

Gleichstellungs-Aktionsplan der Stadt Chemnitz 2026

Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	2
Status Quo	2
Beteiligung von Frauen in Politik und Wirtschaft in Chemnitz.....	2
Chancengleichheit von Mädchen und Jungen.....	5
Gewaltprävention und Sicherheit im öffentlichen Raum sowie im häuslichen Umfeld.....	6
Rollenwahrnehmung und -verständnis.....	8
Gleichstellungspolitische Aktionen.....	10
Handlungsfeld 1: Beteiligung	10
Handlungsfeld 2: Chancengleichheit.....	12
Handlungsfeld 3: Gewaltprävention	12
Handlungsfeld 4: Rollenwahrnehmung und -verständnis.....	13
Weitere Themen und Aktionen.....	14
Monitoring & Evaluation	14
Anhang.....	15
Begriffs- und Abkürzungsverzeichnis.....	20

Einleitung

Dieser Aktionsplan fußt grundsätzlich auf den priorisierten Themenbereichen Chancengleichheit, Beteiligung, Gewaltprävention sowie dem Querschnittsthema über diese Bereiche: Rollenwahrnehmung und -verständnis.

Ziel des Aktionsplans ist es, die aktuellen Gegebenheiten durch gezielte Maßnahmen zu verbessern sowie Transparenz in der Gleichstellungsarbeit in Chemnitz zu erreichen.

Die Projekte und Maßnahmen richten sich nicht nur an Frauen, sondern die gesamte Stadtgesellschaft, weil nachhaltige Gleichstellungsarbeit nur dann funktionieren kann, wenn alle einbezogen werden. Weiterhin wird damit der Erkenntnis Rechnung getragen, dass auch Männer in einer sich wandelnden Gesellschaft vor Herausforderungen stehen und wertvolle Unterstützer auf dem Weg hin zu echter Gleichstellung sind.

In diesem Aktionsplan geht es nur am Rande darum, die Feier- und Gedenktage zu nutzen und sinnvoll zu bespielen. Das kann nur eine zusätzliche Möglichkeit sein, auf Gleichstellungsthemen zu sensibilisieren. Das Hauptaugenmerk muss auf tatsächlich umsetzbaren Maßnahmen und Projekten liegen, die langfristig wirken und zur tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern beitragen.

Zu jedem Themenbereich werden KPIs (Key Performance Indicator) vorgestellt die in der Folge die Entwicklung in Chemnitz sowie den Erfolg der Maßnahmen messbar machen lassen. Neben den drei Kernbereichen wird es Satellitenprojekte geben, mit denen weitere gleichstellungsrelevante Themenbereiche bearbeitet werden.

Im Folgenden wird zunächst der Status Quo in Chemnitz beleuchtet, welcher die Grundlage für alle Maßnahmen und Projekte des Aktionsplans bildet.

Status Quo

Die Darstellung des Status quo stellt einen wesentlichen Bestandteil des kommunalen Gleichstellungsaktionsplans dar. Sie dient dazu, die aktuellen Rahmenbedingungen sowie die Lebens- und Arbeitsrealitäten von Frauen und Männern in der Kommune systematisch zu erfassen und bestehende strukturelle Ungleichheiten sichtbar zu machen. Auf dieser Grundlage können Handlungsbedarfe sachlich begründet, Prioritäten gesetzt und zielgerichtete Gleichstellungsmaßnahmen entwickelt werden. Zugleich schafft die Bestandsaufnahme Transparenz, ermöglicht die spätere Bewertung von Fortschritten und trägt zur Wirksamkeit und Nachvollziehbarkeit der kommunalen Gleichstellungsarbeit bei.

Beteiligung von Frauen in Politik und Wirtschaft in Chemnitz

Bevölkerung in Chemnitz: 250.853 Personen davon 123.886 (49,4 %) männlich und 126.967 (50,6 %) weiblich.¹

Die Erfassung der Wahlbeteiligung von Frauen zur Kommunalwahl 2024 in der Stadt Chemnitz ist nicht möglich, da eine Auswertung nach Geschlecht nur im Rahmen der repräsentativen Wahlstatistik möglich ist. Diese wird aktuell lediglich bei Parlamentswahlen auf Bundesebene sowie bei Europawahlen als Stichprobenerhebung durchgeführt.

Die repräsentative Wahlstatistik für die Bundestagswahl 2025 kann aber als Indikator genommen werden. Hier lag die Wahlbeteiligung von Frauen in Sachsen bei 53,4 % und damit um 4,4 % niedriger als bei der Gruppe Männern, divers und ohne Angabe im Geburtenregister.²

¹ Vgl. Stadt Chemnitz, Statistischer Quartalsbericht II/2025

² Vgl. Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen, Ergebnisse der Repräsentativen Wahlstatistik Bundestagswahl 2025, https://www.wahlen.sachsen.de/bundestagswahl-2025-rws-repraesentative-wahlstatistik.html?_cp=%7B%22a-

Frauen bilden zwar in etwa die Hälfte der Chemnitzer Bevölkerung und sind von politischen Entscheidungen betroffen, sind aber in allen Wahlämtern in Chemnitz deutlich unterrepräsentiert:

Anteil von Frauen im Stadtrat sowie in den Gremien

Im Nachfolgenden erfolgt eine Darstellung der aktuellen Struktur und Besetzung des Stadtrats sowie der Ausschüsse und Beiräte.

Anteil von Frauen im Stadtrat:

Die Anzahl von Frauen im Chemnitzer Stadtrat beträgt 17 Personen. Das ergibt einen prozentualen Anteil von **28,8 %**.³ Die Verteilung auf die Fraktionen im Stadtrat stellt sich dabei wie folgt dar⁴:

Fraktion	CDU /FDP	BSW	SPD	Die Linke	Bündnis 90 /die Grünen	AfD Ratsfraktion	AfD Stadtratsfraktion	Pro Chemnitz /freie Sachsen	Fraktionslos
Frauen (Gesamt)	6 (15)	1(8)	3(7)	2(5)	2(4)	1(12)	1(3)	0(3)	0(2)
Anteil Frauen	40,0 %	12,5 %	42,9 %	40,0 %	50,0 %	8,3 %	33,3 %	0 %	0 %

Frauenanteil in den Ausschüssen, Beiräten und Ortschaftsräten:

Der Frauenanteil in den Ausschüssen liegt insgesamt bei **30,9 %** (Anteil Ausschussmitglieder) und **32,3 %** (Sachkundige Einwohner).⁵ Dabei gibt es signifikante Unterschiede je nach Ausschuss. Im Sozialausschuss, im Jugendhilfeausschuss sowie im Unterausschuss Jugendhilfeplanung sind deutlich mehr Frauen vertreten, während die Beteiligung von Frauen beispielsweise im Ausschuss für Stadtentwicklung und Mobilität sowie im Verwaltungs- und Finanzausschuss sehr gering sind. Der Frauenanteil in den einzelnen Ausschüssen kann im Anhang nachvollzogen werden.

In den Beiräten beträgt der Frauenanteil insgesamt **47,3 %** (Beiratsmitglieder) und **26,9 %** (sachkundige Einwohner).⁶ Eine detaillierte Aufschlüsselung findet sich im Anhang. In den Ortschaftsräten beträgt der Frauenanteil **20 %**. Der Frauenanteil in den einzelnen Ortschaftsräten kann im Anhang nachvollzogen werden.

Kandidatinnen für ein politisches Amt

Insgesamt haben sich 474 Kandidatinnen und Kandidaten zur Wahl für den Stadtrat gestellt. Davon waren 133 weiblich. Das entspricht einem Anteil von **28,1 %**.⁷

Für die Ortschaftsräte haben sich insgesamt 145 Personen zur Wahl gestellt. 28 von ihnen waren Frauen. Das entspricht einem Anteil von **19,3 %**.⁸ Hier lässt sich erkennen, dass bereits bei den zur Wahl stehenden Personen Frauen unterrepräsentiert sind. Das Durchschnittsalter der Kandidatinnen und Kandidaten liegt bei **42,6 Jahren**. Hier unterscheiden sich Frauen (Durchschnittsalter 41,2 Jahre) und Männer (Durchschnittsalter 43,8 Jahre) nur wenig.⁹

Fazit Frauenanteil in der Kommunalpolitik

[9439%22%3A%7B%22%22%3Atrue%7D%2C%22previousOpen%22%3A%7B%22group%22%3A%22a-9439%22%2C%22idx%22%3A0%7D%7D](https://www.chemnitz.de/de/rathaus/stadtrat/fraktionen)

³ Eigene Berechnung, Stand: 09.12.2025

⁴ Vgl. <https://www.chemnitz.de/de/rathaus/stadtrat/fraktionen>, eigene Berechnungen, Stand 09.12.2025

⁵ Vgl. <https://www.chemnitz.de/de/rathaus/stadtrat/ausschuesse>, eigene Berechnungen, Stand: 09.12.2025

⁶ Vgl. <https://www.chemnitz.de/de/rathaus/stadtrat/beiraete>, eigene Berechnungen, Stand: 09.12.2025

⁷ Vgl. https://www.chemnitz.de/de/rathaus/wahlen/kommunalwahl/20240426_wahlbekanntmachung, Stand: 09.12.2025, Stadt Chemnitz, Amt für Informationsverarbeitung

⁸ Quelle siehe 7

⁹ Quelle siehe 7, eigene Berechnungen

Die Analyse zeigt, dass Frauen in Chemnitz trotz ihres Bevölkerungsanteils von über 50 % in politischen Entscheidungsstrukturen nach wie vor signifikant unterrepräsentiert sind. Der Anteil weiblicher Kandidierender zur Kommunalwahl 2024 im Stadtrat lag bei 28,1 %. Dieser Wert schlägt sich auch in einer nicht angemessenen Repräsentation von Frauen im Stadtrat nieder: Mit nur 28,8 % Frauen ist das zentrale politische Gremium der Stadt weiterhin männlich dominiert.

Ähnliche Muster zeigen sich in Ausschüssen, Beiräten und Ortschaftsräten, wobei besonders letzteres Gremium mit lediglich 20 % Frauenanteil deutlich hinter einer paritätischen Besetzung zurückbleibt. Auffällig ist außerdem die sektorale Segregation innerhalb der Ausschüsse: Frauen engagieren sich häufiger in sozialpolitischen Bereichen, während sie in finanz-, wirtschafts- und infrastrukturellen Ausschüssen kaum vertreten sind. Das ist vor allem auch vor dem Hintergrund, dass Stadtplanung und Sicherheit im öffentlichen Raum Themen sind, die für Frauen relevant sind, bedauerlich.

Diese strukturelle Schieflage deutet auf bestehende Barrieren hin – sei es mangelnde Sichtbarkeit, fehlende Förderung, ungleiche Vereinbarkeitsbedingungen oder stereotype Rollenzuschreibungen. Die Beteiligung von Frauen an politischen Entscheidungen bleibt somit hinter gesellschaftlichen Ansprüchen zurück.

Wenn Frauen in der Kommunalpolitik (Stadtrat, Ausschüsse und Beiräte unterrepräsentiert sind) birgt das die Gefahr, dass Ihre Anliegen und Sichtweisen nicht ausreichend Berücksichtigung finden und wichtige Blickwinkel außer Acht bleiben.

Anteil von Frauen in Führungspositionen in der Chemnitzer Wirtschaft

Die Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit weist für Juni 2024 in Chemnitz folgende Anteile von Frauen am Arbeitsmarkt aus¹⁰:

	Gesamt	Männer	Frauen	Anteil Frauen
Beschäftigte insgesamt	117.531	59.603	57.928	49,29 %
Davon Aufsichtskräfte	2.915	2.030	885	30,36 %
Davon Führungskräfte	4.341	2.837	1.504	34,65 %

Während Frauen etwa die Hälfte der Arbeitnehmer in Chemnitz ausmachen, sind sie zu weniger als einem Drittel in Aufsichtspositionen (laut Definition: Spezialisten mit Leitungsfunktion) bzw. zu etwas mehr als einem Drittel in Führungspositionen (Definition: Sie leiten Unternehmen und Organisationen; haben u. a. Personalführungsverantwortung). Chemnitz bewegt sich damit auf dem Niveau Sachsens.

Die Frauenquote in deutschen Führungspositionen liegt bei 29,1 %.¹¹

Zwar arbeiten in Sachsen im bundesvergleich mehr Frauen in Führungspositionen (34,7 %¹²), jedoch stagniert dieser Anteil seit Jahren und liegt im Vergleich zum Anteil von Frauen an allen Berufstätigen unter dem Anteil von etwa 51 %, den Frauen an der Bevölkerung haben.

Führungspositionen in Schulen, Kindergärten, Pflegeheimen, Bildungseinrichtungen usw. werden überproportional oft von Frauen besetzt. Im gewerblich-technischen Bereich (z. B. Bau, Handwerk) bleiben Frauen demgegenüber deutlich unterrepräsentiert – dort dominieren weiterhin Männer.

Die wirtschaftliche Struktur von Chemnitz ist geprägt durch eine vergleichsweise hohe Ingenieurquote, einen starken technischen Fokus im mittelständischen Sektor sowie eine traditionell industrieorientierte Ausrichtung – eben jene Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

Fazit Frauen in Führungspositionen in der Wirtschaft

¹⁰ Vgl. Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (SvB) am Arbeitsort nach Geschlecht und Leitungsfunktion

¹¹ Vgl. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-1/frauen-fuehrungspositionen.html>, Stand: 09.12.2025

¹² Quelle siehe 11

Die Daten zur Chemnitzer Wirtschaft zeigen ein nennenswertes Ungleichgewicht zwischen dem Anteil erwerbstätiger Frauen und ihrem Anteil in Führungs- und Aufsichtspositionen. Obwohl Frauen nahezu die Hälfte aller Beschäftigten in Chemnitz stellen, erreichen sie in Leitungsfunktionen bei weitem nicht die gleiche Präsenz: Nur rund ein Drittel der Führungspositionen und sogar nur knapp ein Drittel der Aufsichtsfunktionen sind mit Frauen besetzt.

Diese Diskrepanz zeigt: Das Potenzial gut qualifizierter Frauen wird nicht vollständig ausgeschöpft. Der stagnierende Anteil weiblicher Führungskräfte in Sachsen verdeutlicht zudem, dass bestehende Strukturen und Rahmenbedingungen bislang nicht ausreichen, um echte Gleichstellung herzustellen.

In Zeiten von Fach- und Führungskräftemangel kann es sich die Chemnitzer Wirtschaft nicht leisten, auf qualifizierte weibliche Arbeitskräfte zu verzichten. Wenn die Hälfte der Beschäftigten kaum ein Drittel der Führungsrollen erreicht, bleibt wertvolles Know-how ungenutzt. Regionen, die moderne, familienfreundliche und chancengerechte Arbeitsbedingungen bieten, ziehen Fachkräfte an. Eine zu geringe Frauenquote in Führungsetagen wirkt gegenteilig und hemmt die Attraktivität des Wirtschaftsstandorts.

Studien belegen zudem, dass gemischte Führungsteams bessere Entscheidungen treffen, innovativer sind und wirtschaftlich erfolgreicher arbeiten. Mehr Frauen in Führungsverantwortung stärkt somit nicht nur die Gleichstellung, sondern auch die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen.

Chancengleichheit von Mädchen und Jungen

Mädchen schneiden in der Schulbildung in Sachsen im Schnitt etwas besser ab als Jungen. Sie erreichen häufiger das Abitur, während Jungen überdurchschnittlich oft auf Haupt- oder Förderschulen landen.¹³ Über 86 % der Mädchen verfügen über einen beruflichen oder akademischen Abschluss, 56 % als Fachkräfte, 29,2 % auf Experten- oder Spezialisten-Niveau.

Der Frauenanteil der Studierenden an der TU Chemnitz betrug 2024 47,3 %¹⁴. Frauen sind an Sachsens Hochschulen inzwischen leicht in der Überzahl bei den Studierenden.¹⁵ Aber: Bei Professuren und Spitzenpositionen in der Wissenschaft sind sie deutlich unterrepräsentiert (2024 nur ca. 27,3 % Professorinnen¹⁶).

In Sachsen liegt die Erwerbsquote von Frauen durch die Tradition einer hohen Frauenerwerbstätigkeit vergleichsweise hoch. Sie lag in Sachsen 2024 bei 65,5 % (Chemnitz 62,4 %).¹⁷ Dennoch bestehen deutliche Gehaltsunterschiede zwischen Frauen und Männern. Frauen verdienen im Schnitt weniger (Gender Pay Gap), besonders in Vollzeitstellen.

Der monatliche Gehaltsunterschied zwischen Mann und Frau ist 2024 in Chemnitz leicht gestiegen. Während das Medianentgelt der Männer bei 3.614 Euro lag, verdienen Frauen 3.511 Euro. Der unbereinigte Gender Pay Gap lag damit bei 103 Euro.¹⁸

Die Gehaltslücke hat verschiedene Ursachen: eine entscheidende Rolle spielen dabei unterschiedliche Berufsfelder und Branchenschwerpunkte von Frauen und Männern. Jungen bzw. Männer wählen häufiger technische und handwerkliche Berufe, Mädchen eher soziale oder pflegerische. Das führt zu einer geschlechtsspezifischen Segregation am Arbeitsmarkt. Gleichzeitig sind die Gehaltsunterschiede in den von Mädchen und Jungen gewählten Berufsfeldern sehr groß.

Auch ist Teilzeit 2025 immer noch überwiegend Frauensache (49,2 % der Frauen arbeiten in Teilzeit, Männer nur 15,9 %).¹⁹ Die Ursache hierfür ist oft Familienarbeit (Care Arbeit). Außerdem verzögern

¹³ Vgl. Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen, Statistische Berichte – Allgemeinbildende Schulen, Schuljahr 2024/2025

¹⁴ Vgl. Technische Universität Chemnitz, <https://www.tu-chemnitz.de/tu/fakten.php>, Stand: 10.12.2025; eigene Berechnungen

¹⁵ Vgl. Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen, Medieninformationen 29/2025

¹⁶ Vgl. Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen, Medieninformationen 113/2025

¹⁷ Vgl. Bundesagentur für Arbeit, <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/202412/iiia6/beschaefigung-sozbe-bq-heft/bq-heft-dlkaa-0-202412-xlsx.xlsx?blob=publicationFile&v=1>

¹⁸ Vgl. Bundesagentur für Arbeit, Entgelt-Atlas 2025, <https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/chemnitz/presse/2025-27-wer-verdient-in-chemnitz-am-besten-neuer-entgelt-atlas-2025-zeigt-grosse-gehaltsunterschiede>

¹⁹ Vgl. Bundesagentur für Arbeit,

oder verhindern familienbedingten Erwerbsunterbrechungen teilweise Aufstiegschancen und diesem Zuge höhere Erwerbseinkommen.

Fazit Chancengleichheit von Mädchen und Jungen

Insgesamt zeigt sich, dass Mädchen und Frauen in Sachsen im Bildungsbereich gute bis sehr gute Voraussetzungen mitbringen und Jungen sowie Männern in vielen Bereichen sogar überlegen sind. Dennoch setzen sich diese Bildungserfolge nicht konsequent in gleichberechtigte Chancen im Berufsleben und in Führungspositionen fort. Trotz hoher Erwerbsbeteiligung von Frauen bestehen weiterhin Einkommensunterschiede sowie strukturelle Benachteiligungen, etwa durch geschlechtsspezifische Berufswahl, Teilzeitarbeit und familienbedingte Erwerbsunterbrechungen. Chancengleichheit ist somit in formaler Hinsicht zwar weitgehend erreicht, in der tatsächlichen beruflichen und wirtschaftlichen Gleichstellung jedoch weiterhin unvollständig und ausbaufähig.

Neben der politischen und wirtschaftlichen Dimension sind auch soziale Aspekte für die Gleichstellung relevant. Im Folgenden befasst sich dieser Aktionsplan mit den Themen Gewaltprävention und Sicherheit.

Gewaltprävention und Sicherheit im öffentlichen Raum sowie im häuslichen Umfeld

Häusliche Gewalt

„Häusliche Gewalt beinhaltet alle Formen körperlicher, sexueller oder psychischer Gewalt und umfasst familiäre sowie partnerschaftliche Gewalt. Häusliche Gewalt liegt vor, wenn die Gewalt zwischen Personen stattfindet, die in einer familiären oder partnerschaftlichen Beziehung zusammenwohnen. Sie liegt auch vor, wenn sie unabhängig von einem gemeinsamen Haushalt innerhalb der Familie oder in aktuellen oder ehemaligen Partnerschaften geschieht.“²⁰

Im Berichtsjahr 2024 gab es in Sachsen 10.202 Fälle von häuslicher Gewalt. Das ist ein Anstieg von 2,6 % im Vergleich zum Vorjahr. 76,8 % der Tatverdächtigen und 79,1 % der Opfer von häuslicher Gewalt waren deutsche Staatsangehörige.²¹

Auch in Chemnitz hat die Zahl der Gewaltstraftaten im Vergleich zum Vorjahr zugenommen: 2024 wurden 733 Fälle von häuslicher Gewalt erfasst. Im Vorjahr betrug die Zahl der Fälle 658. Das ist ein **Anstieg von 11,4 %**.²²

Frauen sind im Freistaat Sachsen 2024 zu 70,8 % Opfer dieser Straftaten. Tatverdächtig sind zu 75,6 % Männer. 80,6 % der Opfer von Partnerschaftsgewalt sind Frauen. In 48,0 % der Fälle von Partnerschaftsgewalt handelt es sich bei der Täter-Opfer Beziehung um ehemalige Partnerschaften. Der Anteil weiblicher Opfer innerfamiliärer Gewalttaten sind zu 53,6 % Frauen. Zu 40,2 % sind Kinder von innerfamiliärer Gewalt betroffen. In Chemnitz ist die Zahl der erfassten Fälle von **Partnerschaftsgewalt um 7,9 %** gestiegen, **bei innerfamiliärer Gewalt** ist in Chemnitz ein Anstieg von **24 %** zu verzeichnen.²³

Die Zahlen zeigen, dass zu einem großen Teil Frauen Betroffene von häuslicher Gewalt sind auch wenn es ebenso Männer Opfer häuslicher Gewalt werden können.

Fazit zu häuslicher Gewalt

Die vorliegenden Zahlen aus Sachsen und Chemnitz machen deutlich, dass häusliche Gewalt weiterhin ein gravierendes und wachsendes gesellschaftliches Problem darstellt. Der kontinuierliche

<https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/202510/iiia4/fum-fum/fum-14511-0-202510-xlsx.xlsx?blob=publicationFile&v=1>

²⁰ Vgl. Landeskriminalamt Sachsen, Polizeiliche Kriminalstatistik, Straftaten der häuslichen Gewalt im Freistaat Sachsen, Lagebild 2024, zitiert nach Beschluss 215. Sitzung der Ständigen Konferenz der Innenminister und -senatoren der Länder vom 01. bis 03.12.2021 in Stuttgart auf Basis „Ergebnisbericht Häusliche Gewalt“ (Stand: 31.08.2021)

²¹ Vgl. Landeskriminalamt Sachsen, Polizeiliche Kriminalstatistik, Straftaten der häuslichen Gewalt im Freistaat Sachsen, Lagebild 2024, eigene Berechnungen

²² Quelle siehe 21

²³ Quelle siehe 21

Anstieg der Fallzahlen – sowohl landesweit als auch lokal – unterstreicht die dringende Notwendigkeit, wirksame Maßnahmen zu ergreifen. Besonders alarmierend ist der hohe Anteil weiblicher Opfer sowie der Umstand, dass Kinder in über 40 % der innerfamiliären Fälle betroffen sind. Dies verdeutlicht, dass häusliche Gewalt nicht nur individuelle Schicksale, sondern ganze Familienstrukturen beschädigt und langfristige psychische sowie physische Folgen hinterlässt.

Zudem weisen die Daten auf eine erhebliche Dunkelziffer hin. Viele Betroffene scheuen aus Angst, Scham oder aufgrund von emotionaler oder finanzieller Abhängigkeit den Schritt, sich Hilfe zu suchen oder eine Anzeige zu erstatten. Sprachbarrieren, fehlende Informationen über Unterstützungsangebote und mangelndes Vertrauen in Institutionen verschärfen dieses Problem zusätzlich.

Gewalt im öffentlichen Raum

Insbesondere Frauen haben im öffentlichen Raum Angst vor verschiedenen **körperlichen, psychischen** und **sozialen Gefahren**, die sich oft auf Erfahrungen, Medienberichte und gesellschaftliche Strukturen stützen. Dazu zählen Belästigung und Übergriffe wie Catcalling (also das Hinterherrufen, pfeifen oder sonstiges), Anfassen ohne Zustimmung, Stalking, sexuelle Gewalt, Raub oder körperliche Angriffe. Psychische Bedrohungen umfassen bedrohliches Verhalten von Männern oder Personengruppen, die einschüchternd wirken aber auch das Gefühl, im öffentlichen Raum ständig wachsam sein zu müssen genauso, wie Ängste und Unsicherheit bei Dunkelheit oder an schlecht beleuchteten Orten. Zu den sozialen Gefahren gehören die Angst davor, bei Übergriffen nicht ernst genommen zu werden und im Ernstfall keine Hilfe zu erhalten. Genauso gehört zu dieser Gefahrenkategorie aber auch das Gefühl, nicht auffallen zu dürfen und sich deshalb nur in Gruppen zu bewegen.

Diese Ängste werden durch bestimmte Situationen verstärkt. Sie sind unter anderem tageszeitabhängig (nachts, am Wochenende oder in verkehrsarmen Zeiten), ortsabhängig (allein auf der Straße, in Parks, an Bahnhöfen, in Tiefgaragen, in dunklen Gassen) und umgebungsabhängig (schlechte Beleuchtung, fehlende Passanten).

Die Polizeiliche Kriminalstatistik 2024 weist für die Stadt Chemnitz 21.762 Straftaten aus. Das sind 596 Straftaten weniger als im Jahr 2023. Allerdings ist die Anzahl der allgemeinen Straftaten²⁴ in diesem Zeitraum um 118 Fälle gestiegen. Das entspricht rein rechnerisch rund 55 Straftaten pro Tag. Die Kriminalitätsbelastung in Chemnitz liegt mit 8.052 Straftaten pro 100.000 Einwohner deutlich über dem sächsischen Durchschnitt von 5.184. Im Vergleich mit Leipzig (8.831 Straftaten) und Dresden (8.738 Straftaten) liegt in Chemnitz die niedrigste Kriminalitätsbelastung vor.

Diese Straftaten können verschiedene Kategorien zugeordnet werden, die für das Sicherheitsempfinden von Frauen von unterschiedlicher Wichtigkeit sind und unterschiedlich stark beeinflussen. In Anlehnung an die oben genannten körperlichen, psychischen und sozialen Gefahren sind folgende Kategorien für die weitere Betrachtung bedeutsam²⁵:

Straftaten gegen das Leben und die sexuelle Selbstbestimmung	Anzahl Fälle 2023	Anzahl Fälle 2024	Prozentuale Veränderung
Mord/Totschlag	13	4	-69,2 %
Vergewaltigung/sexuelle Übergriffe	67	55	-17,9 %
sexuelle Belästigung	87	76	-12,6 %
Rohheitsdelikte und Straftaten gegen die persönliche Freiheit	Anzahl Fälle 2023	Anzahl Fälle 2024	Prozentuale Veränderung
sonstige Raubüberfälle auf der Straße	120	105	-12,5 %

²⁴ Allgemeine Straftaten sind die Summe der gesamten Straftaten abzüglich der Summe der Straftaten gegen Aufenthalt/AsylG/FreizügG/EU

²⁵ Vgl. Landeskriminalamt Sachsen, Polizeiliche Kriminalstatistik, Straftaten der häuslichen Gewalt im Freistaat Sachsen, Lagebild 2024, eigene Berechnungen

gefährliche und schwere Körperverletzung	626	620	-1,0 %
vorsätzlich einfache Körperverletzung	1268	1323	4,3 %
Bedrohung	548	580	5,8 %
Nachstellung (Stalking)	86	91	5,8 %
sonstige Straftatbestände nach StGB	Anzahl Fälle	Anzahl Fälle	Prozentuale Veränderung
	2023	2024	
Erpressung	34	49	44,1 %

Insgesamt ist die Zahl der Fälle in den ausgewählten Kategorien 2024 um 54 gestiegen.

Aus der Statistik geht nicht hervor, welche Fälle im öffentlichen und welche im privaten Raum stattgefunden haben. Wie oben beschrieben werden die Ängste von Frauen im öffentlichen Raum unter anderem auch durch die mediale Berichterstattung beeinflusst. Aus diesem Grund haben die Zahlen, einen Einfluss auf das subjektive Sicherheitsempfinden und sind deshalb von Bedeutung.

Wahrgenommene Bedrohung vs. reale Statistik

Frauen schätzen das Risiko von Gewalt höher ein, als es statistisch gesehen notwendig wäre. Das ist besonders bei sexueller Gewalt der Fall. Es wäre aber falsch, diese Ängste zu vernachlässigen und nur auf offiziellen Zahlen und Fakten zu verweisen, denn die wahrgenommene Bedrohung beeinflusst das Verhalten insbesondere von Frauen und anderen vulnerablen Gruppen stark. Sie führt dazu, dass die Freiheit im öffentlichen Raum eingeschränkt ist, da beispielsweise bestimmte Straßen und Plätze gemieden werden, für Wege immer eine Begleitung gesucht oder Sicherheitsapps wie das Heimwegtelefon oder eine Standortfreigabe genutzt werden.

Fazit Gewalt im öffentlichen Raum

Zusammenfassend zeigt sich, dass Gewalt und Bedrohungen im öffentlichen Raum für viele Frauen eine Rolle im Alltag spielen. Obwohl die polizeilichen Statistiken für Chemnitz insgesamt einen leichten Rückgang der Straftaten verzeichnen, bleibt die Kriminalitätsbelastung hoch und einzelne Deliktbereiche – insbesondere solche, die das subjektive Sicherheitsempfinden stark beeinflussen – nehmen sogar zu.

Entscheidend ist jedoch, dass sich das Erleben von Unsicherheit nicht allein aus Zahlen ableitet: Die Diskrepanz zwischen realer Bedrohung und gefühlter Gefahr ist erheblich. Frauen orientieren sich an persönlichen Erfahrungen, gesellschaftlichen Strukturen und medialen Darstellungen, wodurch Ängste verstärkt werden können – unabhängig von der tatsächlichen Kriminalitätslage.

Diese wahrgenommene Bedrohung hat reale Konsequenzen: Sie schränkt Mobilität, Spontaneität und Teilhabe am öffentlichen Leben ein und führt dazu, dass Frauen Schutzmaßnahmen ergreifen müssen, die Männer in dieser Form oft nicht benötigen. Daher ist es wichtig, sowohl die objektive Sicherheitslage zu überprüfen als auch das subjektive Empfinden ernst zu nehmen.

Rollenwahrnehmung und -verständnis

Rollenbilder prägen, wie Menschen sich selbst sehen, wie sie handeln und wie sie von anderen wahrgenommen werden. Traditionelle Vorstellungen davon, was „typisch männlich“ oder „typisch weiblich“ sei, beeinflussen bis heute die Verteilung von Aufgaben, die berufliche Entwicklung, die Übernahme von Sorgearbeit sowie das Verhalten in Konflikt- oder Führungssituationen.

Obwohl sich gesellschaftliche Einstellungen in den letzten Jahren deutlich liberalisiert haben, bestehen vielerorts noch persistente Muster:

- Frauen übernehmen weiterhin den Großteil der familiären (unbezahlten) Care-Arbeit, was ihre beruflichen Entwicklungschancen einschränkt.
- Männer sehen sich häufiger in Erwartungsstrukturen, die Leistungsorientierung, Durchsetzungsstärke und Vollzeitverfügbarkeit voraussetzen.
- Geschlechtertypische Berufswahlmuster bestehen fort (z. B. Unterrepräsentanz von Frauen in Technik und Führung; Unterrepräsentanz von Männern in sozialen Berufen).
- Frauen tragen überwiegend die mentale und organisatorische Last (Mental Load).
- Männer nehmen zwar zunehmend Elternzeit in Anspruch, oft aber kürzer und seltener in Verantwortungsteilzeit-Modellen.
- Frauen wird häufiger soziale Kompetenz zugewiesen, Männern technische oder führungsbezogene Kompetenzen.
- Traditionelle Normen beeinflussen auch den Umgang mit Konflikten, Gewalt oder emotionaler Offenheit.

Traditionelle Vorstellungen, nach denen Frauen fürsorglich und familienorientiert und Männer karriere- und machtorientiert sein sollen, beeinflussen Entscheidungen, Verhalten und Chancen in allen Lebensbereichen und das nicht nur bei Frauen, sondern auch bei Männern.

Diese Stereotype wirken sich deutlich auf die Karriere von Frauen in Politik und Wirtschaft aus. Historisch begründete Erwartungen führen dazu, dass Frauen seltener in politischen Ämtern oder Spitzenpositionen vertreten sind. Strukturelle Barrieren, unbewusste Annahmen und die sogenannte „gläserne Decke“ verhindern häufig Aufstiegsmöglichkeiten, selbst bei vergleichbarer Qualifikation. Auch die Berufswahl wird stark von Rollenbildern geprägt: Mädchen wählen eher soziale Berufe, Jungen eher technische oder leitende Tätigkeiten, was langfristig Ungleichheiten verstärkt.²⁶

Rollenbilder beeinflussen zudem die Chancengleichheit von Mädchen und Jungen. Sie prägen früh Interessen, Selbstbewusstsein und Engagement: Mädchen neigen dazu, weniger politisches Interesse zu entwickeln, Jungen wählen seltener soziale Berufe. Ungleiche Verteilung von Sorgearbeit innerhalb der Familie verschärft diese Unterschiede und erschwert Frauen den Zugang zu Karrierechancen.²⁷

Auch im Bereich Gewaltprävention spielen Rollenbilder eine wichtige Rolle. Traditionelle Vorstellungen können Machtungleichheiten legitimieren und die Verletzlichkeit bestimmter Gruppen erhöhen. Wer strikte Geschlechterrollen internalisiert, sucht seltener Hilfe oder erhebt Stimme gegen Gewalt.²⁸

Starre Rollenbilder wirken sich auch stark auf Männer aus. Traditionelle Erwartungen definieren Männer vor allem über Erfolg, Stärke, Durchsetzungsvermögen und Ernährerrolle. Das führt dazu, dass viele Männer Druck verspüren, bestimmte Karrierewege einzuschlagen, emotionale Verletzlichkeit zu unterdrücken und Risiken einzugehen, um „männlich“ zu erscheinen.

Psychische Belastungen wie Stress, Depressionen oder Angststörungen sind bei Männern häufig mit der Erwartung verbunden, stark und unabhängig zu sein. Zudem fühlen sich Männer häufig daran gehindert, Pflegeaufgaben zu übernehmen oder sich intensiver um Familie und Kinder zu kümmern, weil dies als „weiblich“ gilt und es Befürchtungen gibt, die eigene Karriere könnte unter einer solchen Entscheidung leiden.

Gleichzeitig erhöht der Druck, der Ernährer oder Beschützer sein zu müssen, das Risiko für aggressive Verhaltensweisen oder gesundheitsschädigendes Verhalten, wie beispielsweise überhöhten Alkoholkonsum.

²⁶ Vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Erster Gleichstellungsbericht, https://www.bmbfsfj.bund.de/resource/blob/93682/516981ae0ea6450bf4cef0e8685eecda/erster-gleichstellungsbericht-neue-wege-gleiche-chancen-data.pdf?utm_source=chatgpt.com

²⁷ Vgl. Kamper, Patricia, Politische Geschlechterrolleneinstellungen von Kindern, Zeitschrift für Politikwissenschaft, Vol 35, 2025

²⁸ Vgl. Gender Stereotypes and Their Impact on Social Sustainability: A Contemporary View of Spain, https://www.mdpi.com/2076-0760/14/5/292?utm_source=chatgpt.com

Gleichstellungspolitische Aktionen

Dieser Aktionsplan wurde auf Grundlage der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene, dem Leitfaden zur Erstellung eines Gleichstellungsaktionsplans sowie den erarbeiteten Fokusthemen für Chemnitz erstellt. Die Maßnahmen sind nach Handlungsfeldern gegliedert und enthalten Ziel, Bezug zur Charta, Indikatoren, Zuständigkeit und Zeitraum der Umsetzung.

Wenn die vorgestellten Projekte in mehreren Handlungsfeldern wirken, werden sie hier mehrfach genannt.

Handlungsfeld 1: Beteiligung

Beteiligung in der Politik:

Aus dem Status Quo ergibt sich Handlungsbedarf im Bereich der Beteiligung von Frauen in der (Kommunal-)Politik. Hier sollten verschiedene Gruppen und Intersektionalität in den Fokus genommen werden (ältere/jüngere Frauen, Frauen mit Migrationshintergrund, Frauen mit Einschränkungen). Sowohl sollten junge Menschen für die Politik begeistert werden, aber auch erwachsene Frauen mit verschiedenen Hintergründen ermuntert werden, sich auf kommunaler Ebene einzubringen.

Im ersten Schritt sollen zunächst niederschwellige Angebote geschaffen werden, damit Mädchen und junge Frauen mit erfahrenen und engagierten Frauen vernetzt werden und gemeinsam gestalterisch tätig zu werden. Außerdem soll das Engagement von jungen Menschen gewürdigt werden. Gleichzeitig soll eine Umfrage Hindernisse aufzeigen, die insbesondere Frauen davon abhalten, sich in der Kommunalpolitik zu engagieren.

Hierfür werden für das Jahr 2026 folgenden Projekte avisiert:

Maßnahme	Zielsetzung	Artikel der Charta	KPI	Zusammenarbeit	Zeitraum der Umsetzung
Konzeption und Pilotierung des Projekts Mentoring für politisch interessierte Mädchen und Frauen	Interesse an einem politischen Amt wecken, Barrieren abbauen	1, 2, 3, 4, 5	Teilnehmerinnenzahl, Zufriedenheit	GSB, Fraueninitiative, Koordinatorin Jugendbeteiligung	Ab 2026
Konzeptionierung und Pilotierung des Doppelprojekts Safety walks + Gestalte deine Stadt!	Teilhabe, Vernetzung und Sicherheitsgefühl in der Stadt verbessern	3, 5, 21, 25, 26	Anzahl Walks, dokumentierte Verbesserungen	GSB, engagierte Frauen in Chemnitz, Frau Vorsitz (KPR), Koordinatorin Jugendbeteiligung, Schulen und Vereine	Pilotierung 2026
Evaluation des Maßnahmenkatalogs der Fachkommission zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen an Wahlämtern in Sachsen	Abbau von Barrieren für die politische Teilhabe von Frauen	2	Anzahl relevanter, valider und reliabler Maßnahmen	GSB	2026
Role-Model-Kampagne „Das kann ich“	Positive Vorbilder schaffen	1, 2, 3, 4, 5, 6	Medienreichweite, Feedback	GSB	Ab 2026

auch!“ Starke Frauen aus Chemnitz	und Sichtbarkeit erhöhen				
Veranstaltung zum Internationalen Frauentag	Vorbilder schaffen, Selbstbewusstsein stärken	1, 2, 3, 5, 17, 37	Anzahl Workshops/Vorträge, Teilnehmendenzahl, Feedback	GSB, Fraueninitiative	08.03.2026

Beteiligung in der Wirtschaft:

Obwohl Frauen in Chemnitz nahezu die Hälfte aller Beschäftigten stellen, sind sie in Führungspositionen deutlich unterrepräsentiert. Nur etwa ein Drittel dieser Leitungsfunktionen wird von Frauen besetzt, während der Anteil weiblicher Führungskräfte in Sachsen insgesamt seit Jahren stagniert. Dieses Ungleichgewicht zeigt, dass das Potenzial qualifizierter Frauen bislang nicht vollständig genutzt wird – ein Verlust an Know-how, Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit für die Unternehmen vor Ort.

Die Gleichstellungsmaßnahmen in der Wirtschaft zielen daher darauf ab, bestehende Barrieren abzubauen, den Zugang von Frauen zu Führungspositionen zu verbessern und eine chancengerechte, attraktive Arbeitsumgebung zu schaffen. Neben der Förderung von Vielfalt stärken solche Maßnahmen die Innovationskraft und Zukunftsfähigkeit der regionalen Wirtschaft.

Maßnahme	Zielsetzung	Artikel der Charta	KPI	Zusammenarbeit	Zeitraum der Umsetzung
Role-Model-Kampagne „Das kann ich auch!“ Starke Frauen aus der Wirtschaft	Positive Vorbilder schaffen und Sichtbarkeit erhöhen	5, 6	Medienreichweite, Feedback	GSB	Ab 2026
Konzeptionierung und Pilotierung des Doppelprojekts Safety walks + Gestalte deine Stadt!	Teilhabe, Vernetzung und Sicherheitsgefühl in der Stadt verbessern	3, 5, 21, 25, 26, 28	Anzahl Walks, dokumentierte Verbesserungen	GSB, engagierte Frauen in Chemnitz, Frau Vorsatz (KPR), Schulen und Vereine, Koordinatorin Jugendbeteiligung	Pilotierung 2026
Einrichtung einer Beratungsstelle für städtische Unternehmen zu diskriminierungsfreien und geschlechtergerechten Arbeitswelt	Unterstützung beim Erkennen und Abbau von Hindernissen für weibliche Beschäftigte	4, 17, 27	Anzahl Kontakte und Beratungen, Feedback	GSB, Chemnitz zieht an, lokale Unternehmerstammtische	Ab 2026
Mentoring Programm Leading Ladies und Folgeprojekt	Vernetzung, Karrierehindernisse abbauen und Selbstvertrauen stärken	4, 5, 6, 17, 27	Teilnehmerinnenzahl	ATB gGmbH, GSB	Ab 2026
Veranstaltung zum Internationalen Frauentag	Vorbilder schaffen, Selbstbewusstsein stärken	1, 2, 3, 5, 17, 37	Anzahl Workshops/Vorträge, Teilnehmendenzahl, Feedback	GSB, Fraueninitiative	08.03.2026

Handlungsfeld 2: Chancengleichheit

Mädchen und junge Frauen erzielen bereits früh sehr gute Bildungserfolge. Diese spiegeln sich aber nicht automatisch in gleichwertigen beruflichen Perspektiven und Entwicklungsmöglichkeiten wider. Die folgenden Gleichstellungsmaßnahmen setzen daher frühzeitig an, um positive Vorbilder zu schaffen, vielfältige Berufs- und Lebensentwürfe aufzuzeigen, persönliche Stärken zu entwickeln und sich schon in jungen Jahren einzubringen. So können langfristig die Voraussetzungen für echte Gleichberechtigung im weiteren Lebensverlauf geschaffen werden.

Maßnahme	Zielsetzung	Artikel der Charta	KPI	Zusammenarbeit	Zeitraum der Umsetzung
Bring dich ein! Auslobung eines Schülerpreises für engagierte Schülerinnen und Schüler	Beteiligung von Mädchen und Jungen fördern	3, 4	Bewerberinnenzahl, Anzahl Preisträgerinnen	GSB, Kinder- und Jugendbeauftragte, Koordinatorin Jugendbeteiligung	Ab 2026 jährlich
Konzeption und Pilotierung des Projekts Mentoring für politisch interessierte Mädchen und Frauen	Interesse an einem politischen Amt wecken, Barrieren abbauen	1, 2, 3, 4, 5	Teilnehmerinnenanzahl, Zufriedenheit	GSB, Fraueninitiative	Ab 2026
Konzeptionierung und Pilotierung des Doppelprojekts Safety walks + Gestalte deine Stadt!	Teilhabe, Vernetzung und Sicherheitsgefühl in der Stadt verbessern	3, 5, 21, 25, 26, 28	Anzahl Walks, dokumentierte Verbesserungen	GSB, engagierte Frauen in Chemnitz, Frau Vorsatz (KPR), Schulen und Vereine, Koordinatorin Jugendbeteiligung	Pilotierung 2026
Role-Model-Kampagne „Das kann ich auch“ Starke Frauen. Fokus: männerdominierte Berufe	Positive Vorbilder schaffen und Sichtbarkeit erhöhen	5, 6	Medienreichweite, Feedback	GSB	Ab 2026
Mädchenbrunch	Vernetzung, Stärkung	6, 20, 32, 37	Anzahl Teilnehmerinnen, Feedback	GSB, AG Mädchen und junge Frauen	2026

Handlungsfeld 3: Gewaltprävention

Häusliche Gewalt

Die Kombination aus steigenden Fallzahlen, einer hohen Betroffenheit besonders vulnerabler Gruppen und der nachweislich großen Dunkelziffer macht deutlich, warum zusätzliche Maßnahmen unerlässlich sind. Prävention, Aufklärung, niedrigschwellige Hilfsangebote und der Ausbau von Schutz- und Beratungsstrukturen sind entscheidend, um Betroffene zu schützen, Täter*innen frühzeitig zu stoppen und langfristig Gewaltspiralen zu durchbrechen. Nur durch konsequentes Handeln kann häusliche Gewalt wirksam bekämpft und das Sicherheitsgefühl innerhalb von Partnerschaften und Familien nachhaltig gestärkt werden.

Maßnahme	Zielsetzung	Artikel der Charta	KPI	Zusammenarbeit	Zeitraum der Umsetzung
----------	-------------	--------------------	-----	----------------	------------------------

Mehrsprachige Sensibilisierungskampagne „What is love?“ und „Ich sehe was, was du nicht siehst?“	Sensibilisierung gegen Gewalt	21, 22, 32	Medienreichweite, Rückmeldungen	GSB, Frauenhilfe Chemnitz e.V., Wildwasser e.V., Beratungsstelle Handschlag, Männerschutz Stadtmission	2026
Evaluation der Gewaltschutzapp myprotectify	Gewaltschutz, Gewaltprävention	21, 22, 32	Gewaltschutzapp geeignet oder ungeeignet	GSB, AG häusliche Gewalt und Stalking	2026
Veranstaltung und Aktion zum Orange Day	Sensibilisierung gegen Gewalt	21, 22, 32	Anzahl Teilnehmende, Rückmeldungen	GSB, Frauenhilfe Chemnitz e.V., Beratungsstelle Handschlag	25.11.2026

Gewalt im öffentlichen Raum

Gewalt im öffentlichen Raum ist nicht nur ein sicherheitspolitisches, sondern auch ein gleichstellungspolitisches Thema. Wenn Frauen ihre Bewegungsfreiheit und ihr Verhalten aus Angst vor Gewalt anpassen müssen, liegt eine strukturelle Benachteiligung vor, die gezielte Maßnahmen erfordert. Um sowohl der objektiven Sicherheitslage als auch dem subjektiven Sicherheitsempfinden von Frauen wirksam zu begegnen, sind gleichstellungspolitische Ansätze notwendig, die Prävention, Sensibilisierung und strukturelle Veränderungen im öffentlichen Raum miteinander verbinden. Die folgenden Maßnahmen der Gleichstellung setzen genau an diesen Punkten an.

Maßnahme	Zielsetzung	Artikel der Charta	KPI	Zusammenarbeit	Zeitraum der Umsetzung
Konzeptionierung und Pilotierung des Doppelprojekts Safety walks + Gestalte deine Stadt!	Teilhabe, Vernetzung und Sicherheitsgefühl in der Stadt verbessern	3,5,21 25, 26, 28	Anzahl Walks, dokumentierte Verbesserungen	GSB, Fraueninitiative, Frauen aus der Wirtschaft, Frau Vorsatz (KPR), Schulen und Vereine	Pilotierung 2026
Bekanntheit Heimwegtelefon erhöhen	Sicherheitsgefühl im öffentlichen Raum stärken	21, 22	Nutzerzahlen, Feedback	GSB	2026

Handlungsfeld 4: Rollenwahrnehmung und -verständnis

Geschlechterstereotype beeinflussen nicht nur individuelle Lebensentscheidungen, sondern sind tief in gesellschaftlichen Strukturen verankert und verfestigen so bestehende Ungleichheiten. Sie wirken sich auf Bildungs- und Berufswege, politische Teilhabe, die Verteilung von Sorgearbeit sowie auf den Umgang mit Macht, Konflikten und Gewalt aus – und betreffen damit Frauen und Männer gleichermaßen. Um diesen strukturellen Benachteiligungen entgegenzuwirken und vielfältige Lebensentwürfe unabhängig vom Geschlecht zu ermöglichen, bedarf es gezielter gleichstellungspolitischer Maßnahmen. Diese stellen darauf ab, stereotype Rollenbilder aufzubrechen, Chancengleichheit zu fördern und nachhaltige Veränderungen in Institutionen, Arbeitswelten und gesellschaftlichen Normen zu bewirken.

Maßnahme	Zielsetzung	Artikel der Charta	KPI	Zusammenarbeit	Zeitraum der Umsetzung
Role-Model-Kampagne Frauen & Männer	Positive Vorbilder schaffen und Sichtbarkeit erhöhen	6, 20, 34	Medienreichweite, Feedback	GSB	Ab 2026
Veranstaltung zum Männertag	Hinterfragen von Rollenzuschreibungen und Erwartungen	6, 14, 17, 20, 34	Anzahl Teilnehmende, Anzahl Workshops, Rückmeldungen	GSB	2026

Veranstaltung zum Internationalen Frauentag	Vorbilder schaffen, Selbstbewusstsein stärken	6, 14, 17, 20, 34, 37	Anzahl Workshops/Vorträge, Teilnehmendenzahl, Feedback	GSB, Fraueninitiative	08.03.2026
Start einer Male Ally – Initiative (männliche Unterstützer)	Männer als Unterstützer in der Gleichstellung gewinnen	6, 34	Bekanntheit der Initiative, Anzahl Male Allies	GSB	2026

Weitere Themen und Aktionen

Neben den genannten Schwerpunktthemen werden im Rahmen der Gleichstellungsarbeit auch weitere Themen bearbeitet. Dazu zählt insbesondere die Mitarbeit in verschiedenen Netzwerken und Projekten, die einen wichtigen Beitrag zu Austausch, Sensibilisierung und Präventionsarbeit leisten. Beispielhaft zu nennen ist die aktive Beteiligung an der AG ChemNetz, der Arbeitsgemeinschaft Sexarbeit. Darüber hinaus erfolgt die Teilnahme an Aktionen und Veranstaltungen der queeren Community, um Sichtbarkeit zu stärken, Diskriminierung entgegenzuwirken und vielfältige Lebensrealitäten in die Gleichstellungsarbeit einzubeziehen. Diese Aktivitäten ergänzen die thematischen Schwerpunkte und tragen zu einer ganzheitlichen und vernetzten Gleichstellungsarbeit bei.

Monitoring & Evaluation

Die Umsetzung der Maßnahmen wird regelmäßig überprüft. Dazu dient ein systematisches Monitoring, das auf den definierten Indikatoren basiert. Die Ergebnisse werden in einem jährlichen Gleichstellungsbericht präsentiert.

Anhang

Frauenanteil in den Ausschüssen:

Ausschuss für Eigenbetriebe, Umwelt und Sicherheit				
	Ausschussmitglieder	Sachkundige Einwohner	Gesamt	Stellvertretende
Gesamt	14	5	19	30
Frauen	1	2	3	8
Anteil	7,14 %	40,00 %	15,79 %	26,67 %

Ausschuss für Stadtentwicklung und Mobilität				
	Ausschussmitglieder	Sachkundige Einwohner	Gesamt	Stellvertretende
Gesamt	14	5	19	31
Frauen	1	0	1	11
Anteil	7,14 %	0,00 %	5,26 %	35,48 %

Ausschuss für Wirtschaft und strategische Entwicklung				
	Ausschussmitglieder	Beratende Mitglieder	Gesamt	Stellvertretende
Gesamt	9	6	15	8
Frauen	1	1	2	2
Anteil	11,11 %	16,67 %	13,33 %	25,00 %

Jugendhilfeausschuss					
	Ausschussmitglieder	Sachkundige Einwohner	Beratende Mitglieder	Gesamt	Stellvertretende
Gesamt	15	1	13	16	25
Frauen	6	0	9	6	13
Anteil	40,00 %	0,00 %	69,23 %	37,50 %	52,00 %

Kulturausschuss				
	Ausschussmitglieder	Sachkundige Einwohner	Gesamt	Stellvertretende
Gesamt	14	5	19	34
Frauen	5	1	6	13
Anteil	35,71 %	20,00 %	31,58 %	38,24 %

Schul- und Sportausschuss				
	Ausschussmitglieder	Sachkundige Einwohner	Gesamt	Stellvertretende
Gesamt				
Frauen				
Anteil				

	Ausschuss- mitglieder	Sachkundige Einwohner	Gesamt	Stellvertretende
Gesamt	14	5	19	31
Frauen	5	2	7	11
Anteil	35,71 %	40,00 %	36,84 %	35,48 %

Sozialausschuss				
	Ausschuss- mitglieder	Sachkundige Einwohner	Gesamt	Stellvertretende
Gesamt	14	5	19	31
Frauen	8	2	10	9
Anteil	57,14 %	40,00 %	52,63 %	29,03 %

Umlegungsausschuss				
	Ausschussmitglieder		Gesamt	Stellvertretende
Gesamt	6		6	6
Frauen	2		2	0
Anteil	33,33 %		33,33 %	0,00 %

Unterausschuss Jugendhilfeplanung				
	Ausschussmitglieder		Gesamt	Stellvertretende
Gesamt	5		5	5
Frauen	3		3	2
Anteil	60,00 %		60,00 %	40,00 %

Verwaltungs- und Finanzausschuss				
	Ausschuss- mitglieder	Sachkundige Einwohner	Gesamt	Stellvertretende
Gesamt	14	5	19	31
Frauen	3	3	6	10
Anteil	21,43 %	60,00 %	31,58 %	32,26 %

Frauenanteil in den Beiräten:

AGENDA-Beirat				

	Beiratsmitglieder	Gesamt
Gesamt	13	13
Frauen	3	3
Anteil	23,08 %	23,08 %

Inklusionsbeirat für Menschen mit Behinderung			
	Beiratsmitglieder	sachkundige Einwohner	Gesamt
Gesamt	7	6	13
Frauen	4	0	4
Anteil	57,14 %	0,00 %	30,77 %

Kleingartenbeirat			
	Beiratsmitglieder	sachkundige Einwohner	Gesamt
Gesamt	7	6	13
Frauen	4	0	4
Anteil	57,14 %	0,00 %	30,77 %

Kulturbeirat		
	Beiratsmitglieder	Gesamt
Gesamt	16	16
Frauen	9	9
Anteil	56,25 %	56,25 %

Migrationsbeirat			
	Beiratsmitglieder	sachkundige Einwohner	Gesamt
Gesamt	6	7	13
Frauen	2	3	5
Anteil	33,33 %	42,86 %	38,46 %

Seniorenbeirat			
	Beiratsmitglieder	sachkundige Einwohner	Gesamt
Gesamt	6	7	13
Frauen	4	4	8
Anteil	66,67 %	57,14 %	61,54 %

Frauenanteil in den Ortschaftsräten:

Ortschaftsrat Einsiedel	
	Ortschaftsratsmitglieder
Gesamt	12

Frauen	1
Anteil	8,33 %

Ortschaftsrat Euba	
	Ortschaftsratsmitglieder
Gesamt	11
Frauen	2
Anteil	18,18 %

Ortschaftsrat Grüna	
	Ortschaftsratsmitglieder
Gesamt	15
Frauen	2
Anteil	13,33 %

Ortschaftsrat Klaffenbach	
	Ortschaftsratsmitglieder
Gesamt	10
Frauen	3
Anteil	30,00 %

Ortschaftsrat Kleinolbersdorf-Altenhain	
	Ortschaftsratsmitglieder
Gesamt	9
Frauen	3
Anteil	33,33 %

Ortschaftsrat Mittelbach	
	Ortschaftsratsmitglieder
Gesamt	10
Frauen	2
Anteil	20,00 %

Ortschaftsrat Röhrsdorf	
	Ortschaftsratsmitglieder
Gesamt	14
Frauen	3
Anteil	21,43 %

Ortschaftsrat Wittgensdorf	
	Ortschaftsratsmitglieder
Gesamt	9
Frauen	1
Anteil	11,11 %

Begriffs- und Abkürzungsverzeichnis

Care Arbeit

Bezahlte oder unbezahlte Tätigkeiten zur Betreuung, Pflege und Versorgung von Menschen (z. B. Kindererziehung, Pflege von Angehörigen, Haushalt)

Catcalling

Ungewollte, oft sexuelle Kommentare oder Zurufe auf der Straße gegenüber jemandem

Gender Pay Gap

Einkommensunterschied zwischen Männern und Frauen

Gender Pay Gap (unbereinigt)

Gesamt-Gehaltsunterschied zwischen Männern und Frauen ohne Berücksichtigung von Faktoren wie Beruf, Arbeitszeit oder Branche

Gender Pay Gap (bereinigt)

Gehaltsunterschied bei vergleichbarer Tätigkeit, Qualifikation und Arbeitszeit

Gläserne Decke

Unsichtbare Barriere, die Frauen oder Minderheiten am Aufstieg in höhere berufliche Positionen hindert

KPI (Key Performance Indicator)

messbare Kennzahlen zur Überprüfung der Zielerreichung

KPR

Kriminalpräventiverrat

Male Ally

Mann, der aktiv Gleichberechtigung unterstützt und sich für die Rechte von Frauen einsetzt

Mental Load

Unsichtbare, geistige Belastung durch Organisation, Planung und Verantwortung im Alltag (z. B. Haushalts- oder Familienmanagement)

Safety Walks

Geplante Begehungen eines Ortes oder Arbeitsplatzes, um Sicherheitsrisiken zu erkennen und zu verbessern

Segregation

Trennung von Gruppen aufgrund bestimmter Merkmale (z. B. Herkunft, Religion, Geschlecht)

Stalking

Wiederholtes, aufdringliches Verfolgen oder Belästigen einer Person, das Angst oder Stress verursacht

Unbewusste Annahmen

Vorurteile oder Erwartungen, die automatisch und ohne bewusstes Nachdenken das Verhalten oder die Entscheidungen beeinflussen