischen Haushalt Mittel zu planen.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte hat ein eigenes Büro, welches entsprechend eines gut funktionierenden verwaltungstechnischen Ablaufs ausgestattet wird.

§ 2 - Allgemeiner Zuständigkeitsbereich

(1) Allgemeine Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten ist es, auf kommunaler Ebene Probleme und Fragestellungen bei der Gleichberechtigung von Frauen und Männern aufzuzeigen und Lösungsmöglichkeiten zu entwickeln sowie das arbeitsrechtliche EG - Anpassungsgesetz von 1980 und künftige einschlägige Gesetze zu verwirklichen. In der Zuständigkeit der Gleichstellungsbeauftragten liegen damit alle gleichstellungs- und frauenrelevanten Fragen und Angelegenheiten.

Als frauenrelevant sind solche Fragen und Angelegenheiten zu betrachten, die die Lebens- und Arbeitsbedingungen von Frauen in anderer Weise oder in stärkerem Maße berühren als die Lebens- und Arbeitsbedingungen von Männern.

(2) Da die Arbeit von kommunalen Gleichstellungsbeauftragten eine neues Tätigkeitsfeld innerhalb der Verwaltung darstellt, ist zu erwarten, dass neue Problemkreise auftauchen, die von der Gleichstellungsbeauftragten spontan aufgegriffen und bearbeitet werden müssen.

§ 3 Aufgaben und Kompetenzen

- *Die Gleichstellungsbeauftragte hält Kontakt zu Gruppen, Institutionen, Initiativen, Vereinen, Behörden.*
- *Verbindung zu den im Stadtrat vertretenen Fraktionen, insbesondere zu den Frauen.*
- *Durchführung von Sprechzeiten. Die Gleichstellungsstelle ist Anlaufpunkt für Beschwerden, Hinweise, Anfragen und Unterstützung von Frauen und Betroffenen. Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt auf deren Umsetzung hin und dient als Vermittlungsfunktion zwischen Verwaltung und Öffentlichkeit.*
- *Die Gleichstellungsbeauftragte betreibt eigenständige Öffentlichkeits- und Pressearbeit und verantwortet diese gegenüber dem Dezernatsleiter II.*

- *Erfahrungsaustausch, Kooperation und eigenständige Kontakte mit Gleichstellungs- und anderen Stellen, die für den Arbeitsbereich relevant sind, auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene.*
- *Die Gleichstellungsbeauftragte ist verpflichtet, sich selbst regelmäßig, auch durch Teilnahme an externen Maßnahmen, fortzubilden.*

§ 4 - Befugnisse

(I) Allgemeine Befugnisse

Die Ämter sind verpflichtet, die Gleichstellungsbeauftragte in der Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen. Im Rahmen ihres Zuständigkeitsbereiches hat die Gleichstellungsbeauftragte folgende verwaltungsinterne Befugnisse.

- *Der Gleichstellungsbeauftragten sind alle ihre Tätigkeit betreffenden Beschlussvorlagen für Stadtratssitzungen und Ausschusssitzungen rechtzeitig vorzulegen. Die Gleichstellungsbeauftragte kann zu gleichstellungsrelevanten Sachverhalten auch eigene Beschlussvorlagen in Stadtratssitzungen und in Sitzungen der Ausschüsse und Beiräte bringen.*

- *Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt an den Dienstberatungen der Dezernenten und Amtsleiter teil*
- *Die Gleichstellungsbeauftragte hat unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen Akteneinsicht und kann direkt von den Fachämtern Stellungnahmen zu gleichstellungsrelevanten Sachverhalten anfordern.*
- *Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt Stellung zu Vorhaben und Maßnahmen der Stadtverwaltung so weit frauen- und gleichstellungsspezifische Probleme und Angelegenheiten berührt sind. Sie ist bereits im Entwurfsstadium einzuschalten. Damit erhält die Gleichstellungsbeauftragte die Möglichkeit, bei der verwaltungsinternen Meinungsbildung ihre Stellungnahme einzubringen.*
- *Die Gleichstellungsbeauftragte kann an allen Stadtratssitzungen mit beratender Stimme teilnehmen und hat in allen Ausschüssen und Beiräten ein eigenständiges Rederecht.*

Leitfaden zu frauen- und Gleichstellungsrelevanten Fragen/Aufgaben

- *die Einbringung frauenspezifischer Belange in die Arbeit des Stadtrats und der Stadtverwaltung*
- *Zusammenarbeit mit Verbänden und Frauengruppen sowie Schaffung eines Netzes der Zusammenarbeit in Frauenfragen vor Ort*
- *Maßnahmen gegen Arbeitslosigkeit, um Benachteiligung von Frauen und Mädchen sowie von Behinderten abzubauen. Beteiligung von Frauen an ABM-Maßnahmen und Umschulungen entsprechend ihrem Anteil an der Arbeitslosigkeit*
- *Mitwirkung bei Konzepten der Kinderbetreuung, da die Vereinbarkeit von Kindererziehung und Berufstätigkeit ein zentrales Problem von Frauen ist*
- *Unterstützung, ggf. Unterbringung von Frauen mit ihren Kindern in Konfliktsituationen (geschützte Wohnunterkunft)*
- *Förderung und Unterstützung eines Frauen / Familien / Kommunikationszentrums*
- *Maßnahmen in der Stadtplanung, die besonders Auswirkungen auf Frauen/Frauen mit Kindern/Behinderte haben (genügend Beleuchtung, Tiefgaragen, Unterführung, Verkehrsführung, Spielplätze)*
- ***Untersuchungen und Analysen/Situationsberichte über die Lebens- und Arbeitsbedingungen von Frauen/Behinderten***
- *Maßnahmen, welche vorbeugen, dass Frauen Opfer seelischer und körperlicher Gewalt werden. Hilfsangebote für Betroffene, Ermutigung, Hilfe zu suchen und anzunehmen*
- *Maßnahmen, um klischeehafte Frauenbilder sowie würdelose Darstellungen als Ausdruck einer gesellschaftlichen Missachtung von Frauen zu reduzieren*
- *Kulturangebote von und für Frauen*
- *Unterstützung von besonders benachteiligten Frauen (allein erziehende, zu resozialisierende Frauen, Behinderte, Alte)*

Und ein weiteres Beispiel für eine Dienstanweisung der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten eines Landkreises, wobei auch hier diejenigen Passagen, die die Funktion der Frauenbeauftragten betreffen, ausgelassen werden:

Dienstanweisung

Gleichstellungsbeauftragte

1. Grundlagen

- Schreiben Sächsische Staatskanzlei vom 13.7.93, Frau de Haas, Parlamentarische Staatssekretärin
- Schreiben Regierungspräsidium Dresden vom 5.1.1995 - Vollzug der SächsGemO und SächsLkrO,
- Erlass des Sächsischen Staatsministerium des Innern vom 16.12.94

2. Organisatorische Einordnung

Die Gleichstellungsbeauftragte ist dem Landrat direkt zugeordnet und untersteht seiner Dienstaufsicht. Die Gleichstellungsbeauftragte hat im Rahmen der tariflich vereinbarten Arbeitszeit Eigenständigkeit in der Gestaltung der Dienstzeit.

3. Allgemeiner Zuständigkeitsbereich

Die Gleichstellungsbeauftragte arbeitet auf kreislicher Ebene darauf hin, Diskriminierungen von Frauen abzubauen und das verfassungsrechtliche Gebot der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu verwirklichen.

In der Zuständigkeit der Gleichstellungsbeauftragten liegen alle frauenrelevanten Fragen und Angelegenheiten.

Als frauenrelevant sind solche Fragen und Angelegenheiten zu verstehen, die die Lebens- und Arbeitsbedingungen von Frauen in anderer Weise oder in stärkerem Maße berühren als die Arbeits- und Lebensbedingungen von Männern. Es handelt sich um eine Querschnittsfunktion, die fachübergreifend alle Bereiche der Landkreispolitik und Landkreisverwaltung berührt.

4. Aufgaben

Mitwirkungs- und Initiativrecht bei allen Vorhaben, Entscheidungen, Programmen und Maßnahmen, die Auswirkung auf die Gleichberechtigung der Frau und die Anerkennung ihrer gleichwertigen Stellung in der Gesellschaft haben.

Die Gleichstellungsbeauftragte hat dabei insbesondere folgende Aufgaben:

- *Einbringen frauenspezifischer Belange in die Arbeit des Kreistages und der Verwaltung*
- *Prüfung von Beschlussvorlagen auf ihre Auswirkungen für Frauen*

- *Durchführung von Sprechstunden und Beratung für Hilfe suchende Bürgerinnen/Bürger*
- *Aufbau von und Zusammenarbeit mit Frauenorganisationen, -verbänden, -initiativen und Frauenhäusern sowie Gruppen und Institutionen, die auch zur Verwirklichung der Gleichberechtigung beitragen können, wie z. B. Arbeitsamt, Industrie- und Handelskammer, Gewerkschaften, Volkshochschulen*
- *Anregung und Einleitung von Maßnahmen, die die berufliche und soziale Situation der Frauen verbessern*
- *Information der Öffentlichkeit zu Fragen, die Frauen betreffen, durch eigene Mitteilungen, Veranstaltungen und Ausstellungen*
- *Erstellen eines Frauenberichtes (Berichtszeitraum 2 Jahre)*
- *Zusammenarbeit mit Parteien, Fraktionen sowie allen gesellschaftlich relevanten Gruppen*
- *eigenständige Kontakte mit allen Stellen des Bundes, der Länder, Kreise und Kommunen, die für ihren Arbeitsbereich relevant sind*
- *Durchführung von Beratungen und Zusammenarbeit mit den Gleichstellungsbeauftragten im Landkreis*

5. Kompetenzen

- *Teilnahme an Sitzungen des Kreistages und seiner Ausschüsse, so weit gleichstellungsrelevante Angelegenheiten verhandelt werden*
- *Informationen und Zuleitung der Vorlagen für den Kreistag und seiner Ausschüsse, so weit gleichstellungsrelevante Angelegenheiten verhandelt werden*
- *Eigene Öffentlichkeitsarbeit in Abstimmung mit Landrat und Kanzlei*
- *Direktes Zugangs- und Vortragsrecht bei Landrat und Dezernenten*
- *Teilnahme an den Dezernentenberatungen, so weit gleichstellungsrelevante Angelegenheiten verhandelt werden*
- *Die Gleichstellungsbeauftragte ist zur Durchführung ihrer Aufgaben von der Verwaltungsspitze rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Ihr sind die hierfür erforderlichen Unterlagen frühzeitig vorzulegen und die erbetenen Auskünfte zu erteilen.*

Diese Dienstanweisung tritt am in Kraft. Die Vorgesetzten überwachen in ihrem Bereich die Anwendung der Dienstanweisung und sorgen dafür, dass alle Mitarbeiter sie zur Kenntnis erhalten.

Stellenbeschreibung und Eingruppierung für hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte

Stellenbeschreibung

Zunächst ist anzumerken, dass synonym zum Begriff Stellenbeschreibung auch die Begriffe Arbeitsplatzbeschreibung oder Funktionsbeschreibung verwandt werden. Gemeint ist jeweils die verbindliche Beschreibung der organisatorischen Einordnung eines Arbeitsplatzes, der Aufgaben und der damit verbundenen Befugnisse, der Beziehungen zu anderen Stellen und der personellen Anforderungen.

Beispielhaft wird an dieser Stelle die Stellenbeschreibung der Gleichstellungsbeauftragten eines Landkreises dargestellt. Die Stelleninhaberin ist gleichzeitig auch die Frauenbeauftragte des Landratsamtes. Die mit dieser Funktion verbundenen Aufgaben werden hier nicht aufgeführt.

In der Stellenbeschreibung wird zunächst die organisatorische Einordnung der Planstelle vorgenommen. In diesem Fall ist die Gleichstellungsbeauftragte direkt dem Landrat unterstellt.

Weiterhin werden angegeben

- die Planstellenummer,
- die Besoldungsgruppe,
- die Funktionsbezeichnung,
- die Art der Beschäftigung - in diesem Fall Vollzeit,
- die Zahl und Einreihung der unterstellten Dienstkräfte, gegenüber denen Aufsichts- und Weisungsbefugnis besteht sowie
- die Vertretungsregelungen.

Als Kompetenzen werden festgelegt:

- Entscheidungsbefugnis in gleichstellungsrelevanten Angelegenheiten,
- Unterschriftsbefugnis bzw. selbständiger Schriftverkehr im Rahmen der Aufgabengebiete und
- die Feststellung der sachlichen Richtigkeit bei der Verwaltung des Haushalts.

Im Anschluss erfolgt die „Beschreibung der Arbeitsvorgänge durch den Stelleninhaber“, wobei zu jedem Vorgang der prozentuale Anteil an der Gesamttätigkeit angegeben ist sowie die gesetzlichen Einzelbestimmungen, die jedem Arbeitsvorgang zu Grunde liegen.

Im folgenden werden lediglich die einzelnen Arbeitsvorgänge aufgeführt:

1. Beratung von Bürgerinnen und Bürgern in Gleichstellungs- und Frauenfragen

- Klärung des Anliegens durch Abstimmung mit Fachämtern,
- Prüfung der gesetzl. Bestimmungen, (SGB III, MuSchG, BSHG, KJHG, Schwerbehindertengesetz und evtl. vorhandene Urteile),
- Vermittlung an zuständige Stellen,
- Unterrichtung d. Person zu Sachstand und Ergebnis,
- Sammlung, Dokumentation, Auswertung u. Weiterverarbeitung der Beratungsinhalte

2. Kontaktpflege und Verhandlungen

- Arbeitsgespräche und Erfahrungsaustausch insbesondere mit Frauenverbänden-, gruppen-, gremien, Arbeitsämtern, Institutionen, Wirtschaftsfördernden Gremien, Existenzgründerinnen, Betriebsleitungen, Personalräten, Gewerkschaften und Parteien, Stiftungen, Bildungseinrichtungen, Städten und Gemeinden des Landkreises
- regelmäßige Teilnahme an
regionalen Arbeitstreffen der Gleichstellungsbeauftragten,
Landesarbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten,
Bundesarbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten,
Arbeitskreis Mädchen- und Frauenprojekte des Landkreises
- Teilnahme an überregionalen Tagungen, Veranstaltungen, Anhörungen;
konzeptionelle Vorüberlegungen dazu erarbeiten, relevantes Material sichten und bearbeiten

3. Unterstützung von Frauenprojekten-, verbänden

- Beratung zu Konzeptionen, Antragstellung und Finanzierungsmöglichkeiten,
- Abgabe von Stellungnahmen gegenüber zuständigen Stellen z.B. Arbeitsamt, Ministerien, Verwaltung
- Vermittlung von Referentinnen, Unterstützung bei Raum- und Materialbeschaffung, (Infos) für Veranstaltungen

4. Fachliche Anleitung und Vernetzung der haupt- und ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten des Landkreises

- Sammeln, Aufarbeiten und Aufbereiten von Informationen und wissenschaftlichen Ergebnissen
- Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung von Arbeitsberatungen

5. Inhaltliche und organisatorische Vorbereitung von Veranstaltungen und Publikationen

- Auswahl der Thematik unter Einbeziehung von Gruppen, Organisationen und Themenaktualität
- Sichtung einschlägiger wissenschaftlicher Literatur dazu
- Erarbeitung von Texten, Stellungnahmen
- Verhandlungen über Kooperationsmöglichkeiten
- Einwerben von Drittmitteln
- Organisatorische Vorbereitung und Abwicklung

6. Prüfung von Kreistags- und Ausschussvorlagen

- Durchsicht der Vorlagen, ggf. Rücksprache mit zuständigen Fachämtern
- Abgabe von Stellungnahmen
- Teilnahme an Kreistags- und Ausschusssitzungen

7. Eigenständige Vortragsarbeit / Teilnahme an Podiumsdiskussionen

- Sichtung von wissenschaftlichem Material, Veröffentlichungen etc.
- Vorbereitung und Vortrag von Referaten, Statements, Grußworten
- Teilnahme als Sachverständige bei Seminaren, Anhörungen, Schulunterricht, relevanten Beratungen
- Auswertung, Weiterverarbeitung, Dokumentation

8. Publikationen und sonstige Öffentlichkeitsarbeit in Absprache mit der Pressestelle

- Presseinformationen erstellen in inhaltlicher Eigenverantwortung
- Gestaltung von Broschüren, Aufklebern, Plakaten, Handzetteln und Organisation der Herstellung
- Pressegespräche, Interviews, Aufklärung, Information, Bewusstseinsbildung
- Sichtung und Sammlung entsprechender wissenschaftlicher Publikationen dazu

9. Analytische Tätigkeit / Studien

- Erstellen von Tätigkeitsberichten, Jahresplänen, Monatsplänen
- Erarbeiten und Auswerten von fachbezogenen Umfragen, Untersuchungen und Lösungsvorschlägen zu Veränderungen
- Studium von Fachliteratur, Gesetzen, Zeitschriften, Dokumentationen
- Teilnahme an Fortbildungen

Aus Stellenbeschreibungen lassen sich Anforderungsprofile ablesen, was einige Ausführungen zur Eingruppierung nahelegt.

Eingruppierung von hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten

Die **Eingruppierung** der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten sollte entsprechend dem Anforderungsprofil der Stelle sowie der notwendigen Qualifikation der Beauftragten erfolgen. Zusätzlich sollte berücksichtigt werden, dass Dotierung immer auch ein Ausdruck von Status ist.

Die Stellenbeschreibung muss sich nach der Finanzkraft der Kommune richten. Der BAT-O richtet sich wiederum nach der Finanzkraft der Kommune und knüpft damit an die Ausgestaltung der Stelle an.

Als Grundlage für die Bewertung der Stelle einer kommunalen Gleichstellungsbeauftragten kann das siebenteilige Bewertungsverfahren der Kommunalen Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsvereinfachung (KGSt) dienen.

Für die Zuordnung von Gleichstellungsbeauftragten zu einer Vergütungsgruppe werden folgende sieben Kriterien herangezogen, von denen die ersten fünf wohl für alle Gleichstellungsbeauftragten ähnlich bewertet werden dürften:

- (1) Informationsverarbeitung
- (2) Schwierigkeitsgrad der dienstlichen Beziehungen
- (3) Grad der Verantwortung
- (4) Grad der Selbständigkeit
- (5) Kraftaufwand

Bei den Kriterien

- (6) Grad der Aus- und Vorbildung und
- (7) Erfahrung

dürften individuelle Unterschiede vorhanden sein.

Nicht vernachlässigt werden darf bei der Eingruppierung die Größe der Kommune. Daher wird in kleineren Gemeinden eine Gleichstellungsbeauftragte vergütungsmäßig eher niedriger eingruppiert sein.

Betrachtet man die Ergebnisse der Befragung kommunaler Gleichstellungsbeauftragter in Sachsen hinsichtlich eines Qualifikationsprofils von Gleichstellungsbeauftragten (Gräßel/Gaffron 1998: 166), so ergaben auch die Kriterien „Grad der Aus- und Vorbildung“ sowie „Erfahrung“ hohe Werte.

So sollte hiernach eine Gleichstellungsbeauftragte möglichst Folgendes nachweisen können:

- fachliche Kenntnisse zu Fragen der Gleichstellung,
- Erfahrung in der Umsetzung dieser Kenntnisse, also in der Gleichstellungs- bzw. Frauenpolitik,
- Erfahrungen im Umgang mit Menschen, sprich psychologische bzw. sozialpädagogische Kenntnisse,
- die Fähigkeit zu analytischem und strukturellem Denken sowie
- juristische und verwaltungsfachliche Kenntnisse.

Wichtige Schlüsselqualifikationen sind:

- Einfühlungsvermögen,
- Kontaktfähigkeit,
- Überzeugungskraft,
- Engagement und
- Durchsetzungsvermögen.

Als unabdingbar erweist sich auch eine gewisse Methodenkompetenz, also

- Verhandlungsgeschick,
- Kenntnisse von Moderations- und Präsentationstechniken,
- Kenntnisse von Organisations- und Verwaltungsmanagement.

Wünschenswert sind ein Fach-/Hochschulabschluss sowie Berufserfahrung.

Dieses Qualifikationsprofil deckt sich in weiten Teilen mit den von der Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros aufgestellten Anforderungen an die Qualifikation von Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten.

Interessant ist in diesem Zusammenhang sicherlich auch die ausführliche Begründung des Urteils des Arbeitsgerichts Cottbus vom 19.06.1997 (Geschäftsnummer 1 (3) Ca 1885/95), nach dem eine Gleichstellungs- und Ausländerbeauftragte einer Stadt mit rund 30.000 Einwohnerinnen und Einwohnern auf Grund der Art ihrer Tätigkeiten eine Vergütungsgruppe III BAT-O zugesprochen bekam.

Produktbeschreibung

Unter Produkten versteht man eine Zusammenstellung von Verwaltungsleistungen, die orientiert sind an den

- politisch-strategischen Zielen der Kommune,
- Erwartungen der Bürgerinnen und Bürger, Abnehmerinnen und Abnehmer, Kundinnen und Kunden
- Erfordernissen einer möglichst eindeutigen Ergebnis- und Kostenverantwortung.

Für jedes Produkt ist festzulegen, welche Ziele mit ihm erreicht werden sollen, woraus sich dann die detaillierte Gestaltung des Produkts nach Menge, Qualität, Zielgruppe und Kosten ableiten lässt. Zur Orientierung kann der Kommunale Rahmenproduktplan Sachsen (siehe Anlagen 1a und 1b, S. 152 und 153) herangezogen werden.

2. Ausstattung einer Gleichstellungsbeauftragten

Die personelle, finanzielle, räumliche und technische Ausstattung der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten gehört ohne Zweifel im Rahmen der kommunalen Selbstverwaltung zur Organisations- und Personalhoheit der Kommune. Selbstverständlich müssen die Kommunen vor dem Hintergrund ihrer Haushaltslage in eigener Verantwortung über den Grad der Umsetzung der folgenden Empfehlungen entscheiden. Dies wird auch von der Größe und dem Finanzvolumen der jeweiligen Kommune abhängen. Gleichwohl sollen nachfolgend einige Anhaltspunkte gegeben werden, da Status, Autorität und Einfluss einer Gleichstellungsbeauftragten und damit eine effektive Gleichstellungsarbeit nicht unmaßgeblich von der Ausstattung abhängen.

Wichtige Voraussetzungen sind:

- rechtliche Rahmenbedingungen, die entsprechende Kompetenzen festlegen,
- die Art der Beauftragung,
- die entsprechende Ansiedlung der Stelle sowie
- die Eingruppierung.

Eine bedeutende Rolle bei der Sicherstellung der Aufgabendurchführung kommt aber auch der Ausstattung der Gleichstellungsstelle mit personellen, finanziellen, räumlichen und technischen Ressourcen zu.

Eine angemessene und geeignete Grundausstattung bildet die Basis für eine ordnungsgemäße Aufgabenerledigung und sollte so sachgerecht erfolgen, wie dies auch für alle anderen Aufgabengebiete gilt.

2.1. Personelle Ausstattung

Das Spektrum der Aufgaben einer Gleichstellungsbeauftragten erfordert äußerst große Flexibilität und ist mit vielen Verpflichtungen außer Haus verbunden.

Um die ständige Erreichbarkeit der Gleichstellungsstelle für die Bürgerinnen und Bürger zu sichern, sollte eine Abwesenheitsvertretung, wie sie für alle anderen kommunalen Bediensteten auch üblich ist, gewährleistet sein.

Für den Fall, dass die Gleichstellungsbeauftragte gleichzeitig die Funktion der behördlichen Frauenbeauftragten inne hat, macht das Sächsische Staatsministerium des Innern in den Hinweisen zur Bestellung von kommunalen Frauenbeauftragten nach dem Sächsischen Frauenförderungsgesetz vom 13.02.1997 (siehe 8.3, S. 121) folgende Ausführungen:

„ ... 5. Im Falle der Übertragung der Aufgaben der Frauenbeauftragten auf die Gleichstellungsbeauftragte ist sicherzustellen, dass diese im bisherigen Umfang ihre Aufgabe als Gleichstellungsbeauftragte wahrnehmen kann. Die Dienststelle hat die erforderlichen organisatorischen Voraussetzungen für eine ordnungsgemäße Aufgabenerfüllung zu treffen und die notwendige Ausstattung zur Verfügung zu stellen. ...“

Steht für notwendige Sekretariatsaufgaben eine Schreibkraft o.ä. nicht, auch nicht zeitweise, zur Verfügung, sollte zumindest gewährleistet sein, dass das kommunale Schreibbüro oder ein zu bestimmendes Sekretariat zur Erledigung, insbesondere von Schreibarbeiten, genutzt werden kann.

2.2. Finanzielle Ausstattung

Das Fehlen eigener Haushaltsmittel schränkt den Handlungsspielraum in der Gleichstellungsarbeit ein, da Finanzmittel für jedes Vorhaben einzeln beantragt werden müssen. Dies bedeutet zusätzlichen Arbeitsaufwand und macht kurzfristig erforderliche Aktionen unmöglich bzw. erschwert sie erheblich.

Die Unabhängigkeit der Gleichstellungsbeauftragten und ihre Einflussmöglichkeiten werden durch eigene Haushaltsmittel dagegen gestärkt. Die finanzielle Ausstattung unterstreicht die Weisungsfreiheit und ermöglicht beispielsweise eine eigene Öffentlichkeitsarbeit.

Aus diesem Grund gewährt die Sächsische Staatsregierung Zuschüsse für gleichstellungspolitische Aktivitäten und Maßnahmen sowie für die Öffentlichkeitsarbeit von hauptamtlich bestellten Gleichstellungsbeauftragten der Landkreise und kreisfreien Städte, um die Wirksamkeit der Gleichstellungsbeauftragten vor Ort zu erhöhen.

Voraussetzung für die Gewährung der Zuschüsse ist, dass die Kommunen jährlich mindestens die gleiche Höhe an Haushaltsmitteln für die Aktivitäten der Gleichstellungsbeauftragten im entsprechenden Haushaltplan einstellen und verausgaben, wie sie beantragen. Insofern muss für die Aktivitäten der Gleichstellungsbeauftragten ein entsprechender Haushaltstitel veranschlagt sein. So sieht auch die Sächsische Verordnung über Gliederung und Gruppierung kommunaler Haushalte im Freistaat Sachsen vom 08.01.2002 neuerdings eine eigene Haushaltsstelle für Gleichstellungsbeauftragte vor.

Ist diese Voraussetzung erfüllt, kann ein formloser Antrag mit einem Titelauszug aus dem genehmigten Haushaltsplan bei den Gleichstellungsbeauftragten des örtlich zuständigen Regierungspräsidiums gestellt werden.

Die Zuwendung kann jährlich bis zu 2 500 EUR betragen.

Die Höhe des von der Kommune im Haushalt eingestellten Etats muss vorrangig an den festgelegten Aufgaben, Rechten und Pflichten der Beauftragten, an der Größe des kommunalen Zuständigkeitsbereiches sowie an der Finanzkraft der Kommune bemessen werden.

Ein eigener Haushaltstitel ist bei vielen hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten üblich und sollte auch ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten gewährt werden.

2.3. Räumliche und technische Ausstattung

Gleichstellungsarbeit ist immer mit Publikumsverkehr verbunden, da die Beratungstätigkeit – durchaus auch zu vertraulichen Themen - eine wichtige Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten darstellt. Ein eigener, mit angemessenem Mobiliar ausgestatteter Raum, der nur der Gleichstellungsbeauftragten zur Verfügung steht, ist eine wünschenswerte Grundvoraussetzung für effiziente Gleichstellungsarbeit. Mindestens sollte aber die Möglichkeit bestehen, einen Besprechungsraum o. a. zu nutzen.

Das Büro der Gleichstellungsbeauftragten sollte möglichst zentral liegen, gut ausgeschildert und leicht erreichbar sein.

Auch für ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte, die nicht Gemeindebedienstete sind, sollte es selbstverständlich sein, dass im Rathaus geeignete Räume zur Verfügung stehen.

In technischer Hinsicht sollte das Büro von Gleichstellungsbeauftragten (egal ob haupt- oder ehrenamtlich) mit einem Telefon, einer Rufumleitung zur Abwesenheitsvertretung und einem Personal-Computer bzw. zumindest mit einer Zugriffsmöglichkeit auf einen Computer ausgestattet sein. Auch eine freie Internetanbindung und ein Austausch per e-mail gehören heute zu den Notwendigkeiten einer angemessenen Ausstattung.

Weitere, die Arbeit unterstützende Geräte sind z.B. ein Kopier- oder ein Fax-Gerät. Sind diese in der Gleichstellungsstelle nicht, aber an anderen Stellen der Verwaltung vorhanden, so sollten sie auch den Gleichstellungsbeauftragten zugänglich sein.

Hinsichtlich der sächlichen Ausstattung ist es unabdingbar, die notwendige Literatur zur Erfüllung der Aufgaben anzuschaffen bzw. zur ständigen Verfügbarkeit zur Verfügung zu bekommen. Als Mindestvoraussetzung sind hier Rechtstexte anzusehen, die zum einen Gleichstellungsinhalte, zum andern kommunale Angelegenheiten betreffen.

3. Inhalte kommunaler Gleichstellungsarbeit

Die vier wesentlichen Funktionsbereiche kommunaler Gleichstellungsbeauftragter sind:

- die Vertretung der Interessen und Bedürfnisse von Frauen,
- die Beratung und Information in diesem Zusammenhang,
- die Konzeptionalisierung und Initiierung systematischer gleichstellungspolitischer Maßnahmen,
- die Vermittlung zwischen Bürgerinnen und Bürgern, Verwaltung und Politik.

Um diese zu erfüllen, werden kommunale Gleichstellungsbeauftragte in Sachsen durchgehend - je nach Status mehr oder weniger intensiv - auf folgenden Aufgabefeldern tätig:

- Kooperation mit kommunalpolitischen Gremien, Ausschüssen und Verwaltungen (z.B. durch Einbringen frauenrelevanter Forderungen; Beratung in frauenpolitischen Fachfragen; Vorschläge und Empfehlungen; Informationen; Stellungnahmen; Überprüfung von Vorlagen)
- Konzeption und Durchführung von Projekten, Ausstellungen, Kampagnen, Fraueninformationsbörsen
- Dokumentation und Berichterstattung (z.B. Erstellen eines „Frauenberichts“, eines „Frauenhandbuchs“, einer „Frauengeschichtsbroschüre“, eines Informationsblattes)
- Kooperation mit anderen Institutionen (z.B. mit anderen Gleichstellungsbeauftragten, Frauenverbänden, -vereinen, Parteien, Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden, Bildungseinrichtungen)
- Öffentlichkeitsarbeit
- Beratung und Durchführung von Sprechstunden.

Um sich über konkrete Beispiele der Arbeit vor Ort zu informieren, empfehlen wir die Kontaktaufnahme mit den der Gleichstellungsbeauftragten:

lagkgb@landkreistag-sachsen.de

(die Links auf dieser Seite werden weiter vervollständigt)

4. Zusammenarbeit mit der Frauenbeauftragten und der Personalvertretung

4.1. Zusammenarbeit mit der Frauenbeauftragten

In Sachsen gibt es eine strikte Trennung zwischen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten und behördlichen Frauenbeauftragten.

Die Aufgaben und Kompetenzen von Frauenbeauftragten sind im Gesetz zur Förderung von Frauen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen (Sächsisches Frauenförderungsgesetz – SächsFFG) vom 31. März 1994 (SächsGVBl. S. 684) festgelegt.

Näherer Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen sind in den *„Hinweisen zur Anwendung des Gesetzes zur Förderung von Frauen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen (Sächsisches Frauenförderungsgesetz – SächsFFG)“* zu finden. Diese Anwendungshinweise sind erhältlich über die

Sächsische Staatsministerium für Soziales
Leitstelle für Gleichstellung von Frau und Mann
Albertstraße 10
01097 Dresden.

Nach § 18 SächsFFG hat die Dienststellenleitung in jeder Dienststelle, in der mindestens zehn Frauen nicht nur vorübergehend beschäftigt sind, auf Vorschlag der weiblichen Beschäftigten eine Frauenbeauftragte zu bestellen. Für eine Dienststelle, bei der weniger Frauen nicht nur vorübergehend beschäftigt sind, ist die Frauenbeauftragte der nächst höheren Dienststelle zuständig.

In den Gemeinden, Landkreisen und anderen Gemeindeverbänden mit mehr als zehn nicht nur vorübergehend beschäftigten Frauen wird je eine Frauenbeauftragte bestellt. Dabei ist für jede Frauenbeauftragte auch eine Stellvertreterin zu bestellen.

Nach § 19 SächsFFG gehört die Frauenbeauftragte der Verwaltung an. Sie wird grundsätzlich unmittelbar der Dienststellenleitung zugeordnet. Die Frauenbeauftragte ist in der Ausübung ihrer Tätigkeit weisungsfrei. Sie wird von ihren übrigen dienstlichen Tätigkeiten ganz oder teilweise freigestellt, so weit es nach Art und Größe der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Ihr ist weiterhin die notwendige personelle und sachliche Ausstattung zur Verfügung zu stellen. Die Frauenbeauftragte darf bei Erfüllung ihrer Aufgaben nicht behindert oder wegen ihrer Tätigkeit benachteiligt oder begünstigt werden. Dies gilt auch, analog den entsprechenden Vorschriften des SächsPersVG, für ihre berufliche Entwicklung.

Während kommunale Gleichstellungsbeauftragte in Sachsen für die Gleichstellung von Frauen und Männern innerhalb einer Stadt, Gemeinde oder eines Landkreises jedoch außerhalb der Verwaltung zuständig sind, sind Frauenbeauftragte mit verwaltungsinternen und dabei vor allem mit personalpolitischen, sozialen und organisatorischen Angelegenheiten der Beschäftigten befasst.

Nach § 20 Abs. 1 SächsFFG hat die Frauenbeauftragte zum einen die Aufgabe, den Vollzug dieses Gesetzes in der Dienststelle zu fördern und zu überwachen, z.B. die Erstellung eines Frauenförderplans durch die Personalverwaltung, die Handhabung von Teilzeit-Regelungen und Beurlaubungen oder den Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Zum anderen wirkt sie bei allen Maßnahmen ihrer Dienststelle mit, die die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei allen Beschäftigten und die Verbesserung der beruflichen Situation der in der Dienststelle beschäftigten Frauen betreffen.

Dabei ist sie vor allem bei Personal-, sozialen und organisatorischen Angelegenheiten frühzeitig zu beteiligen.

Darüber hinaus soll sie eigene Initiativen zur Durchführung dieses Gesetzes und zur Verbesserung der beruflichen Situation von Frauen sowie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer entwickeln.

Zu ihren Aufgaben gehört auch die Beratung und Unterstützung von Frauen in Einzelfällen bei beruflicher Förderung und Beseitigung von Benachteiligung.

Um diesen Aufgabenkatalog erfüllen zu können, ist die Frauenbeauftragte nach § 21 SächsFFG zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Ihr sind die hierfür erforderlichen Unterlagen frühzeitig vorzulegen und die erbetenen Auskünfte zu erteilen.

Die Frauenbeauftragte hat das Recht Personalakten einzusehen, dies jedoch nur mit der Einwilligung der betroffenen Beschäftigten.

Die Frauenbeauftragte hat ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Dienststellenleitung.

Ihr ist grundsätzlich die Gelegenheit zur Teilnahme an den zwischen Dienststellenleitung und Personalrat stattfindenden Gesprächen zu geben.

Sie ist berechtigt, Sprechstunden und Versammlungen abzuhalten, die Beschäftigten zu unterrichten und zu beraten sowie Wünsche, Anregungen und Beschwerden entgegenzunehmen.

Des Weiteren hat die Frauenbeauftragte gemäß § 22 SächsFFG ein Beanstandungsrecht gegenüber Verstößen der Dienststelle gegen das Frauenförderungsgesetz oder gegen andere Vorschriften über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Zwar entscheidet letztendlich die Dienststellenleitung über die Beanstandung, doch muss sie gegenüber der Frauenbeauftragten die Ablehnung der Beanstandung zumindest begründen.

Gemäß § 18 Abs. 1 Satz 3 SächsFFG können in den Gemeinden und Landkreisen die Aufgaben der Frauenbeauftragten auch von der Gleichstellungsbeauftragten wahrgenommen werden. Dies wird in vielen Kommunen auch so gehandhabt:

In Sachsen sind rund 30 % der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten gleichzeitig auch Frauenbeauftragte.

Das bedeutet, dass zu den externen Gleichstellungsaufgaben für diese Beauftragten die internen Aufgaben hinzukommen. Um einer eventuellen Überlastung hier ganz klare Grenzen zu setzen, hat das Sächsische Staatsministerium des Innern am 13. Februar 1997 entsprechende Hinweise zur Bestellung von Frauenbeauftragten nach dem Sächsischen Frauenförderungsgesetz (SächsABl. S. 295) erlassen. Dieser Erlass ist im Anhang (Punkt 8.3) beigefügt.

Nimmt eine kommunale Gleichstellungsbeauftragte gleichzeitig die Aufgaben einer Frauenbeauftragten wahr, so sollte sie sich auf oben genannte Hinweise berufen und eine entsprechende Ausstattung sowie eine Stellvertreterin fordern. Zudem sollte sie für sich in ihrer Arbeitsorganisation ganz klar trennen, wann sie Arbeiten als Gleichstellungsbeauftragte und wann als Frauenbeauftragte ausführt, z.B. getrennt nach Wochentagen, Vor- oder Nachmittagen oder nach Stunden.

Gibt es in der Gemeinde neben der Gleichstellungsbeauftragten eine Frauenbeauftragte, sollte eine Abstimmung eigentlich selbstverständlich sein, da sie beide für die Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern eintreten. Es muss jedoch eine klare Aufgabentrennung geben.

Allerdings können beide interessierende Aufgaben aufgegriffen und weitergetragen werden:

Wenn z.B. die Frauenbeauftragte einer Verwaltung eine interne Informationsveranstaltung am Vormittag zum Thema „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ durchführt, so kann die Gleichstellungsbeauftragte am Abend einen öffentlichen Vortrag zum selben Thema organisieren, vielleicht sogar mit derselben Referentin, um Honorarkosten zu teilen.

Wenn die Gleichstellungsbeauftragte einer Kommune eine Diskussion zum Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ organisiert, so kann sie die Frauenbeauftragte

einladen, die aus der Sicht des öffentlichen Dienstes argumentieren kann (und vielleicht Anregungen aus der „freien Wirtschaft“ anschließend mitnimmt). Eine solche Diskussion kann natürlich auch gemeinsam veranstaltet werden.

Sind auch die Zuständigkeitsbereiche andere, die Argumente sind dieselben. Sie können ausgetauscht, ergänzt, gefestigt und weiterentwickelt werden, egal ob es um Gewalt gegen Frauen, um sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, um Frauenförderung, um Frauen in Führungspositionen in Kommunalverwaltungen oder in der Privatwirtschaft geht.

Gleichstellungsbeauftragte sollten die Gelegenheit zu einem Bündnis mit der Frauenbeauftragten nutzen. Sie können sich gegenseitig beraten, austauschen, ihre Erfahrungen weitergeben, sich Tipps geben, sich gegenseitig konstruktiv kritisieren und Beistand leisten.

Ausgangspunkt der Kooperation muss das gemeinsame Ziel sein, nämlich die Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern.

Auch für die Zusammenarbeit mit der Personalvertretung ist es wichtig, gemeinsam an einem Strang zu ziehen.

4.2. Zusammenarbeit mit der Personalvertretung

Die Aufgaben einer Gleichstellungsbeauftragten stellen typische Querschnittsaufgaben dar. Die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten ist nicht auf einzelne Fachämter beschränkt sondern ämterübergreifend. Das bedeutet, dass die Gleichstellungsbeauftragten mit allen Bereichen der Kommunalverwaltung zusammenarbeiten bzw. zumindest Kontakt haben sollte - auch zur Personalvertretung.

Eine Kooperation von Gleichstellungsbeauftragten und Personalvertretung ist vorstellbar bei allen Themenbereichen der beruflichen Förderung von Frauen, analog zu den Kooperationsbeispielen von Gleichstellungs- und Frauenbeauftragter.

Wesentlich intensiver gestaltet sich die Zusammenarbeit mit der Personalvertretung sicherlich dann, wenn die Gleichstellungsbeauftragte einer Kommune gleichzeitig die Funktion der Frauenbeauftragten der Kommunalverwaltung innehat. Die Aufgabe einer Frauenbeauftragten ist es, bei allen Maßnahmen ihrer Dienststelle mitzuwirken, die die Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern, der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und der Verbesserung der beruflichen Situation der in der Dienststelle beschäftigten Frauen betreffen. Dabei ist sie insbesondere bei Personalangelegenheiten frühzeitig zu beteiligen.

Der Begriff Personalangelegenheiten umfasst dabei sämtliche personelle Maßnahmen wie Einstellungen, Versetzungen, Umsetzungen, Abordnung, Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit, Beförderung, Fortbildung, Weiterbeschäftigung zu anderen Arbeitsbedingungen, Kündigung, Entlassung und Versetzung in den Ruhestand. Für all diese Angelegenheiten ist auch der Personalrat zuständig.

Die Personalvertretung hat gemäß § 72 Abs. 1 SächsPersVG die Aufgabe, gemeinsam mit der Dienststelle dafür zu sorgen, dass alle Angehörigen der Dienststelle nach Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, dass jede unterschiedliche Behandlung von Personen wegen ihres Geschlechts, ihrer Abstammung, Religion, Nationalität, Herkunft, politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung unterbleibt.

Frauen und Männer sollen nach § 12 Abs. 4 SächsPersVG in den Personalvertretungen entsprechend ihren Anteilen an den Wahlberechtigten vertreten sein, was bereits in den Wahlvorschlägen zum Ausdruck kommen soll.

Nach § 73 Abs. 1 Nr. 6 SächsPersVG hat die Personalvertretung die u.a. allgemeine Aufgabe „... die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern, insbesondere bei der Einstellung, Beschäftigung, Aus-, Fort- und Weiterbildung und dem beruflichen Aufstieg zu fördern ...“.

Gemäß § 77 Nr. 5 SächsPersVG wirkt der Personalrats bei der Aufstellung und Anpassung des Frauenförderplans nach § 4 SächsFFG mit.

Entsprechend § 41 Abs. 3 SächsPersVG ist der Frauenbeauftragten bei der Behandlung von Angelegenheiten, die ihre Aufgaben betreffen, Gelegenheit zur Teilnahme an den Personalratssitzungen zu geben ist.

Der Personalrat wird von den Beschäftigten gewählt und vertritt sie. Er hat umfassende Mitbestimmungsrechte in allen Personalangelegenheiten, die über die der Frauenbeauftragten hinausgehen, da seine Zustimmung zu personellen, sozialen und sonstigen innerdienstlichen Maßnahmen erforderlich ist.

Die Frauenbeauftragte hat darauf zu achten, dass Personalangelegenheiten im Einklang mit dem SächsFFG ablaufen. Sie ist insofern eine innerbehördliche zusätzliche Kontrollinstanz, die unter einem begrenzten Blickwinkel tätig wird.

Der Personalrat hat umfassendere und weitergehende Befugnisse.

Er wird durch die Frauenbeauftragte an seinen Aktionen aber nicht behindert und der Entscheidung des Personalrats wird durch die Entscheidung der Frauenbeauftragten in keiner Weise vorgegriffen.

Da Frauenbeauftragte und Personalvertretung innerhalb der Kommunalverwaltung über Personalangelegenheiten unausweichlich zusammentreffen, ist eine konstruktive Zusammenarbeit wünschenswert, zumal sowohl die Frauenbeauftragte als auch die Personalvertretung das Ziel und die Aufgabe der Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern haben.

Abgesehen von diesem gemeinsamen Ziel, ergänzen sich beide Blickwinkel auch gegenseitig.

So findet sich im Tätigkeitsbericht der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten der Stadt Chemnitz aus dem Jahr 1996 folgende Passage:

„Für die Frauenförderung in einer Dienststelle des öffentlichen Dienstes ist eine Zusammenarbeit zwischen Personalrat, Schwerbehindertenvertretung und Frauenbeauftragter unerlässlich.

Personal- und SchwerbehindertenvertreterInnen bilden ein dichtes Netz über alle Bereiche der Dienststelle. Sie kennen die Situation in ihrem Bereich und damit die Probleme auch der Frauen sehr genau. Oft sind sie als AnsprechpartnerInnen für Bedienstete sofort verfügbar. Auch werden sie als MultiplikatorInnen für Informationen im Sinne der Frauenförderung der Bediensteten wirksam.

Die Maßnahmen des Personalvertretungsrechts unterscheiden aber nicht nach der Geschlechtsspezifität. So ermöglicht erst die Zusammenarbeit beider Institutionen die umfassende Einschätzung der Probleme von Hilfesuchenden und eine kompetente Unterstützung.“

Ein Beispiel für eine positive Zusammenarbeit ist der Erfahrungsbericht einer hauptamtlichen Gleichstellungs-, Frauen- und Ausländerbeauftragten einer Stadtverwaltung:

„Die Zusammenarbeit mit der Personalvertretung ist in dem Sächs. Personalvertretungsgesetz entsprechend geregelt. Ich erhalte zu den jeweiligen Beratungen regelmäßig Einladungen und entsprechend der Tagesordnung ermögliche ich die Teilnahme. Zu Problemen, die direkt von Frauen an den Personalrat herangetragen werden, werde ich auf Wunsch der betreffenden Frau beteiligt. Ebenso informiere ich den Personalrat, sollte ein Problem zuerst bei mir ankommen. (...) In Zusammenarbeit mit dem Gesamtpersonalrat wurde ein Informationsblatt zum Thema 'Mobbing' erarbeitet.“

5. Gleichstellungsbeauftragte und Gender Mainstreaming

Wie aus den vorangegangenen Kapiteln deutlich wird, sind die Inhalte, die die Gleichstellungsbeauftragten auf Grund ihres Gesetzesauftrages bearbeiten, umfassend und komplex. Diese Aufgaben müssen zusätzlich gesehen werden im Zusammenhang mit immer größer werdenden Herausforderungen in allen gesellschaftlichen Bereichen wie zum Beispiel die demografische Entwicklung mit ihren Auswirkungen auf die sozialen Sicherungssysteme, das derzeit geringe Wirtschaftswachstum mit seinen Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt, daraus resultierende sinkende Steuereinnahmen mit fatalen Auswirkungen auf die öffentlichen Haushalte und dementsprechende Sparzwänge.

Es hat sich gezeigt, dass für die Bewältigung all dieser Probleme unter dem Aspekt der Geschlechtergerechtigkeit die verfassungsrechtliche Verankerung der Gleichberechtigung der Geschlechter und die klassischen Instrumente der Gleichstellungs- und Frauenförderpolitik allein nicht ausreichen.

An dieser Stelle wird das Konzept des Gender Mainstreaming bedeutsam.

Gender Mainstreaming ist seit 1996 erklärtes Ziel bzw. Strategie der Europäischen Kommission. Im Jahr 1999 wurde Gender Mainstreaming in Artikel 2 und 3 des Amsterdamer Vertrags zu einer besonderen Aufgabe der Europäischen Union erklärt und als Querschnittsaufgabe festgeschrieben, die alle Gemeinschaftsaufgaben berührt. Der Begriff Gender Mainstreaming soll zum Ausdruck bringen, dass Gleichstellung nicht mehr nur ein Sonderthema für Feministinnen bzw. in institutionalisierter Form für Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte sein soll, sondern als „Hauptströmung“ ein elementarer Bestandteil der Europäischen Integration.

Durch die Ratifizierung des Amsterdamer Vertrags ist durch Artikel 2 und 3 die Umsetzung von Gender Mainstreaming für alle EU-Vertragsstaaten zur Verpflichtung geworden. Darüber hinaus hat sich die Bundesregierung durch einen Kabinettsbeschluss im Jahr 1999 zusätzlich selbstverpflichtet, die Gleichstellung von Frau und Mann als durchgängiges Leitprinzip und Querschnittsaufgabe unter dem Begriff Gender Mainstreaming anzustreben.

Auch die Sächsische Staatsregierung hat sich in einem Kabinettsbeschluss vom 6. Januar 2004 zu Gender Mainstreaming als politischem Leitprinzip bekannt.

Gender Mainstreaming ist nach der gängigen Definition der Expertinnengruppe des Europarates „die systematische Einbeziehung der jeweiligen Situation, der Prioritäten und der Bedürfnisse von Frauen und Männern in alle Politikfelder, wobei mit Blick auf die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern sämtliche allgemeinen politischen Konzepte und Maßnahmen an diesem Ziel ausgerichtet werden und bereits in der Planungsphase aber auch in der Durchführung, Begleitung und

Bewertung der betreffenden Maßnahmen deren Auswirkungen auf Frauen und Männer berücksichtigt werden.“⁵

Sehr viel handhabbarer für die praktische Umsetzung von Gender Mainstreaming ist allerdings die Definition des Begriffs durch die Sächsische Staatsministerin für Soziales, Helma Orosz, in ihrem Grußwort an die Gleichberechtigungskonferenz der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten in Sachsen im Juni 2004:

„Gender Mainstreaming bedeutet, bei allen gesellschaftlichen Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig zu berücksichtigen. Geschlechtsneutrale Lebenswirklichkeit gibt es nicht. (...)

Erst wenn in allen Politikfeldern die gesellschaftlichen Benachteiligungen von Frauen oder Männern - die uns heute noch gar nicht bewusst sind - analysiert und klar benannt werden können, ist es möglich, bestehende Geschlechterverhältnisse als veränderungsbedürftig einzustufen.

Erst dann können geeignete Maßnahmen konzipiert werden, um indirekte, mit den Geschlechterrollen verbundene Benachteiligungen von Frauen und Männern, von Müttern und Vätern, abzubauen.

Gender Mainstreaming führt folgerichtig immer zu gezielten Frauen- oder Männerförderungsmaßnahmen.“

Dabei weist die Staatsministerin ausdrücklich darauf hin, dass aufgrund nach wie vor bestehender Benachteiligungen von Mädchen und Frauen vor allem im Bereich des Arbeitsmarktes oder der politischen Vertretung klassische Gleichstellungspolitik noch für eine lange Zeit schwerpunktmäßig auf Frauenförderung ausgerichtet sein muss.

In allen bereits genannten Dokumenten finden sich zusätzlich ausdrückliche Verweise darauf, dass Gender Mainstreaming Frauen- und Gleichstellungspolitik keinesfalls ersetzen soll und kann, vielmehr sollen sich beide Ansätze gegenseitig ergänzen:

So bekennt sich die Sächsische Staatsregierung in ihrem Kabinettsbeschluss vom 06.01.2004 zu Gender Mainstreaming „als politischem Leitprinzip und geeigneter Strategie zur Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern als notwendiger und sinnvoller Ergänzung zur klassischen Frauenförderpolitik.“

⁵ Diese Definition mit weiteren Erläuterungen ist auch nachzulesen auf der Internet-Seite des Sächsischen Sozialministeriums unter dem Suchbegriff „Gender Mainstreaming“.

„Gender Mainstreaming und Frauenförderung sind zwei sich ergänzende Strategien, um das Grundrecht auf Gleichberechtigung von Frauen und Männern tatsächlich durchzusetzen.“

www.sms.sachsen.de/de/bf/staatsregierung/ministerien/sms/ispf_1657.htm).

„Deshalb verfolgt der Freistaat Sachsen eine Doppelstrategie: Klassische Frauen- und Gleichstellungspolitik und Gender Mainstreaming. Beiden Strategien liegen unterschiedliche methodische Ansätze zu Grunde, die sich jedoch ergänzen und das gleiche Ziel haben: die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern.“ (Grußwort der Staatsministerin für Soziales vom 4.06.2004).

In ihrem Grußwort vom Juni 2004 betonte die Staatsministerin für Soziales ihren Einsatz dafür, dass sich die Kommunen zu Gender Mainstreaming bekennen. Ihrer Meinung nach muss sich auch eine Kommune, um wirtschaftlich und effektiv zu arbeiten, an den realen Lebensbedingungen von Frauen und Männern orientieren und deren unterschiedliche Bedürfnisse berücksichtigen. Auf diese Weise könnten Kosten für spätere Korrekturen und kompensatorische Maßnahmen verhindert werden.

Dabei wird ein verstärktes ernsthaftes Bekenntnis der Kommunen zu Gender Mainstreaming allerdings Auswirkungen auf die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten haben (Grußwort vom 04.06.2004):

„Die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten (werden sich) verlagern - dabei aber keinesfalls verringern, sondern eher noch ausweiten. Denn wer, außer Ihnen, ist in der Lage, dafür zu sorgen und später dann - mit Fortschreiten des Einführungsprozesses von Gender Mainstreaming - zu kontrollieren, dass Frauen- und Männerinteressen im täglichen Verwaltungshandeln auch tatsächlich berücksichtigt werden?

Ich möchte Sie ermutigen und "anstiften", die Einführung von Gender Mainstreaming in den Kommunen, den Regierungspräsidien, den anderen Staatsministerien und den Hochschulen anzuschieben und aktiv voranzutreiben - wohl wissend, dass Sie für diesen Prozess nicht allein verantwortlich sein können.

Denn die Verantwortung und Steuerung muss im Sinne des TOP-Down-Prinzips immer Chefsache, Sache der Chefin, sein. Mein Ansinnen ist es, hier mit gutem Beispiel voranzugehen und andere zur Nachahmung zu motivieren.“

In diesem Sinne werden kommunale Gleichstellungsbeauftragte zum einen zu Instanzen des Controllings innerhalb einer modernen Verwaltung, zum anderen als ausgewiesene Fachexpertinnen für die Gleichstellung von Frau und Mann zu kompetenten Partnerinnen und Beraterinnen derjenigen, die für die Durchsetzung von Gender Mainstreaming verantwortlich sind.

6. Gleichstellungslexikon

An dieser Stelle sollen Begriffe erläutert werden, mit denen Gleichstellungsbeauftragte tagtäglich umgehen müssen. Dies bedeutet, dass den Gleichstellungsbeauftragten diese Begriffe selbstverständlich auch bekannt sind. Trotzdem sind die Inhalte mancher Schlagwörter auf Grund unterschiedlicher Kontexte, in denen sie gebraucht werden, manchmal doch diffus - vor allem wenn es um „Reizwörter“ geht wie „Feminismus“ oder „Sexismus“. Zur Klärung mancher Missverständnisse soll dieses Glossar beitragen.

Allein Erziehende

Entgegen der landläufigen Meinung sind A. keineswegs nur Frauen oder Männer, die alleine mit einem oder mehreren Kindern in einem Haushalt leben.

Als A. werden laut Definition des Statistischen Landesamtes Sachsen vielmehr alle ledigen, verwitweten, geschiedenen oder verheiratet getrennt lebenden Väter oder Mütter bezeichnet, die mit ihren ledigen Kindern zusammen leben. So schätzt das Statistische Bundesamt Wiesbaden, dass rund ein Viertel aller als „allein erziehend“ geführten Personen in einer nichtehelichen Lebensgemeinschaft lebt - durchaus auch mit dem anderen leiblichen Elternteil des Kindes.

Arbeitslose

sind nach der Definition des Statistischen Jahrbuchs Sachsen Arbeitssuchende, die vorübergehend nicht in einem Beschäftigungsverhältnis stehen oder nur eine kurzzeitige Beschäftigung ausüben, der Arbeitsvermittlung zur Verfügung stehen, das 65. Lebensjahr noch nicht vollendet haben und nicht arbeitsunfähig erkrankt sind.

Arbeitslosenquote

Die A. ist laut Definition des Statistischen Landesamtes Sachsen der Anteil der Arbeitslosen an den abhängigen zivilen Erwerbspersonen in Prozent.

Aufsichtsformen

Siehe => Dienst-, => Fach-, => Rechts- und => Staatsaufsicht.

Ausschüsse

Ausschüsse sind Organe des Gemeinderates, die sich mit bestimmten Bereichen der Kommunalpolitik befassen. Mitglieder die Gemeinderatsmitglieder/ Kreistagsmitglieder und ggf. sachkundige Einwohner und Einwohnerinnen.

Dienstanweisung

D. werden erlassen zur Regelung bestimmter Geschäftsabläufe oder Dienstpflichten bestimmter Bediensteter. Die Verfügung einer D. durch die Verwaltungsleitung regelt die zur Erfüllung einer Funktion notwendigen Rechte und Pflichten. Von einer D. zu unterscheiden ist eine => Dienstvereinbarung.

Dienstaufsicht

ist die Aufsichts- und Weisungsbefugnis der höheren gegenüber der nachgeordneten Behörde und des/der Vorgesetzten gegenüber den ihm/ihr unterstellten Beamten bzw. Beamtinnen oder sonstigen Angestellten in der öffentlichen Verwaltung.

Sie erstreckt sich sowohl auf die fachliche Seite als auch auf die Art und Weise der Erledigung der Dienstgeschäfte.

Sie umfasst die Befugnis, das dienstliche Verhalten zu beobachten, den Beamtinnen bzw. beamten oder Angestellten in ihrer dienstlichen Tätigkeit durch allgemeine oder für den Einzelfall erteilte Weisungen anzuleiten, die ordnungswidrige oder unsachgemäße Erledigung eines Dienstgeschäftes zu beanstanden oder es selbst vorzunehmen.

Dienstvereinbarung

ist ein Vertrag im öffentlichen Dienst, der zwischen einer Dienststelle und der Personalvertretung abgeschlossen wird. Von einer D. zu unterscheiden ist die Dienstanweisung.

Diskriminierung

Unter D. versteht man die unterschiedliche und vor allem ungerechte Behandlung bestimmter Personen oder Personengruppen aufgrund ihrer Konfession, Nationalität, Rassen-, Klassen- oder Parteizugehörigkeit, ihres Geschlechts, auf Grund von körperlichen Merkmalen (Behinderte) oder spezifischen Lebensformen (Homosexualität).

Von Wichtigkeit für die Gleichstellungsarbeit ist die Unterscheidung von **unmittelbarer** und **mittelbarer** D., die vor allem in der Rechtsprechung eine Rolle spielt.

Unmittelbare oder direkte, offene D., das heißt eine absichtliche und ausdrückliche Schlechterstellung von Frauen, ist in unserer Rechtsprechung auf Grund von Artikel 3 GG kaum noch vorhanden.

Sehr wohl auffindbar ist allerdings die **mittelbare** Diskriminierung, die gegeben ist, wenn eine Regelung ihrem Wortlaut nach zwar unterschiedslos auf Männer und Frauen anzuwenden ist, die Regelung aber für die Personen eines Geschlechts wesentlich nachteiliger ausfällt und diese Benachteiligung auf dem Geschlecht oder der Geschlechtsrolle beruht. Ein Beispiel wären die Altersgrenzen im öffentlichen Dienst, die in weiblichen Berufsbiographien z.B. aufgrund von Kindererziehungszeiten oder der Pflege von Angehörigen, nicht eingehalten werden, oder die Schwere körperlicher Arbeit als Einstufungskriterium in Lohngruppen.

Emanzipation

meint die Freilassung, Befreiung, Verselbständigung aus einem Zustand der Abhängigkeit oder Unterdrückung.

Emanzipation kann auf zwei Ebenen erfolgen:

- auf der individuellen Ebene: Eine Person emanzipiert sich z.B. aus der emotionalen oder finanziellen Abhängigkeit eines anderen Menschen - oder
- auf struktureller Ebene: Eine soziale Gruppe überwindet z.B. ihre wirtschaftliche oder rechtliche Abhängigkeit von einer anderen.

Demnach wird heute unter weiblicher E. verstanden, dass einzelne Frauen - oder als Idealbild alle Frauen - unabhängig werden von weiblichen Geschlechterstereotypen, von dem, was traditionell als „typisch weiblich“ gilt.

Im Umkehrschluss meint die Emanzipation des Mannes die Befreiung einzelner Männer - bzw. als Wunschvorstellung aller Männer - aus den Zwängen auch männlicher Geschlechterstereotypen, die Abkehr von traditionellen Vorstellungen von Männlichkeit.

Die Unterscheidung zwischen individueller und struktureller Emanzipation ist insofern zentral, da einzelne Frauen, die es „geschafft haben“, die individuell unabhängig und selbständig ihren eigenen Lebensweg gestalten, keineswegs als „Beweis“ dafür gelten können, dass alle Frauen heutzutage emanzipiert wären, dass es allen Frauen möglich wäre, ihre Biographie unabhängig und selbständig zu entfalten.

Erwerbslose

Als E. definiert das Statistische Jahrbuch Sachsen alle Personen, die, obwohl normalerweise im Erwerbsleben stehend, keiner Erwerbstätigkeit nachgehen und sich als arbeitslos und/oder arbeitssuchend bezeichnen.

Das Statistische Bundesamt definiert E. näher als Personen, die mindestens 15 Jahre alt sind und im Berichtszeitpunkt bzw. -raum nicht unmittelbar am Erwerbsleben teilnehmen, aber eine Erwerbstätigkeit suchen, unabhängig davon, ob sie beim Arbeitsamt als arbeitslos gemeldet sind.

E. sind also zum einen solche Personen, die normalerweise erwerbstätig und nur vorübergehend aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sind, zum anderen Personen, die normalerweise keinem Erwerb nachgehen (z.B. Hausfrauen, Rentner, Studenten), aber gegenwärtig eine Arbeitsstelle suchen.

Erwerbspersonen

Zu den Erwerbspersonen gehören laut Statistischem Landesamt Sachsen die => Erwerbstätigen und => Erwerbslosen.

Erwerbstätige

Zu den E. zählt das Statistische Jahrbuch Sachsen alle Personen, die einer - auch geringfügigen und nicht zum Lebensunterhalt ausreichenden - Tätigkeit zum Zwecke des Erwerbs nachgehen.

Nähere Erläuterungen zu dieser Definition liefert das Statistische Bundesamt: Danach sind E. Personen, die mindestens 15 Jahre alt sind und eine auf Erwerb gerichtete Tätigkeit ausüben, unabhängig von der Bedeutung des Ertrags dieser Tätigkeit für ihren Lebensunterhalt und ohne Rücksicht auf die von ihnen geleistete oder vertragsmäßig zu leistende Arbeitszeit.

Zu den E. zählen Personen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen oder selbständig ein Gewerbe, einen freien Beruf oder eine Landwirtschaft betreiben oder als mithelfende Familienangehörige im Betrieb eines Familienmitgliedes mitarbeiten, ohne dafür Lohn oder Gehalt zu beziehen.

Personen, die nur geringfügige oder aushilfsweise Erwerbstätigkeiten ausüben oder arbeitende Studenten bzw. Studentinnen und Schüler bzw. Schülerinnen, zählen ebenfalls zu den Erwerbstätigen.

Einbezogen sind ferner Berufssoldaten, Soldaten im Grundwehrdienst/auf Wehrübung, Soldaten auf Zeit sowie Angehörige des Bundesgrenzschutzes und der Bereitschaftspolizei, Zivildienstleistende, ferner Ordensangehörige im erwerbsfähigen Alter und Strafgefangene, die in der Regel verpflichtet sind, in und außerhalb der Anstalt Arbeiten zu verrichten, weiterhin Auszubildende in kaufmännischen, technischen und Verwaltungsberufen, gewerbliche Auszubildende sowie Praktikanten und Volontäre.

Feminismus

ist die Bezeichnung für die Theorie der Frauenbewegung wie für die Bewegung selbst. Im engeren Sinne ist F. die Bezeichnung für die Frauenbewegung, deren allgemeinstes Ziel die Abschaffung der Frauenunterdrückung ist und eine von weiblichem Einfluss geprägte, grundlegende Veränderung des gesellschaftlichen Werte- und Normensystems. Kernpunkt des F. ist der Kampf gegen die gesellschaftlich definierte traditionelle Frauen- und auch Männerrolle und die geschlechtshierarchische Arbeitsteilung.

Feministische, emanzipatorische oder parteiliche Frauen- und Mädchenarbeit

Die Prinzipien feministischer Frauen- und Mädchenarbeit sind ebenfalls geeignet als Grundlage für engagierte Gleichstellungsarbeit. Diese Prinzipien sind *Ganzheitlichkeit, Parteilichkeit, Betroffenheit*.

Ganzheitlichkeit meint die Berücksichtigung der gesamten Lebenssituation der Frauen und Mädchen und nicht nur Teilaspekte oder Probleme.

Parteilichkeit meint, ohne Einschränkung auf Seiten der Frau oder des Mädchens zu stehen und deren Belange an erste Stelle zu setzen.

Betroffenheit meint die von *allen* Frauen geteilte Erfahrung gesellschaftlicher Unterordnung, die Nähe und besonderes Verstehen der Frauen mit sich bringt und die Basis des Kampfes gegen weibliche Benachteiligung darstellt.

Gender Mainstreaming

=> siehe Kapitel 5.

Gleichstellungsbeauftragte

=> siehe Kapitel 5.

Koedukation

meint die gemeinsame Erziehung und den gemeinsamen Unterricht von Jungen und Mädchen. Während in der DDR Koedukation von Beginn an selbstverständlich war, dauerte es in der BRD bis Mitte der 60er Jahre, ehe eine Umstellung von nach Jungen und Mädchen getrennten Schulklassen bzw. Schulen hin zum gemeinsamen Unterricht erfolgte. Mit der Einführung der Koedukation war die Erwartung verbunden, dass sich der gemeinsame

Unterricht von Mädchen und Jungen positiv auf ein gleichberechtigtes Zusammenleben der Geschlechter auswirken würde.

Mittlerweile ist diese Errungenschaft allerdings wieder in der Kritik, vor allem wegen des „heimlichen Lehrplans“ in gemischten Schulklassen. Dieser „heimliche Lehrplan“ besagt zum einen, dass koedukativer Unterricht die Gefahr in sich birgt, die Trennung in männliche und weibliche Sphären mit allen Klischees zu verfestigen und zu verschärfen, zum anderen, dass Jungen und Mädchen in der gleichen Schule Unterschiedliches lernen, was fachliche Inhalte, Selbstbewusstsein und Sozialkompetenz anbelangt.

Als Lösung wird unter dem Begriff der **reflexiven Koedukation** dafür plädiert, die pädagogische Arbeit in der Schule derart zu gestalten, dass Interessen, Kenntnisse, Motivationen und die jeweiligen Lebensweltbezüge von Jungen und Mädchen gezielt Beachtung finden.

Langzeitarbeitslose

Als L. gelten alle registrierten => Arbeitslosen, die am jeweiligen Stichtag der Zählung 1 Jahr und länger bei den Arbeitsämtern gemeldet waren.

Matriarchat

Abgeleitet von lat. „mater“, „Mutter“, und griech. „arche“, „Herrschaft“, bedeutet der Begriff M. „Mutterherrschaft“.

Matriarchat ist die Bezeichnung einer Gesellschaftsordnung, in der die Frau bzw. die Mutter die Vorherrschaft innehat.

Nach dem derzeitigen Stand der Forschung lässt sich die Annahme eines M. als generelles Stadium der menschlichen Familienentwicklung sowie als universelle Kulturstufe – im Gegensatz zum => Patriarchat - empirisch nicht nachweisen.

Nichterwerbspersonen

sind laut Statistischem Jahrbuch Sachsen alle Personen, die noch nicht oder nicht mehr im Erwerbsleben stehen (z.B. Kinder, Schüler, Studenten, Hausfrauen, Rentner). Personen unter 15 Jahren zählen grundsätzlich zu den N.

Patriarchat

(von lat. „pater“, „Vater“) meint sowohl eine durch die Vorherrschaft des Vaters oder Ältesten in einer Verwandtengruppe bestimmte Sozialstruktur als auch die Männerherrschaft bzw. die Vorrangstellung des Mannes in Gesellschaft, Politik, Familie und Kultur.

Quoten/Quotierung

Bei der Q. geht es darum, einen festgelegten Anteil von Frauen (und Männern) an der Gesamtpersonenzahl - eben eine Quote - zu gewährleisten z.B. in Gremien, Organisationen, Institutionen, bei privaten und öffentlichen Arbeitgebern. Q. werden gefordert, um Benachteiligungen abzubauen, um die Unterrepräsentanz von Frauen (oder auch Männern) in gewissen Bereichen abzubauen. Zu unterscheiden ist zwischen der Zielquote und der Entscheidungsquote.

Zielquoten oder Zielvorgaben formulieren ein gewünschtes Ergebnis für einen Bereich bis zu einem festgelegten Zeitpunkt. Maßnahmen bis zum Erreichen dieses Ziels können z.B. sein:

- Mehr als die Hälfte der zu besetzenden Stellen in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, werden zur Besetzung durch Frauen vorgesehen.
- Bei der Besetzung von Ämtern, Positionen, Funktionen oder Stellen in einem bestimmten Bereich wird ein Frauenanteil vorgesehen, der mindestens dem Anteil der Frauen auf der darunter liegenden Ebene entspricht (z.B. bei Beförderungen der nächst niedrigen Besoldungsgruppe).
- Frauen wird bei vergleichbarer oder gleichwertiger Leistung gegenüber Männern bis zu einer festgesetzten quantitativen Grenze der Vorrang eingeräumt.

Bei *Entscheidungsquoten* werden Frauen bei vergleichbarer oder gleichwertiger Leistung gegenüber Männern bei jeder Entscheidung bevorzugt.

Rechtsaufsicht

Ist eine Form der => Staatsaufsicht. Die R. umfasst die Kontrolle der Rechtmäßigkeit des Verwaltungshandelns. Die R. gilt insbesondere, so weit eine nachgeordnete juristische Person des öffentlichen Rechts Selbstverwaltungsaufgaben wahrnimmt.

Sexismus

Der Begriff Sexismus wurde in den USA analog zum Begriff des Rassismus geprägt. S. ist die Bezeichnung für jede Art der => Diskriminierung, Unterdrückung, Zurücksetzung und Benachteiligung von Menschen aufgrund ihres Geschlechts sowie für die Ideologie, die dem zu Grunde liegt. S. beruht auf der Vorstellung, dass biologische Geschlechtsmerkmale zugleich soziale Wertunterschiede bedingen, die eine Minderung der Lebenschancen von Angehörigen einer Geschlechtsgruppe rechtfertigen könnten.

Staatsaufsicht

Juristische Personen des öffentlichen Rechts unterliegen, so weit sie öffentliche Verwaltungsaufgaben wahrnehmen, einer Staatsaufsicht unterschiedlichen Umfangs. Formen der S. sind die => Fachaufsicht und die => Rechtsaufsicht.

Teilzeitbeschäftigte

sind Beamtinnen bzw. Beamte und sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, deren Arbeitszeit auf Grund einer arbeitsvertraglichen Vereinbarung oder einer dienstrechtlichen Bestimmung unter der betriebsüblichen Arbeitszeit liegt.

Das Statistische Bundesamt unterscheidet die T. in

- (T1): T. mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Wochenarbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten und
- (T2): T. mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Wochenarbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten.

Weisungsfreiheit

=> siehe Kapitel 1.2.

7. Frauen in Sachsen

In diesem Kapitel soll ein Überblick gegeben werden über die Lage von Frauen und Mädchen im Freistaat Sachsen als Ansatzpunkt für die Arbeit kommunaler Gleichstellungsbeauftragter.

Die Angaben stammen alle zum einen aus dem Statistischen Jahrbuch Sachsen **2004**, zum anderen aus dem Bericht „Frauen im Freistaat Sachsen“ aus demselben Jahr, ebenfalls zusammengestellt vom Statistischen Landesamt des Freistaats Sachsen.

Bevölkerungsstruktur

Im Jahr 2003 waren von insgesamt 4 321 437 in Sachsen lebenden Personen 2 102 768 Männer und 2 218 669 Frauen. Das entspricht einem Frauenanteil von 51,3 Prozent.

Allerdings gibt es entsprechend den Alterstufen einen Frauen- bzw. Männerüberschuss: ist bis zum Alter von 55 Jahren durchgehend ein Männerüberschuss festzustellen, gibt es im Alter ab 55 Jahren mehr Frauen als Männer. Ab einem Alter von 77 Jahren gibt es doppelt bzw. dreimal so viele Frauen wie Männer. Dies ist sicherlich ein Argument für eine neue spezifisch weibliche Sicht auf das Altern, keinesfalls um männlich Bedürfnisse im Alter zu ersetzen, aber unbedingt zu ergänzen.

2003 lebten in Sachsen 91 662 Ausländer, 34 670 Frauen und 56 992 Männer. Das entspricht einem Anteil von 2,1 Prozent an der gesamten Bevölkerung. Der Anteil an Frauen unter den Ausländern beträgt nur 37,8 Prozent.

Wohnen

Von insgesamt 2 144 400 Haushalten in Sachsen waren 2003 über ein Drittel, nämlich 799 100 Einpersonenhaushalte. Das bedeutet, dass in Sachsen 799 100 von rund 4,3 Millionen Menschen alleine leben, das sind 18,5 Prozent. 462 500 (57,9 Prozent) dieser allein Lebenden sind Frauen. Diese Ergebnisse sind sicherlich eine Herausforderung für eine Stadtplanung aus (nicht nur) weiblicher Sicht.

Bildung

Der Anteil von Schülerinnen zu Beginn des Schuljahres 2003/2004 an den Grundschulen betrug 49,3 Prozent, an den Mittelschulen 46,9 Prozent und an den Gymnasien 55,1 Prozent. In Förderschulen liegt der Mädchenanteil dagegen durch die Jahre bei nur rund einem Drittel.

Entsprechend stellten im Schuljahr 2002/2003 Mädchen 39,4 Prozent der Schulabgänger mit Hauptschulabschluss, 50,2 Prozent derjenigen mit Realschulabschluss und 58,8 Prozent der Abiturientinnen.

Betrachtet man die Studierendenzahlen im Wintersemester 2003/2004, so betrug der Frauenanteil hier 47,4 Prozent. Von den insgesamt 20 184 Studienanfängerinnen und -anfängern waren 9 275, das sind 46 Prozent, Frauen.

Entsprechend beginnen an allen Hochschulen, außer an Fachhochschulen, **genauso viele Frauen wie Männer ein Studium**. So betrug im Wintersemester 2003/2004 an Universitäten der Frauenanteil an den Studienanfängern 49,7 Prozent, und auch

unter der gesamten universitären Studentenschaft waren Studentinnen mit **50,4** Prozent vertreten.

An Kunsthochschulen betrug der Studentinnenanteil **59,1** Prozent, der Frauenanteil an den Studienanfängerinnen **54,5** Prozent.

An Verwaltungsfachhochschulen war der Frauenanteil **ähnlich hoch: 57,9** Prozent bei den Studierenden, **56,6** Prozent bei den Studienanfängern.

An den Fachhochschulen betrug der Anteil der Studentinnen dagegen nur **37** Prozent, der Anteil der Studienanfängerinnen belief sich auf **34,6** Prozent.

Die Studienfächer der Frauen sind - wie in der gesamten Bundesrepublik auch – meist die „klassischen“ Frauenfächer:

So betrug der Frauenanteil am Fach

Veterinärmedizin	81,6 Prozent
Sprach- und Kulturwissenschaften	72,2 Prozent
Kunstwissenschaften	64,8 Prozent
Humanmedizin	59,6 Prozent
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	58,9 Prozent
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	53,1 Prozent

aber im Fach

Mathematik/Naturwissenschaften	32,4 Prozent
Ingenieurwissenschaften	21,6 Prozent

Bei den Ausbildungsberufen der Mädchen und jungen Frauen liegen nach wie vor traditionelle Frauenberufe an der Spitze: Bürokauffrau, Kauffrau im Einzelhandel, Friseurin, Verkäuferin, Restaurantfachfrau, Kauffrau für Bürokommunikation, Köchin, Fachverkäuferin im Nahrungsmittelhandwerk, Hotelfachfrau und Rechtsanwaltsfachangestellte.

Erwerbsarbeit

Zum Thema Erwerbsarbeit und Erwerbslosigkeit zunächst eine Übersicht darüber, wie die Beteiligung der Männer und Frauen in Sachsen am Erwerbsleben insgesamt aussieht. Dabei unterscheidet man zwischen Erwerbspersonen und Nichterwerbspersonen.

Erwerbspersonen sind die Gesamtzahl der erwerbstätigen und erwerbslosen (aber erwerbssuchenden) Personen.

Nichterwerbspersonen sind alle, die dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stehen, also z.B. Kinder, Jugendliche unter 15 Jahren, Rentnerinnen und Rentner oder Hausfrauen bzw. Hausmänner.

Bevölkerung im **Mai 2003** nach Beteiligung am Erwerbsleben und Geschlecht
(in 1 000)

	Insgesamt	männlich	weiblich
Bevölkerung	4 337,4	2 107,3	2 230,1
Erwerbspersonen	2 252,7	1 206,9	1 045,8
Erwerbstätige	1 808,5	971,9	836,6
Erwerbslose	444,2	235,0	209,2
Nichterwerbstätige	2 084,7	900,5	1 184,3

Der Frauenanteil an der Gesamtheit der Erwerbspersonen beträgt somit **46,4** Prozent, der Anteil der Frauen an den Nichterwerbspersonen **56,8** Prozent.

Nach Berücksichtigung aller Einkommensquellen, vom Lohn über öffentliche Unterstützungen, Einkommen aus Vermietung und Verpachtung bis hin zum Kindergeld, kamen die Frauen in Sachsen im Mai 2003 auf ein durchschnittliches monatliches Nettoeinkommen von 817 €, was 80,8 Prozent des Einkommens der Männer (**1 012 €**) entspricht.

Frauen, die ihren Lebensunterhalt aus eigener Erwerbstätigkeit bestritten haben, erhielten im Durchschnitt ein monatliches Nettoeinkommen von **1 032 €**, das waren **162 €** weniger als das Nettoeinkommen erwerbstätiger Männer.

Frauen, die überwiegend von Arbeitslosengeld oder Arbeitslosenhilfe lebten, hatten mit einem Nettoeinkommen von **506 €** im Vergleich zu den Männern **84 €** weniger als diese.

Am höchsten war die Differenz bei den Rentnerinnen und Pensionärinnen: Sie hatten monatlich im Durchschnitt ein Nettoeinkommen von **819 €** zur Verfügung und damit **213 €** weniger als Rentner und Pensionäre.

2,4 Prozent der Frauen stehen nur bis zu 150 € im Monat zur Verfügung, 6 Prozent verfügen über 1700 € und mehr. Bei den erwerbstätigen Frauen sind das 1,1 Prozent und 10 Prozent.

123 728 Frauen und **118 687** Männer erhielten im Jahr **2003** laufende Hilfe zum Lebensunterhalt, „Sozialhilfe“. Dies macht einen Frauenanteil von **51** Prozent aus.

Wie die Lage der Frauen auf dem Arbeitsmarkt insgesamt aussieht, zeigt die folgende Übersicht:

Arbeitsmarktdaten 2003 (Jahresdurchschnitt)

	insgesamt	davon weiblich
Arbeitssuchende	502 251	245 564
Arbeitslose	403 240	200 971
Angestellte	148 063	111 634
Arbeiter	255 177	89 337
Jugendliche unter 20 Jahren	7 051	3 063
Jugendliche von 20 bis 25 Jahre	37 672	14 079
Personen von 55 Jahren und älter	48 717	25 406
Allein Erziehende	27 768	25 446
Schwerbehinderte	9 015	3 786
Ausländer	8 919	3 309
Aussiedler	4 186	2 183
Arbeitslosenquote in % ⁶	19,5	19,9
Empfänger von Arbeitslosengeld	155 928	63 589
Empfänger von Arbeitslosenhilfe	242 415	123 728
Empfänger von Eingliederungsgeld	1 039	531
Kurzarbeiter	10 641	3 608
Beschäftigte in ABM	20 534	9 037
Beschäftigte mit Förderung nach § 249h AFG bzw. SAM	5 657	2 060
Teilnehmer an Maßnahmen zur För- derung der beruflichen Weiterbildung	22 022	10 345

Einzelne Ergebnisse der Tabelle in der Zusammenfassung

- über die Hälfte (**52,2** Prozent) der über 55jährigen Arbeitslosen sind Frauen.
- nahezu alle (**91,6** Prozent) allein Erziehenden Arbeitslose sind Frauen.
- **52,2** Prozent der arbeitslosen Aussiedler sind Frauen.
- unter denjenigen, die Arbeitslosengeld beziehen, beträgt der Frauenanteil **40,8** Prozent,
- unter denjenigen, die Arbeitslosenhilfe beziehen, **51** Prozent,
- unter denjenigen, die Eingliederungsgeld beziehen, **51,1** Prozent.

Die meisten der erwerbstätigen Frauen (**471 100**) waren im Jahr **2004** im Dienstleistungssektor beschäftigt. Hier dominierten die Frauen mit einem Anteil von **62,0** Prozent aller Erwerbstätigen. Ein hoher Frauenanteil findet sich ebenfalls im Bereich Handel, Gastgewerbe und Verkehr mit **50,9** Prozent. Im Bereich Land-, Forstwirtschaft und Fischerei waren **34,1** Prozent der Erwerbstätigen weiblich, im Produzierenden Gewerbe **24,9** Prozent.

Nahezu ein Drittel der selbständig Erwerbstätigen in Sachsen sind Frauen. Im Jahr **2004** waren dies **58 400** Frauen. Ihre eigene **Chefin** waren Frauen vor allem im Handel und Gastgewerbe (**32,0** Prozent) sowie im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen (**14,4** Prozent).

⁶ abhängige zivile Erwerbspersonen ab Januar 2001 aus sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigten, Beamten und Arbeitslosen vom Juni 2000; ab Mai 2002 vom Juni 2001

Der Großteil der erwerbstätigen Frauen hatte im Jahr 2004 eine Wochenarbeitszeit von 36 Stunden und mehr. Dabei wird die Dauer der Arbeitszeit beeinflusst von der familiären Situation, wie Familienstand oder Anzahl der Kinder: Der Anteil von Frauen mit einer Mindestarbeitszeit von 36 Wochenstunden lag 2004 bei alleinstehenden Frauen ohne Kinder mit 69,1 Prozent am höchsten. Von verheiratet zusammenlebenden Frauen mit Kindern haben 59,8 Prozent eine wöchentliche Mindestarbeitszeit von 36 Stunden, bei den allein erziehenden Müttern sind dies mit 63,1 Prozent etwas mehr.

240 800, das sind 28,8 Prozent der erwerbstätigen Frauen waren im Jahr 2004 teilzeitbeschäftigt. Damit bildeten sie mit 80,0 Prozent die überwiegende Mehrheit der Teilzeitbeschäftigten.

Familienstand und Kinderzahl

Von allen 2 215 300 im Bericht Frauen im Freistaat Sachsen 2004 erfassten Mädchen und Frauen waren 2004 32,4 Prozent (716 900) ledig, 46,8 Prozent (1 037 200) verheiratet, 14,0 Prozent (309 600) verwitwet und 6,8 Prozent (151 600) geschieden.

Von 1 987 800 Frauen über 15 Jahre waren 1 353 900 kinderlos, das sind 68,1 Prozent. 380 200 Frauen, also 19,1 Prozent hatten ein Kind, 208 800 Frauen (10,5 Prozent) hatten zwei und 44 900 Frauen (2,3 Prozent) hatten drei und mehr Kinder.

Schwangerschaften

Im Jahr 2003 wurden 32 079 Kinder geboren (mit steigender Tendenz!), davon 123 von Mädchen zwischen 14 und 16 Jahren. 44,8 Prozent aller Geburten waren ehelich. - 32 079 lebend Geborenen standen 6 580 legale Schwangerschaftsabbrüche gegenüber:

Legale Schwangerschaftsabbrüche 2003

<i>Frauen</i>	<i>Anzahl</i>
<i>unter 15 bis 18 Jahre</i>	<i>450</i>
<i>ab 18 bis 20 Jahre</i>	<i>422</i>
<i>ab 20 bis 25 Jahre</i>	<i>1 495</i>
<i>ab 25 bis 30 Jahre</i>	<i>1 145</i>
<i>Ab 30 bis 35 Jahre</i>	<i>1 317</i>
<i>Ab 35 bis 40 Jahre</i>	<i>1 238</i>
<i>Ab 40 Jahre und älter</i>	<i>513</i>
<i>insgesamt</i>	<i>6 580</i>

Von den 6 580 Frauen, die einen Schwangerschaftsabbruch vornehmen ließen, hatten 2 211 keine Kinder (33,6 Prozent), 2 051 ein Kind (31,2 Prozent), 1 773 zwei Kinder (26,9 Prozent) und 545 der Frauen drei oder mehr Kinder (8,3 Prozent).

Allein erziehende Frauen

Alleinstehende Frauen ab 15 Jahren - also nicht verheiratete Frauen - gab es in Sachsen 2004 972 200, davon hatten 206 500 Frauen ein oder mehrere Kinder. Diese Frauen stellen die sogenannten „allein erziehenden“ Frauen in Sachsen, wobei unter „allein Erziehende“ einfach alle nicht Verheirateten gefasst werden. Insofern gilt als allein erziehend z.B. auch eine Frau, die gemeinsam mit ihrem Kind und dessen Vater in nichtehelicher Lebensgemeinschaft lebt.

Ungeachtet dieses Definitionsproblems hatten von diesen allein erziehenden Frauen 144 200 ein Kind, 51 200 zwei, und 11 100 drei und mehr Kinder.

Frauen und Kriminalität

Im Jahr 2003 waren 24,2 Prozent aller Tatverdächtigen in Sachsen Frauen. Ihr Anteil unter den Abgeurteilten betrug 15,6 Prozent, das waren 8 718 Täterinnen gegenüber 55 859 Tätern, ihr Anteil an der Belegung der Justizvollzugsanstalten 6,1 Prozent.

Abgeurteilt wurden die meisten Frauen wegen

- Straftaten nach dem Strafgesetzbuch: 7 736 Frauen (70,8 Prozent)
 - darunter 2 486 Frauen wegen Diebstahls und
 - 3 171 Frauen wegen Betrugs
- Straftaten im Straßenverkehr: 2 068 Frauen (18,9 Prozent)
- Straftaten nach anderen Gesetzen: 1 123 Frauen (10,3 Prozent)
 - darunter 548 Frauen wegen Körperverletzung

5,2 Prozent der abgeurteilten Frauen waren zwischen 14 und 18, 11,5 Prozent zwischen 18 und 21 Jahre und 83,3 Prozent 22 Jahre und älter.

8. Literaturverzeichnis

Iris Bednarz-Braun/Kirsten Bruhns. Kommunale Frauenpolitik. Frauenbeauftragte – Gewerkschaften – Personalvertretungen, München 1995

Petra Bradert/Gabriele Hoffmeister-Schönfelder (Hg.). Rechtshandbuch für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Hamburg Stand 2003

Frauen im Freistaat Sachsen. Ergebnisse des Mikrozensus Mai 2003. Hg. vom Statistischen Landesamt des Freistaates Sachsen

Gender Mainstreaming im Freistaat Sachsen. Konzept zur Umsetzung von Gender Mainstreaming auf unterschiedlichen Ebenen und in verschiedenen Bereichen. Hg. Vom Sächsischen Staatsministerium für Soziales, Dresden 2003

Ulrike Gräßel, Ulrike/Katrin Gaffron. Kommunale Gleichstellungsbeauftragte im Freistaat Sachsen. Hg. von der Staatsministerin für Fragen der Gleichstellung von Frau und Mann, Dresden 1998

Handbuch für kommunale Frauenbeauftragte. Hg. Von der Ministerin für Frauen, Bildung, Weiterbildung und Sport des Landes Schleswig-Holsteins. Kiel 1994

Handbuch Niedersächsisches Frauenministerium. Verfassungsauftrag Gleichberechtigung. Frauenförderung in der Kommune. Hannover 1997

Inge Horstkötter. Was darf Gleichstellungsarbeit kosten?. Die Ausstattung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. In: Der Personalrat 7/2004, S. 300-3002

Volker Jennewein. Rechtliche Rahmenbedingungen der Arbeit der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten auf kommunaler Ebene im Freistaat Sachsen. In: Sächsische Verwaltungsblätter 1/2004, S. 1-6

Kommunale Verwaltungsmodernisierung Sachsen – Theoretische Grundlagen. Die Kommunalen Spitzenverbände Sachsens (Hg.), Wiesbaden 2000

Ingrid Alice Mayer. Die Frauenbeauftragte in der kommunalen Verwaltung. Eine Darstellung ihrer Rechte. Stuttgart et al. 2000

Silvia Payer, Frauenpolitik – der lange Weg zur Gleichberechtigung. In: Handbuch Kommunale Politik. Das Mandat erfolgreich gestalten. Loseblatt-Ausgabe. Stuttgart 1994 bis 1997

Statistisches Jahrbuch Sachsen 2003. Hg. vom Statistischen Landesamt des Freistaates Sachsen

Ute von Wrangel (Hg.). So arbeiten Frauenbüros. Bielefeld 1996

www.gleichberechtigung-goes-online.de

www.zwd-info/index.php

9. Anhang

9.1. LAG Kommunalen Frauenbüros/Sachsen

Die Landesarbeitsgemeinschaft (LAG) der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten in Sachsen

Die Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten in Sachsen wurde bereits im Jahr 1993 gegründet. Sie ist ein Netzwerk von ca. 420 Gleichstellungsbeauftragten im Freistaat, von denen derzeit 50 hauptamtlich tätig sind.

Aus der Selbstdarstellung der LAG:

„In der Landesarbeitsgemeinschaft haben sich kommunale Gleichstellungsbeauftragte zusammengeschlossen,

- damit der Auftrag des Grundgesetzes zur Gleichberechtigung von Frauen und Männern umgesetzt wird,
- damit die Interessen von Frauen und Mädchen in Sachsen in den Mittelpunkt gerückt werden,
- damit Diskriminierung erkannt und abgebaut wird,
- damit die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten unterstützt und ihre Position gestärkt wird.“

Zwischen den regelmäßig stattfindenden Landeskonferenzen der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten in Sachsen nimmt das Sprecherinnengremium der Landesarbeitsgemeinschaft diese Aufgaben wahr sowie die geschäftlichen Belange der Landesarbeitsgemeinschaft.

Die Geschäftsstelle der Landesarbeitsgemeinschaft hat ihr Domizil beim Sächsischen Landkreistag.

Die Geschäftsadresse lautet:

LAG-Geschäftsstelle
C/o Sächsischer Landkreistag e.V.
Käthe-Kollwitz-Ufer 88
01309 Dresden

www.gleichstellungsbeauftragte-sachsen.de

Die hauptamtliche Referentin der Landesarbeitsgemeinschaft::

Kathrin Wallrabe

Tel.: 0351 / 318 01 65

Fax: 0351/ 318 01 44

laqkqb@landkreistag-sachsen.de

Das Sprecherinnengremium, Stand Oktober 2004

Elke Breitfeld

Gleichstellungsbeauftragte
Landratsamt Chemnitzer Land
Gerhart-Hauptmann-Weg 2
08371 Glauchau

elke.breitfeld@lra-cl.de

Heike Freudenberg

Gleichstellungsbeauftragte
Landratsamt Muldentalkreis
Karl-Marx-Str. 22
04668 Grimma

Landrat@lra-mtl.de

Petra Laksar-Modrok

Gleichstellungsbeauftragte
Stadtverwaltung Zittau
Markt 1
02763 Zittau

p.laksar-modrok@zittau.de

Christa Schwenke

Gleichstellungsbeauftragte
Landratsamt Annaberg
Paulus-Jenisius-Str. 24
09456 Annaberg-Buchholz

gleichstellung@LRA-ANA.de

Kathrin Wallrabe

Gleichstellungsbeauftragte
Stadt Radebeul
Pestalozzistr. 6
01445 Radebeul

gsb@radebeul.de

- 9.2. Anschreiben der Staatsministerin für Fragen der Gleichstellung von Frau und Mann vom 13.07.1993 zur Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten gemäß der Sächsischen Landkreisordnung
- 9.3. Hinweise des Sächsischen Staatsministeriums des Innern zur Bestellung von Frauenbeauftragten nach der dem Sächsischen Frauenförderungsgesetz vom 13. Februar 1997
- 9.4. Muster-Hauptsatzung für kreisangehörige Städte und Gemeinden mit mehr als 10 000 Einwohnern
- 9.5. Diskussionsentwurf für eine Muster-Dienstanweisung des Deutschen Städte- und Gemeindetages
- 9.6. Mustersatzung über die Entschädigung für ehrenamtliche Tätigkeit des Sächsischen Städte- und Gemeindetages
- 9.7. Richtlinie der Sächsischen Staatsministerin für Gleichstellung von Frau und Mann über die Gewährung von Zuschüssen zur Förderung der Chancengleichheit von Frau und Mann (Richtlinie zur Förderung der Chancengleichheit) vom 19. Juni 2001

10. Gesetzesverzeichnis

BAT-O	Tarifvertrag zur Anpassung des Tarifrechts (BAT-O) vom 10. Dezember 1990 (GMBL. S. 234) zuletzt geändert durch ÄndTV Nr. 9 vom 5. Mai 1998
BSHG	Bundessozialhilfegesetz vom 30. Juni 1961 i.d.F. der Bekanntmachung vom 23. März 1994 (BGBl. I S. 646, ber. S. 2975) (BGBl. III 2170-1) zuletzt geändert durch Gesetz zur Änderung des Wohngeldgesetzes und anderer Gesetze vom 22. Dezember 1999 (BGBl. I S. 2671)
GG	Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland vom 23. Mai 1949 (BGBl. I S. 1) (BGBl. III 100-1) zuletzt geändert durch Änderungsgesetz vom 16. Juli 1998 (BGBl. I S. 1822)
2. GleichberG	2. Gleichberechtigungsgesetz vom 24. Juni 1994
KJHG	Gesetz zur Neuordnung des Kinder- und Jugendhilferechts (Kinder- und Jugendhilfegesetz) vom 26. Juni 1990 (BGBl. I S. 1163) (BGBl. III 860-8-1)
MuSchG	Gesetz zum Schutze der erwerbstätigen Mutter (Mutterschutzgesetz) vom 24. Januar 1952 (BGBl. I S. 69) i.d.F. vom 17. Januar 1997 (BGBl. I S. 22, ber. S. 293) (BGBl. III 8052-1)
SächsFFG	Sächsisches Frauenförderungsgesetz vom 31. März 1994 (Sächs GVBl. S. 684)
SächsGemO	Sächsische Gemeindeordnung i.d.F der Bekanntmachung vom 14. Juni 1999 (Sächs GVBl. S. 345)
SächsLKrO	Sächsische Landkreisordnung vom 19. Juli 1993 (Sächs GVBl. S. 577) i.d.F vom 20.02.1997 (Sächs GVBl. S. 105) zuletzt geändert durch Gesetz zur Änderung von Rechtsvorschriften über große Kreisstädte) vom 20. Februar 1997 (SächsGVBl S. 105)
SächsPersVG	Sächsisches Personalvertretungsgesetz i.d.F. der Bekanntmachung vom 25. Juni 1999 (Sächs GVBl. S. 430)

Sächsische Verfassung	Verfassung des Freistaates Sachsen vom 27. Mai 1992 (GVBl. S. 243)
SGB III	Sozialgesetzbuch (SGB) Drittes Buch (III) – Arbeitsförderung- vom 24.März 1997 (BGBl. I S. 594) zuletzt geändert durch GKV-Gesundheitsreformgesetz 2000 vom 22. Dezember 1999 (BGBl. I S. 2626, 2647)
Schwbg	Gesetz zur Sicherung der Eingliederung Schwerbehinderter in Arbeit, Beruf und Gesellschaft (Schwerbehindertengesetz) vom 16. Juni 1953 i.d.F. der Bekanntmachung vom 26. August 1986 (BGBl. I S. 1421, 1550) (BGBl. III 871-1) zuletzt geändert durch 3. Statistikbereinigungsgesetz vom 19. Dezember 1997 (BGBl. I S. 3158, 3160)