

- auch in die dezentralen Fortbildungsveranstaltungen der einzelnen Fachbehörden;
- besondere Fortbildungsangebote für Beschäftigte, die aufgrund einer Beurlaubung insbesondere aus familiären Gründen vorübergehend nicht berufstätig waren, um ihnen den Wiedereinstieg in den Beruf zu erleichtern;
 - Information auch der beurlaubten Beschäftigten über das vollständige Fortbildungsangebot;
 - bei der Besetzung von höherwertigen Stellen sind Frauen – bei gleicher Qualifikation wie ihre männlichen Mitbewerber – in jeder Dienststelle so zu berücksichtigen, daß sie in allen Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen entsprechend ihrem Anteil an der jeweiligen Funktionsgruppe vertreten sind;
 - bei Neueinstellungen sind weibliche Bewerber bei gleicher Qualifikation wie ihre männlichen Mitbewerber in jeder Dienststelle in allen Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen so zu berücksichtigen, daß die Überrepräsentation von Männern abgebaut wird;
 - Stellenausschreibungen für bislang „typisch männliche“ Berufsfelder sind so zu gestalten, daß Frauen ausdrücklich davon angesprochen werden;
 - die Inanspruchnahme „familienfreundlicher Arbeitszeiten“ soll erleichtert werden; insbesondere sind hierbei Aufstiegs- und Leitungspositionen nicht auszuschließen. Die Inanspruchnahme von reduzierten Arbeitszeiten verstärkt auch durch Männer ist Ziel einer tatsächlichen Chancengleichheit von Männern und Frauen im Arbeitsleben;
 - den Dienststellen und den Personalräten wird empfohlen, für ihren jeweiligen Zuständigkeitsbereich geeignete Beschäftigte zu benennen, an die sich Frauen in Gleichstellungsfragen wenden können. Diese „Frauenbeauftragten“ sollen im ständigen Informationsaustausch mit der Leitstelle Gleichstellung der Frau stehen.

Die „Richtlinie zur Förderung von Frauen im öffentlichen Dienst“ sieht ebenso vor, daß die Leitstelle Gleichstellung der Frau nach Ablauf von zwei Jahren zu überprüfen hat, inwieweit die hierin vorgesehenen Maßnahmen die Chancengleichheit von Männern und Frauen am Arbeitsplatz tatsächlich verbessern könnten. Die Behörden und Ämter werden erstmals zum 1. Oktober 1985 aufgefordert werden, über ihre Bemühungen um die Förderung von Frauen im öffentlichen Dienst zu berichten.

Obwohl derzeit konkrete Erfahrungen nach dem Inkrafttreten der Richtlinie noch nicht vorliegen können, ist doch deutlich geworden, daß schon aufgrund der mehrjährigen Diskussionen um die Richtlinie positive Veränderungen feststellbar sind; viele

Frauen haben sich aufgrund der Bemühungen des Senats, ein Frauenförderungsprogramm zu entwickeln, gestärkt gefühlt, ihre berechtigten Interessen bei Vorgesetzten und Kollegen deutlicher als bisher vorzubringen. Auch hat sich die Zusammenarbeit mit den Personalräten intensiviert und die ersten zentralen Fortbildungsveranstaltungen mit Kinderbetreuung haben stattgefunden.*

Die Leitstelle Gleichstellung der Frau geht davon aus, daß die Diskussion über die Richtlinie auch nach deren Inkrafttreten noch längst nicht abgeschlossen ist. Sie hält auch einen ständigen Dialog mit denjenigen, die die Richtlinie anwenden sollen, für dringend erforderlich und wird sich auch weiterhin in allen Fällen, in denen sie von betroffenen Frauen um Unterstützung gebeten wird, in zur Entscheidung anstehende Einzelfälle einschalten. Wir möchten auch noch einmal darauf hinweisen, daß sich alle Kolleginnen, die das Gefühl haben, daß sie im jeweiligen Arbeitsbereich gegenüber ihren männlichen Kollegen benachteiligt werden, bei der Leitstelle Gleichstellung der Frau beraten lassen können.

Ansprechpartnerin für die Frauen im hamburgischen öffentlichen Dienst ist Gisela Chudziak. Von ihr kann auch der vollständige Text der „Richtlinie zur Förderung von Frauen im öffentlichen Dienst der Freien und Hansestadt Hamburg“ angefordert werden. Die Anschrift lautet:

*Senat der Freien und Hansestadt Hamburg
Senatskanzlei – Leitstelle zur Gleichstellung der Frau
Poststr. 11
2000 Hamburg 1
Tel.: 040 / 3681-2100*

Mitteilung

Am 3.7.1984 hat der Senat der Freien und Hansestadt Bremen auf Initiative der bremischen Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau eine vergleichbare „Richtlinie zur Förderung der Frauen im öffentlichen Dienst der Freien und Hansestadt Bremen“ verabschiedet. Wir werden diese in STREIT Heft 4/84 dokumentieren.

Die Richtlinien der Regierungen von Rheinland-Pfalz und Berlin haben demgegenüber eher nur empfehlenden Charakter.

Anschriften bestehender Gleichstellungsstellen

Senator für Gesundheit, Soziales und Familie
– Frau Christiansen –
An der Urania 4-10
1000 Berlin 30

Bundesministerium für Jugend, Familie und Gesundheit
Arbeitsstab Frauenpolitik
– Frau Ellen Wolf –
Postfach 20 04 90
5300 Bonn 2

Bremische Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau
– Frau Ursula Kerstein –
Präsident-Kennedy-Platz 1
2800 Bremen 1

* siehe auch die Mitteilung über die Besetzung der Richtstellen am Sozialgericht Hamburg von Sabine Scholz in STREIT 1/84, S. 71

Minister für Arbeit, Gesundheit und Soziales
Leitstelle Frauenpolitik
— Frau Mechthild Immenkötter —
Horionplatz 1
4000 Düsseldorf

Stadt Gelsenkirchen
Frauenbüro
— Frau Vollmer —
Postfach 10 01 01
4650 Gelsenkirchen

Senat der Freien und Hansestadt Hamburg
Leitstelle Gleichstellung der Frau
— Frau Eva Rühmkorf —
2000 Hamburg 1

Niedersächsischer Sozialminister
Referat Frauenpolitik
— Frau Hiltrud Becker —
Hinrich-Wilhelm-Kopf-Platz 2
3000 Hannover

Sozialministerium des Landes Schleswig-Holstein
— Frau Siebenbaum —
Brunswiker Str. 16-22
2300 Kiel 1

Parlamentarische Staatssekretärin
für Familie und soziale Verbände
Kommission für Frauenfragen
— Frau Annemarie Schuster —
Brunswiker Str. 16-22
2300 Kiel 1

Frauen-Gleichstellungsstelle der Stadt Köln
— Frau Lie Selter —
Markmannsgasse 7
5000 Köln 1

Ministerium für Soziales, Gesundheit und Umwelt
Referat für Frauenfragen
— Frau Dr. Böhmer —
Bahnhofstraße 4
6500 Mainz

Bayrisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung
Leitstelle für die Gleichstellung der Frauen
— Frau Langkopf —
8000 München 40

Minister für Arbeit, Gesundheit und Sozialordnung
Referat Frauenfragen
— Frau Kiefaber —
Hindenburgstraße 23
6600 Saarbrücken 1

Minister für Arbeit, Gesundheit und Sozialordnung
Frauenreferat
— Frau Suse Boehringer —
Rotebühlplatz 30
7000 Stuttgart 1

Hessischer Ministerpräsident
Staatskanzlei
Zentralstelle für Frauenangelegenheiten
— Frau Inge Sollwedel —
Bierstädter Str. 2
6200 Wiesbaden

Das sind die z.Zt. bestehenden Länder-/Bundes- und kommunalen Gleichstellungsstellen. In Kassel hat eine Gleichstellungsstelle angefangen zu arbeiten — Adresse haben wir noch nicht. In Bielefeld wird demnächst angefangen — auch noch keine Adresse.

Malin Bode

Mutterschaftsgeld für Rechtsanwältinnen?

Die Schwierigkeiten bei einer Schwangerschaft, sozial nicht abgesichert zu sein, trifft viele der freipraktizierenden Rechtsanwältinnen, die meist auch finanziell nicht auf Rosen gebettet sind und nicht bequem auf sonstige Einkünfte und Ersparnisse zurückgreifen können, ganz abgesehen davon, daß Kindergebären auch gesellschaftliche Relevanz hat.

I Leistungen bei freiwilliger Versicherung in gesetzlicher Krankenkasse

a) während des Mutterschutzes

Anwältinnen, die in einer gesetzlichen Krankenversicherung freiwillig versichert sind (§ 176 RVO), haben unter bestimmten Umständen für die Mutterschutzzeit gem. §§ 3 II und 6 I MuSchG (6 Wochen vor und 8 Wochen nach der Geburt) Anspruch auf Mutterschaftsgeld von ihren Krankenkassen.

§ 200a RVO sieht vor, daß Frauen, die bei Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Krankengeld haben, Mutterschaftsgeld in Höhe des Krankengeldes gem. § 182 RVO erhalten.

Voraussetzung dafür ist, daß sie zu Beginn der „6-Wochen-Frist“ vor der Geburt in einer gesetzlichen Krankenversicherung als freiwilliges Mitglied versichert sind, und es muß ihnen nach der Satzung der jeweiligen Krankenversicherung (AOK oder Ersatzkassen) bei Arbeitsunfähigkeit ein Anspruch auf Krankengeld zustehen. Ob ein solcher Anspruch vorliegt, kann nur der jeweiligen Satzung und dem jeweiligen Tarif entnommen werden, zu welchem eine Frau versichert ist, da die Kassen gem. § 215 RVO die Möglichkeit haben, gegen Beitragsverringerung (§ 215 III RVO) bei freiwillig Versicherten die Leistungspflicht einzuschränken (z.B. Studierende und Arbeitslose).

Dann muß weiter als wesentliche Voraussetzung gem. § 200a I RVO in der Zeit zwischen dem 10. und dem 4. Monat vor der Entbindung die Versicherte mindestens 12 Wochen krankenversichert gewesen sein oder ebenfalls für 12 Wochen in einem Arbeitsverhältnis gestanden haben.

Dieser Anspruch auf Mutterschaftsgeld beschränkt sich auf die 14 Wochen des Mutterschutzes.