



MITTEILUNGSVORLAGE

VORL.NR. 374/19

Federführung:

Stabsstelle Gleichstellungsbeauftragte

Sachbearbeitung:

Raupp, Judith

Datum:

08.10.2019

Beratungsfolge	Sitzungsdatum	Sitzungsart
Ausschuss für Bildung, Sport und Soziales	23.10.2019	ÖFFENTLICH

Betreff: Gleichstellung

Bezug SEK: 0

Bezug: Einschätzung und Perspektiven der Arbeit

Anlagen: keine

Mitteilung:

Selbstverständnis

Auftragsgrundlage für die Arbeit einer kommunalen Gleichstellungsbeauftragten ergibt sich grundsätzlich aus Art. 3, Abs. 2, GG in dem die „tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung“ und „die Beseitigung bestehender Nachteile“ durch den Staat festgeschrieben ist.

Die Bestellung einer hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten für Städte und Gemeinden mit einer Einwohnerzahl über 50.000 wurde im Chancengleichheitsgesetz Baden-Württemberg von 2016 (Abschnitt 4) gesetzlich vorgeschrieben. Um den Grundsatz der kommunalen Selbstverwaltung nicht zu beschneiden, sind Aufgaben und Pflichten in diesem Gesetz eher allgemein gehalten. Es wird empfohlen, dies in einem Chancengleichheitsplan verbindlich zu regeln. Inhalt des Chancengleichheitsplans soll die Auswertung von Personaldaten im Hinblick auf die Verteilung der Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen, Teilzeit- und Gremienbesetzung sein. Des Weiteren sollen Ziele und geeignete Maßnahmen für die Gleichberechtigung innerhalb der Behörde formuliert werden. Der Chancengleichheitsplan wirkt innerhalb der Stadtverwaltung und hat nur mittelbare Wirkung für die Stadtgesellschaft. Umfangreiche Zahlen über die Zusammensetzung des Verwaltungspersonals liefert zudem der jährlich erscheinende Personalbericht des Fachbereichs Organisation und Personal (FB 10).

Das Steuerungssystem in der Stadtverwaltung Ludwigsburg ist das Stadtentwicklungskonzept (SEK) mit seinen Masterplänen, abgebildet im Kommunalen Steuerungs- und Informationssystem KSIS. Neben den dort formulierten strategischen Zielen je Masterplan, hat sich die Stadt Ludwigsburg verpflichtet die Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen (Sustainable Development Goal – SDG) umzusetzen. Diese sind nicht nur einem Masterplan zuzuordnen, sie bilden Querschnittsziele ab. Das 5. Nachhaltigkeitsziel ist die „Geschlechtergerechtigkeit“ (gender equality). Dies ist die dritte Handlungsgrundlage für die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten in der Stadt Ludwigsburg.

Hieraus leite ich folgende Arbeitsaufträge ab

- Aktualisierung des Chancengleichheitsplans

- Verankerung von Gleichstellungszielen in den Masterplänen insb. auf der operativen Ebene (#Gleichstellung) und durch Einzelmaßnahmen (z.B. MP 3 Wirtschaft und Arbeit, Infobörse für Frauen)

Erste Erfahrungen und Erkenntnisse

- In der Stadtgesellschaft gibt es einen Vernetzungsbedarf von verschiedenen Stellen, die ungleiche Chancen von Frauen und Männern wahrnehmen und dies verändern wollen.
- Die Fachkräfte im Bereich der häuslichen und sexualisierten Gewalt in Stadt und Landkreis Ludwigsburg arbeiten sehr professionell, strukturiert und vertrauensvoll zusammen. Fragen einer verlässlichen Finanzierung und die Präsenz des Themas im politischen Raum benötigt Unterstützung.
- Die kommunale Kriminalprävention der Stadt Ludwigsburg hat immer auch die Geschlechterperspektive „im Blick“.
- Innerhalb der Stadtverwaltung gibt es eine große Offenheit für mehr „Geschlechterperspektive“ in der Arbeit der Fachbereiche – Beratung und Hinweise sind willkommen, erste Projektideen sind entstanden.
- Gleichstellung von Frauen und Männern und Integration wird in Ludwigsburg gemeinsam gestaltet – die Charta der Vielfalt bildet das Dach.
- Das „Gastrecht“ bei Personalratssitzung unterstützt die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten sehr gut.
- Trotz vieler positiver Beispiele für eine gute Vereinbarkeit von Beruf, Pflege und Familie bei der Stadtverwaltung Ludwigsburg wurden hochdotierte Führungsstellen nicht in Teilzeit und nicht mit Frauen besetzt. Bildung und Erziehung ist auch in Ludwigsburg überwiegend weiblich.
- Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz wird bei der Stadtverwaltung nicht ernst genug genommen, es gibt keinen verbindlichen und transparenten Prozess.

Handlungsfelder kommunaler Gleichstellungsarbeit

Geschlechterrollen / Gender Mainstreaming

Ziel ist es, das Handeln in Geschlechterstereotypen bewusst zu machen und die damit verbundenen Nachteile für beide Geschlechter abzubauen. Als ein konkretes Beispiel ist hier die Erwartungshaltung der Gesellschaft gegenüber Männern und ihrer traditionellen Rolle als „Ernährer“ und die Rolle der Frau als derjenigen, die für Sorge- und Familienarbeit zuständig ist, zu nennen. Deutlich wird dies u.a. im Verhältnis der Teilzeitquote von Frauen und Männern und den verschiedenen Erwartungshaltungen von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern sowie Kolleginnen und Kollegen.

Im Extremfall führen diese Geschlechterstereotype zu Diskriminierungen, die nicht zulässig sind. Rechtliche Grundlage hierfür ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). In Ludwigsburg ist die Gleichstellungsbeauftragte auch AGG-Beauftragte.

Dritter Aspekt des Handlungsfeldes ist die Umsetzung des so genannten Gender Mainstreaming Ansatzes. Ziel dieses Ansatzes ist es, die Geschlechterperspektive als durchgängiges Prinzip im Handeln der Verwaltung zu verankern. In Ludwigsburg kann dies in KSIS bei den operativen Zielen oder bei einzelnen Maßnahmen bzw. Planungsvorhaben abgebildet werden.

Blick in die Ideenwerksatt

- Workshop für Auszubildende zum Thema Vorurteile und (Geschlechter-)Stereotype in Zusammenarbeit mit der städt. Integrationsbeauftragten
- geschlechtergerechte Sprache in der Verwaltung, Tipps und Tricks
- mehr geschlechterdifferenzierte Statistiken im Sozialdatenatlas

- geschlechtersensible Bildung und Betreuung - Pilotprojekt in einer Kindertageseinrichtung, Ausstattung, Bilderbücher, Angebote
- Kooperation mit dem FB 55 Sport und Gesundheit, z.B. spezielle Sportangebote für Mädchen
- Begleitung eines (Stadt-)planungsprozesses
- Veranstaltungen zum Internationalen Frauentag mit verschiedenen Kooperationspartnerinnen und -partnern
- Veranstaltung zum Thema „gender Marketing“

Gewalt gegen Frauen und Mädchen

Häusliche und sexualisierte Gewalt betrifft in der Hauptsache Frauen und Kinder. Die aktuellste Studie aus 2014 bestätigt, dass europaweit jede dritte Frau ab einem Alter von 15 Jahren von körperlicher und/oder sexueller Gewalt betroffen war bzw. ist. Mit dem „Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt“, wurde ein rechtlich bindendes Menschenrechtsinstrument geschaffen. Mit der Ratifizierung der so genannten Istanbul Konvention durch die Bundesrepublik Deutschland im Januar 2018 ist dieses Abkommen auch in Deutschland im Februar 2018 in Kraft getreten.

Ziel dieser Konvention ist die umfassende Bekämpfung jeglicher Form von Gewalt an Frauen. Neben koordinierenden und überwachenden Maßnahmen, die eher auf Bundes- oder Landesebene verankert sind, leitet sich auf kommunaler Ebene hieraus insbesondere die Absicherung eines Hilfesystems ab. Mit dem Runden Tisch „Häusliche Gewalt“ besteht in Ludwigsburg seit 20 Jahre ein gutes Netzwerk, bei dem sich alle relevanten Institutionen fachlich austauschen und konkrete Maßnahmen erarbeiten. Die Koordination liegt bei der Polizei im Referat Prävention. Die Stadt Ludwigsburg ist durch die Kommunale Kriminalprävention, den Fachbereich 32 und die Gleichstellungsbeauftragte vertreten. Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten in diesem Kontext ist die politische Unterstützung und Vernetzung auch auf Landesebene zu gewährleisten.

Die Beratung von Opfern sexueller und/oder häuslicher Gewalt ist in Stadt und Landkreis Ludwigsburg bisher noch nicht im erforderlichen Umfang abgesichert. Durch die bisherige Finanzierung kann z.B. die Präventionsarbeit nicht im erforderlichen Maß ausgeführt werden. Von Gewalt Betroffene müssen derzeit ca. drei Wochen auf einen Beratungstermin warten.

Blick in die Idee-Werkstatt

- Information für die Auszubildenden zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz
- Entwicklung eines verbindlichen Prozesses zum Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in Zusammenarbeit mit dem FB 10
- Veranstaltungen zum Tag „Gegen Gewalt an Frauen“ am 25.11.2019 in Zusammenarbeit mit dem Runden Tisch gegen Häusliche Gewalt und dem Verein Frauen für Frauen e.V..

Arbeit und Wirtschaft

Der Zweite Gleichstellungsbericht der Bundesregierung aus dem Jahr 2017 betrachtet die Gleichstellung von Frauen und Männern nach dem Konzept der „Lebensverlaufsperspektive“. Zentral bei dieser Betrachtungsweise sind einige „Knotenpunkte“ im Lebensverlauf von Frauen und Männern, wie z.B.

- Berufswahl
- (Betriebliche) Weiterbildung
- Familiengründung / Pflege und Erwerbs- bzw. Sorgearbeit
- Eintritt ins Rentenalter

Mit der Kontaktstelle frau und beruf bietet die Stadt Ludwigsburg eine viel genutzte und erfolgreiche Anlaufstelle für die Beratung und Unterstützung von Frauen in den genannten Punkten. Zielsetzung ist immer die wirtschaftliche Unabhängigkeit der Frauen, die Grundlage für eine strukturelle Gleichberechtigung ist. Die Rolle der Gleichstellungsbeauftragten fokussiert sich hier auf externe Vernetzungsarbeit und Gestaltungsmöglichkeiten als vorbildliche Arbeitgeberin Stadtverwaltung Ludwigsburg in Kooperation mit dem Fachbereich 10.

Blick in die Ideenwerkstatt

- gemeinsamer Themenschwerpunkt mit der Kontaktstelle frau und beruf in der Elternakademie der VHS zur Sorge- und Erwerberarbeit
- Infobörse für Frauen 2020
- Girls Day/Boys Day – Angebote der Stadtverwaltung und im übergeordneten Arbeitskreis in Kooperation mit der Agentur für Arbeit, der IHK, der Handwerkskammer und des Bildungsbüros des Landkreises (extern)
- BOGY in Kooperation mit der Pädagogischen Hochschule
- Veranstaltung im Rahmen der Frauenwirtschaftstage

Politik und Recht

Der Anteil der Frauen im Ludwigsburger Gemeinderat liegt bei 35%. Dies spiegelt die Besetzung in politischen Gremien landesweit wieder. Die Gründe sind vielschichtig. Ein Ansatz ist die gezielte Unterstützung und Förderung von interessierten Frauen. Ziel ist es, dies bereits frühzeitig zu tun und nicht erst kurz vor der Kommunalwahl. Neben Seminaren und Vernetzungsangeboten geht es auch darum die Leistung von Frauen „sichtbar“ zu machen.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist häufig Anlaufstelle, wenn es um rechtliche Auskünfte speziell für Frauen wie z.B. soziale Vorsorge und Sicherung, Trennung und Scheidung, Allgemeine Gleichbehandlung oder Diskriminierung geht. Ebenso werden rechtliche Neuerungen von der Gleichstellungsbeauftragten an entsprechende Stellen weitergeleitet.

Blick in die Ideenwerkstatt

- Kooperation mit der Kath. Erwachsenenbildung, Seminar: „Wie Frauen Politik machen (können)“
- „Unerhörte Ostfrauen“, Lesung in Kooperation mit der VHS
- Projekt „Ohne Unterschied des Geschlechts – Frauen im Gemeinderat“, Aktion des Hauses der Geschichte
- Überörtlich: Beteiligung an Konferenzen und Fachtagungen zum Thema „Antifeminismus – Gleichstellung in Zeiten von Rechtspopulismus“.

Vereinbarkeit Familie, Pflege und Beruf

Vereinbarkeit von Pflege, Beruf und Familie ist sowohl für Frauen als auch für Männer ein wichtiges Thema im Laufe des Erwerbslebens. In enger Kooperation mit der Projektleitung des audits beruf und familie im FB 10 werden interne Einzelfälle beraten und Vereinbarkeitsmodelle, wie z.B. „Führen in Teilzeit“ durch Veranstaltungen und örtliche Vernetzung gefördert.

Eine hohe Relevanz nimmt das Netzwerk „Herausforderung Pflege und Beruf“ ein. Dieser einmalige Zusammenschluss von Gleichstellungsbeauftragten und Fachkräften aus der Altenpflege, wie dem Pflegestützpunkt der Stadtverwaltung, der Altenhilfefachberatung des Landkreises sowie der Pflegeberatung des Klinikums, bietet ein Wissensnetzwerk. Ziel ist es, das Thema in der Öffentlichkeit zu platzieren, auf die Geschlechterperspektive des Themas hinzuweisen und Modelle für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf sowie die Anerkennung der Pflegeberufe zu unterstützen. Auch hier kann die Stadtverwaltung Ludwigsburg als vorbildliche Arbeitgeberin Impulse geben.

Blick in die Ideenwerkstatt

- Neukonzeption der Öffentlichkeitsarbeit des Netzwerks „Herausforderung Pflege und Beruf“

Schwerpunkte für die zukünftige Arbeit

- Bekämpfung jeglicher Form von Gewalt an Frauen - Umsetzung der Istanbul-Konvention

- Geschlechterstereotype aufzeigen und verändern - Berufswahl, Bildung, Werbung und veränderte Rollenvorbilder „sichtbar machen“
- Aktualisierung des Chancengleichheitsplans
- Strategische Verankerung der Geschlechterperspektive in den Masterplänen

Unterschriften:

Finanzielle Auswirkungen?				
<input type="checkbox"/> Ja	<input checked="" type="checkbox"/> Nein	Gesamtkosten Maßnahme/Projekt:		EUR
Ebene: Haushaltsplan				
Teilhaushalt		Produktgruppe		
ErgHH: Ertrags-/Aufwandsart				
FinHH: Ein-/Auszahlungsart				
Investitionsmaßnahmen				
Deckung		<input type="checkbox"/> Ja		
		<input type="checkbox"/> Nein, Deckung durch		
Ebene: Kontierung (intern)				
Konsumtiv			Investiv	
Kostenstelle	Kostenart	Auftrag	Sachkonto	Auftrag

Verteiler:
 Personalrat
 FB 10



LUDWIGSBURG

NOTIZEN