

ZUR SITUATION  
DER KOMMUNALEN  
GLEICHSTELLUNGSSTELLEN  
UND FRAUENBÜROS -  
EINE DISKUSSIONSGRUNDLAGE.



# Die Situation ist diskussionswürdig

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist seit vielen Jahren ein wichtiges Thema in unserer Gesellschaft – und heute so aktuell wie nie zuvor. Für eine erfolgreiche und wirksame Arbeit der Gleichstellungsstellen und Frauenbüros in Deutschland ist die gängige Gleichstellungspraxis zu überprüfen und auf gesellschaftliche Veränderungen anzupassen.

Die vorliegende Broschüre entstand auf Initiative der Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen (BAG). Sie bildet die Entwicklung und den Ist-Zustand kommunaler Gleichstellungsstellen und Frauenbüros im Kontext aktueller Gleichstellungspolitik ab, um daraus Handlungsempfehlungen für die Gleichstellungspraxis vor Ort abzuleiten.

Der Bedarf einer solchen Analyse ist auf den Umstand zurückzuführen, dass mit Blick auf die vergangenen zehn Jahre der Eindruck eines Um- bzw. Rückbaus entstanden ist. Auch die Anzahl der hauptamtlichen – also mit 19,25 Wochenstunden bestellten – Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten hat in den vergangenen Jahren abgenommen. Gleichzeitig wird die Forderung einer Prüfung der gängigen „Gleichstellungspraxis“ laut.

So verweist der Erste Gleichstellungsbericht der Bundesregierung mit dem Titel „Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf“ auf vorhandene Gleichstellungsdefizite. Es wird deutlich: Das Thema Gleichstellung bleibt unverzichtbar – insbesondere vor dem Hintergrund der gesellschaftlichen Veränderungen und den damit verbundenen Veränderungen im Geschlechterverhältnis. Gleichstellungspolitik

muss demnach einer Prüfung unterzogen werden und die Lebensverlaufsperspektive mehr in den Blick nehmen, wenn sie nachhaltig wirken soll. Politische und rechtliche Anreize weisen Widersprüche und Inkonsistenzen auf, die es auszugleichen gilt.

## **Lebensverlaufsperspektive**

*Der Mangel an Konsistenz führt dazu, dass gleichzeitig Anreize für ganz unterschiedliche Lebensmodelle gesetzt werden oder dass oft die Unterstützung in der einen Lebensphase abbricht oder in eine andere Richtung weist. Die Kommission geht davon aus, dass Erwerbsarbeit und Existenzsicherung für beide Geschlechter ein wesentliches Element des Lebensverlaufs ist.\**

Eine zentrale Forderung der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten besteht darin, die Empfehlungen aus dem Gutachten des Berichts umzusetzen und eine Konsistenzprüfung der Gleichstellungspolitik durchzuführen. Im Beschluss der Bundesarbeitsgemeinschaft zur 21. Bundeskonferenz vom 22.-24. April 2012 in Düsseldorf wurde formuliert:

„Die Bundesarbeitsgemeinschaft empfiehlt der Bundesregierung, eine ‚Konsistenzprüfung‘ zu entwickeln und festzuschreiben, um politische Entscheidungen (insbesondere Gesetzgebung) im Vorfeld auf positive Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern zu untersuchen und zu bewerten. Im Mittelpunkt der ‚Konsistenzprüfung‘ sollen dabei die Fragen stehen, ob die geplante Regelung die Gleichberechtigung von Frauen und Männern tatsächlich fördert, ob bestehende Benachteiligungen bei beiden Geschlechtern abgebaut werden, ob die Regelung Brüche im Lebensverlauf von Frauen und Männern überwindet und ob eindeutige gleichstellungspolitische Signale gesetzt werden.“\*

Besonderer Handlungsbedarf besteht demnach für folgende Themen:

- Aufwertung so genannter „Frauenberufe“,
- Maßnahmen zur Steigerung des Anteils von Frauen in Führungspositionen,
- Überwindung unterschiedlicher Anreize hinsichtlich der Erwerbsbeteiligung von Frauen,
- Förderung des existenzsichernden Einkommens und
- Maßnahmen zur Überwindung von Nachteilen durch Erwerbsunterbrechungen im weiteren Erwerbsleben.

Als Konsequenz fordert die Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen eine stärkere Zusammenarbeit der zuständigen Ministerien, um ihr Handeln untereinander abzustimmen und zu präsentieren.

*Mit dieser Broschüre soll das Bewusstsein dafür geschärft und beleuchtet werden, wie sich die kommunale Gleichstellungs- und Frauenpolitik im Zuge des gesellschaftlichen Wandels in der Praxis verändert hat und welche strukturellen Einflussfaktoren einer gelingenden Gleichstellungspolitik zugrunde liegen müssen.*

*Das Gutachten des Ersten Gleichstellungsberichts macht deutlich, dass unterschiedliche Lebenswege von Frauen und Männern keineswegs immer auf unterschiedliche Vorlieben und Wünsche zurückgehen, sondern dass sie durch staatliche und institutionelle Rahmenbedingungen beeinflusst werden. Investitionen unserer Gesellschaft beispielsweise für die Bildung von Frauen liegen brach oder sind in unterwertigen Beschäftigungen fehlgeleitet. Dabei übersteigen die Kosten der Nicht-Gleichstellung die der Gleichstellung bei Weitem.\**

Für eine Analyse der Situation der Gleichstellungsstellen und Frauenbüros wurde eine bundesweite Erhebung bei den hauptamtlichen Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten in Deutschland durchgeführt. Der hohe Rücklauf von 70 Prozent verweist auf eine aussagekräftige Datengrundlage und verdeutlicht zudem die Bereitschaft und das Bedürfnis nach der eigenen Auseinandersetzung mit der aktuellen Gleichstellungspolitik vor Ort.

Die Auswertung der Befragung gibt also sowohl Einblick in die Rahmenbedingungen, Schwerpunkte und Handlungsspielräume der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten als auch Hinweise auf Optimierungsmöglichkeiten. Unter Berücksichtigung der zentralen Forderungen der Bundesarbeitsgemeinschaft zum Ersten Gleichstellungsbericht – die als Expertinnenaussagen auf politischer Ebene gewertet werden – lassen sich wichtige zentrale Aussagen und Handlungsempfehlungen formulieren.

\* Bezugnehmend auf die Dokumentation der Bundeskonferenz vom 22.-24. April 2012 in Düsseldorf. Sie ist zu finden unter [www.frauenbeauftragte.de](http://www.frauenbeauftragte.de).

# Gleichstellungsstellen und Frauenbüros agieren in einem politischen Umfeld

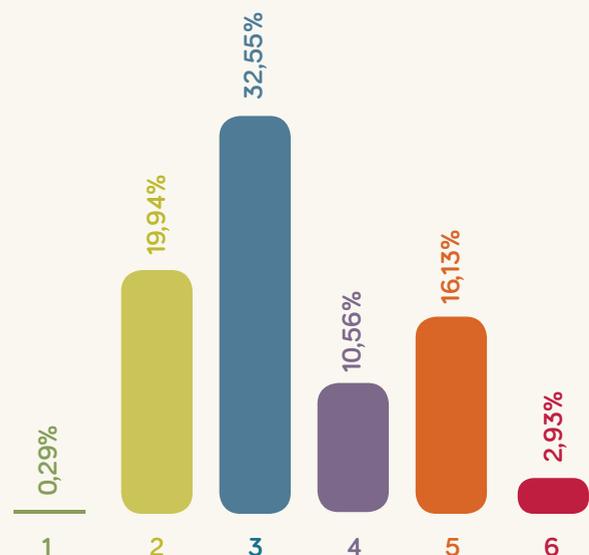
Gesetzlich festgelegt und über Jahrzehnte gereift: Die heutigen kommunalen Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten nehmen eine wichtige Stellung ein. Ihre Rolle füllen sie zum Teil sehr unterschiedlich aus. Grundsätzlich muss ihre Position nach wie vor gestärkt werden.

Das Grundgesetz schreibt in Artikel 3 Absatz 2 mit „Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin“ den Grundsatz der Gleichberechtigung fest. Damit wurde ein wichtiger formaler Grundstein für die Gleichstellungspolitik in Deutschland gelegt.

In den 1970er Jahren erstarkten die internationalen Frauenbewegungen. In Weltfrauenkonferenzen entstanden Strategien zur effektiven Bekämpfung der Unterdrückung von Frauen und der Ungerechtigkeiten in den Geschlechterverhältnissen. Auch in Deutschland empfahl 1980 eine Kommission auf Regierungsebene, Antidiskriminierungsregelungen gesetzlich zu verankern und auf allen Ebenen der staatlichen Verwaltung Anlauf-, Prüf- und Koordinierungsstellen einzurichten. Diese Stellen sollten ausreichende Kompetenzen und Sanktionsmöglichkeiten bekommen, um Antidiskriminierungsmaßnahmen umsetzen zu können.

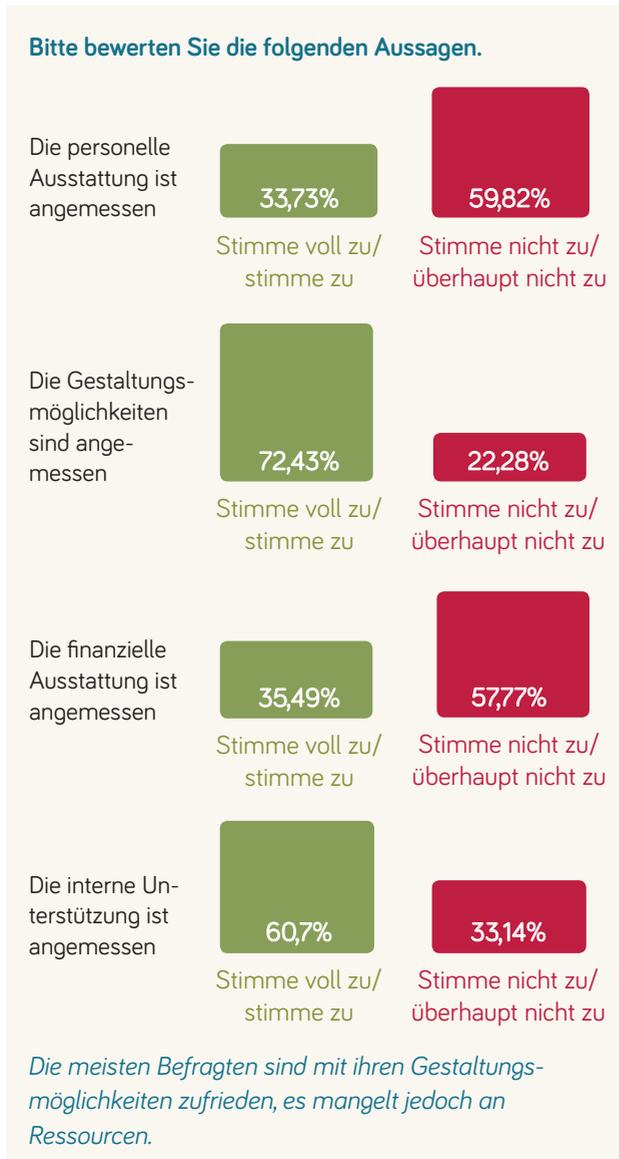
So entstanden die ersten kommunalen Gleichstellungs- bzw. Frauenbüros in einigen Großstädten, zunächst auf freiwilliger Basis. In den 1990er Jahren erhielten sie durch die nahezu in allen Bundesländern verabschiedeten Landesgesetze hinsichtlich ihrer Position, ihrer Kompetenzen und Handlungsmöglichkeiten mehr Sicherheit. Diese sind jedoch vor dem Hintergrund des Auftrags des Grundgesetzes durchaus kritisch zu hinterfragen.

**Das Landesgleichstellungsgesetz (bzw. Ähnliches) ist ein wichtiger rechtlicher Rahmen für die Gleichstellungsbeauftragten und ihre Arbeit. Wie schätzen Sie das Gesetz (in Schulnoten ausgedrückt) ein?**



*Mehrheitlich gaben die Befragten ihrem Landesgleichstellungsgesetz eine befriedigende Note.*

Durch die Gesetze auf Landesebene und die Regelungen in vielen Kommunalverfassungen sind die Zuständigkeiten und Spielräume der bestehenden Gleichstellungsstellen und Frauenbüros unterschiedlich, Strukturen und Schwerpunkte sind uneinheitlich geregelt. Die Bewertung der eigenen Situation und der Gestaltungsmöglichkeiten kann zwar als durchaus positiv bewertet werden, es sind aber deutlich Verbesserungswünsche zu erkennen.

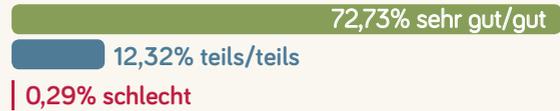


Auf die Frage nach Verbesserungsvorschlägen (siehe Frage 34) wurden vor allem Sanktionsmöglichkeiten und ein Vetorecht genannt. Auch wäre für eine Großzahl der Befragten eine bundeseinheitliche Definition von Hauptamtlichkeit der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten wünschenswert.

Organisatorisch sind die meisten Gleichstellungsstellen und Frauenbüros (knapp 71 Prozent, siehe Grafik S. 9) bei der Verwaltungsspitze angesiedelt, was überwiegend als sehr positiv bewertet wird. Was die Anerkennung der Gleichstellungsstellen und Frauenbüros und ihrer Arbeit angeht, so zeigt sich ein geteiltes Bild.

### Wie schätzen Sie die Anerkennung der Gleichstellungsstelle und Ihrer Arbeit ein?

Kommunale Frauenverbände



Bevölkerung



Politik/Rat



*Die höchste Anerkennung erhalten Gleichstellungsstellen und Frauenbüros bei den Frauenverbänden. Auch die in der Verwaltung und vor allem der Bevölkerung wird vorwiegend als „gut“ bewertet. Die Anerkennung von Politik und Rat allerdings nur mit „teils/teils“. In Letzterem bestand bei den Befragten die höchste Übereinstimmung (siehe Frage 16).*

*Mit einer Stärkung ihrer Position und einer Verbesserung der Anerkennung können die positiven Entwicklungen in den Gleichstellungsstellen und Frauenbüros unterstützt werden. Im Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung wurde festgehalten: „Die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten setzten Gleichstellungspolitik intern in der Verwaltung und extern für die Bürger und Bürgerinnen vor Ort um. Damit Gleichstellungspolitik auch auf dieser Ebene wirksam werden kann, ist eine Stärkung der bestehenden Strukturen notwendig. Dabei kann sich gerade die Lebensverlaufsperspektive für die kommunale Gleichstellungspolitik als zielführend erweisen.“*

Quelle: Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf, Erster Gleichstellungsbericht, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), Drucksache 17/6240, 16.6.2011

# Gleichstellungsstellen und Frauenbüros zeigen Wirkung nach innen und außen

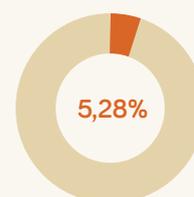
Gleichstellungsstellen und Frauenbüros übernehmen vielfältige Aufgaben und sind sowohl für die Verwaltung als auch für die Bevölkerung eine wichtige Anlaufstelle. Sie bringen Nutzen und zeigen Wirkung. Mit ihrer positiven Einflussmöglichkeit auf verschiedenen Ebenen haben sie in gewisser Weise einen „Qualitätsauftrag“.

Die Aufgaben der Gleichstellungsstellen und Frauenbüros haben sich im Laufe der Zeit gewandelt, vor allem aber sind sie gewachsen und vielfältiger geworden. Damit ist auch ein Zuwachs an Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten verbunden.

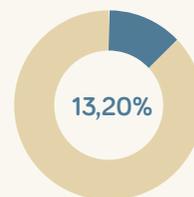
Seit ihren Anfängen ist Gleichstellungs- und Frauenpolitik eine Querschnittsaufgabe. Durch die staatliche Verpflichtung zur Umsetzung von Gender Mainstreaming – der systematischen Überprüfung des kommunalen Handelns im Hinblick auf die Erreichung gleichstellungspolitischer Zielsetzungen – hat sich diese Aufgabe weiter konkretisiert. Die Wahrnehmung einer Quer- und Längsschnittperspektive, wie es der Erste Gleichstellungsbericht der Bundesregierung formuliert, verbreitert das Spektrum zusätzlich.

Die Verantwortung für die Umsetzung der Gleichstellungsziele liegt heute bei der politischen Ebene, bei der Verwaltungsspitze und den Führungskräften. Der Gleichstellungsstelle/dem Frauenbüro kommt hier eine verstärkte Initiativ- und Beratungsfunktion zu – sei es in der Wirkung in die Verwaltung hinein, sei es in Bezug auf den Einfluss auf die Bürgerinnen und Bürger.

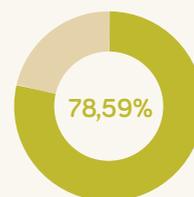
## Sie agieren vornehmlich?



Intern: Personal- und Organisationsentwicklung für die Bediensteten



Extern: Leistungen der Stadt für die Bevölkerung



Sowohl intern als auch extern

*Fast 80 Prozent der Befragten agieren vornehmlich sowohl intern als auch extern.*

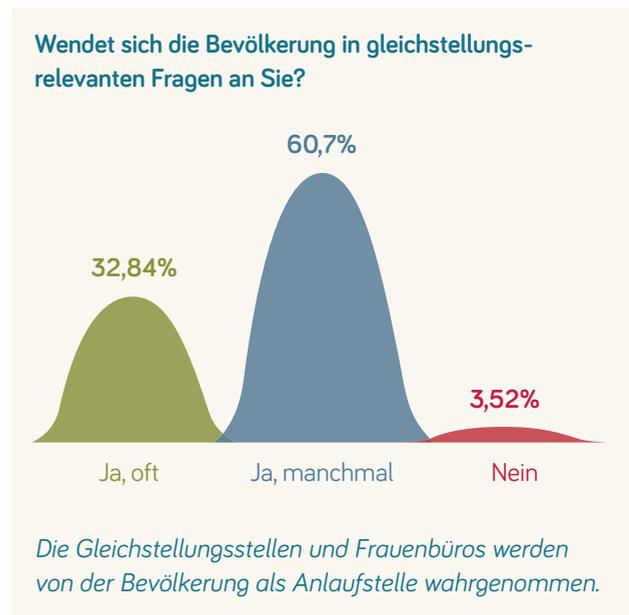
So hat sich auch das Spektrum der Themen, mit dem sich Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte auseinandersetzen, erheblich erweitert. Als Genderexpertinnen, Ideengeberinnen, Vordenkerinnen, Akteurinnen und Koordinatorinnen gehören aktuell die Themen Gewalt gegen Frauen, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für beide Geschlechter und die Förderung der Frauen im Hinblick auf Führungspositionen zu ihren wesentlichen Aufgaben. Auch



für die Bewegung von Themen, die sich aus einem gesellschaftlichen Bedarf heraus ergeben, fungieren Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte als wichtige Einflussgrößen bzw. als Impulsgeberinnen in der Kommune.

Neue Themen wie der demografische Wandel, Migration/Integration, Altersarmut und Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik sind in allen Gleichstellungsstellen und Frauenbüros angekommen (siehe Frage 25), vereinzelt genannt wurden Themen wie Jungenförderung, Gewalt gegen Männer und Männer in Sorgearbeit.

Als einer der größten Erfolge kann in diesem Zusammenhang die Bearbeitung des Themas „Häusliche Gewalt gegen Frauen“ gesehen werden. Denn auf die Frage nach ihren Erfolgen (siehe Frage 39) wurde dieses Thema mehrheitlich genannt. Zudem wurden „Netzwerkarbeit“ und ihre Bedeutung hervorgehoben – ein im Vergleich zur Vergangenheit relativ neu eröffnetes Feld. Auch „Frauen in Führungsposi-



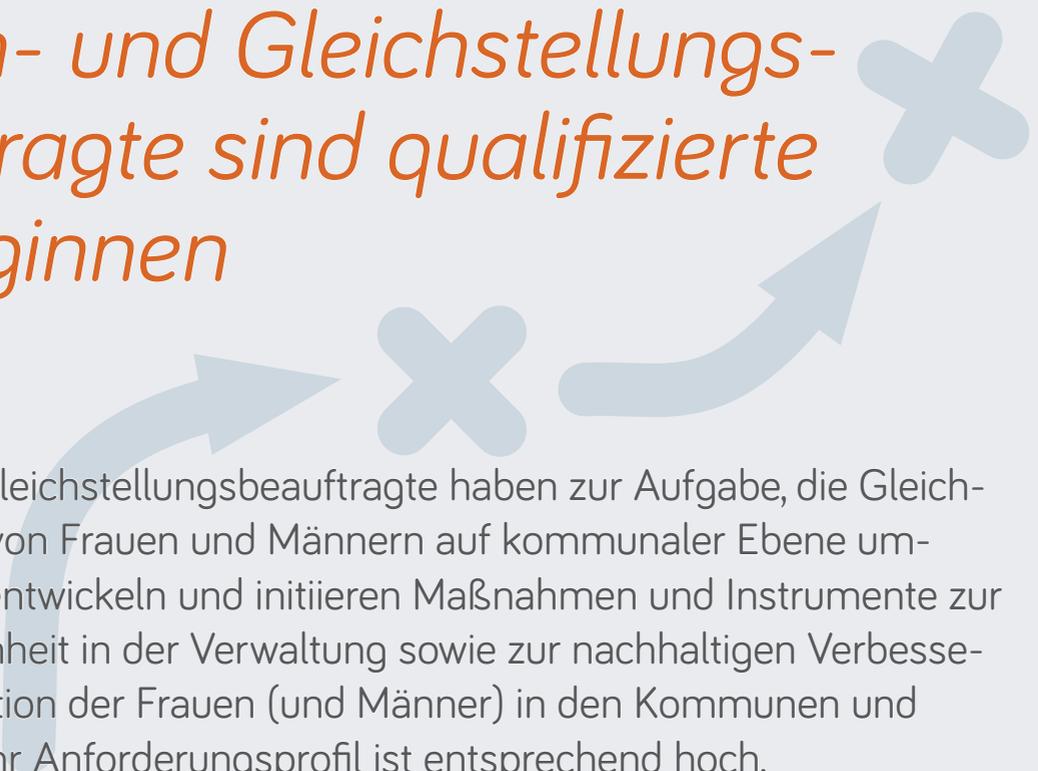
tionen“ geht als eines der Erfolgsthemen hervor, was sicher auch in Zukunft im besonderen Maße aktuell sein wird.

Die offenbar immer wieder gestellte Frage nach dem Nutzen der Gleichstellungsarbeit (siehe Frage 36) verdeutlicht einen gewissen Erklärungsbedarf ihrer Wirkung. Aber: Ihre Relevanz ist da. Die Bevölkerung wendet sich aktiv an die zuständigen Gleichstellungsstellen oder Frauenbüros.

Nach eigener Einschätzung ist die Arbeit der kommunalen Frauenbüros und Gleichstellungsstellen nach wie vor eine wichtige öffentliche Aufgabe (siehe Frage 31). Nach eigener Aussage kann diese Arbeit langfristig Kosten reduzieren, ihr Nutzen ist entsprechend hoch. Vor allem im Bereich der Existenzsicherung von Frauen und beim Abbau von Gewalt an Frauen wird der größte Nutzen gesehen (siehe Frage 37).

*Gleichstellungsbeauftragte werden zu Beraterinnen für innovative Organisationsveränderungen und Personalpolitik in der Verwaltung. Sie tragen zu einer Qualitätsverbesserung der kommunalen Strukturen und der kommunalen Dienstleistungsangebote bei. Darüber hinaus bringen sie neue Aspekte in die Verwaltungsarbeit hinein. Gleichstellungsbeauftragte haben die große Chance, als professionelle und erfolgreiche Agentinnen des Wandels in unserer Gesellschaft zu wirken.*

# Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sind qualifizierte Strateginnen



Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte haben zur Aufgabe, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern auf kommunaler Ebene umzusetzen. Sie entwickeln und initiieren Maßnahmen und Instrumente zur Chancengleichheit in der Verwaltung sowie zur nachhaltigen Verbesserung der Situation der Frauen (und Männer) in den Kommunen und Landkreisen. Ihr Anforderungsprofil ist entsprechend hoch.

Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte erarbeiten Anregungen und Empfehlungen zur Gleichstellung in allen Lebensbereichen und sprechen damit alle Verwaltungsbereiche an. Sie engagieren sich in der Frauen- und Gleichstellungsarbeit vor Ort. Sowohl für die Bevölkerung als auch für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verwaltung bieten sie eine kompetente Beratung in allen Fragen der Chancengleichheit, Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit.

Ihr Themenspektrum und ihr Engagement sind breit gefächert. Gemäß den Anforderungsprofilen aus aktuellen Stellenausschreibungen verschiedener Gleichstellungsstellen und Frauenbüros ergibt sich folgendes Bild:

- Netzwerkarbeit auf kommunaler, regionaler und überregionaler Ebene
- Kooperation mit Verbänden, Vereinen, Gruppierungen und Institutionen
- Austausch mit anderen kommunalen Gleichstellungsstellen und Frauenbüros, Gleichstellungs- bzw. Frauenbeauftragten sowie den für die Gleichstellung zuständigen Stellen des Landes, der anderen Länder und des Bundes
- Öffentlichkeitsarbeit innerhalb und außerhalb der Stadtverwaltung mit dem Ziel der Förderung des Bewusstseinswandels in der Gesellschaft zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern
- Berichte an Verwaltungsführung und politische Gremien über ihre Arbeit

- Beteiligung an den frauen- und gleichstellungsrelevanten Maßnahmen der Verwaltung rechtzeitig und im gebotenen Umfang
- Stellungnahmen zu kommunalen Maßnahmen und Planungen

Es ist davon auszugehen, dass Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sowohl bei ihrer Themenwahl als auch bei deren Umsetzung strategisch vorzugehen haben. Es müssen Anforderungen wie eine starke Persönlichkeit, Durchsetzungsvermögen und Kommunikationsfähigkeit erfüllt werden, damit die Position als Beraterin und Impulsgeberin bekleidet werden kann.

Mit einem entsprechenden Qualifikationsprofil, das ebenfalls aus aktuellen Stellenausschreibungen von verschiedenen Gleichstellungsstellen und Frauenbüros zusammengestellt wurde, entspricht die Tätigkeit am ehesten dem Profil einer Führungsposition:

- abgeschlossenes Fachhochschul- oder Hochschulstudium, bevorzugt mit einer Schwerpunktsetzung zu Frauen- und Gleichstellungsfragen bzw. entsprechender Zusatzqualifikation oder vergleichbaren praktischen Erfahrungen
- mehrjährige Erfahrung in politischer Frauen- und/oder Gleichstellungsarbeit oder in einer öffentlichen Verwaltung
- fundierte Kenntnisse in Geschlechter- und Gleichstellungsfragen, mit Kenntnissen der Fachliteratur zur Frauenfor-

schung, gesetzlicher Vorgaben zur Gleichstellung von Frauen und Männern sowie der Diskriminierungstatbestände

- Führungs- und Steuerungskompetenzen
- konzeptionell-strategische Handlungskompetenzen
- Erfahrungen in Projekt- und Budgetmanagement
- sicheres und authentisches Auftreten
- sehr gute analytische Fähigkeiten
- hohes Maß an Eigeninitiative und Engagement
- notwendige Flexibilität zur Auseinandersetzung mit neuen Entwicklungen
- überdurchschnittliche Kommunikations-, Konflikt- sowie eine ausgeprägte Kooperationsfähigkeit

Die meisten der befragten Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten entsprechen diesem Qualifikationsprofil. Sie verfügen mehrheitlich über eine Hochschul- oder eine Verwaltungsausbildung. Über die Hälfte von ihnen ist länger als zehn Jahre im Amt und die meisten sind organisatorisch innerhalb der Verwaltungsspitze angesiedelt.

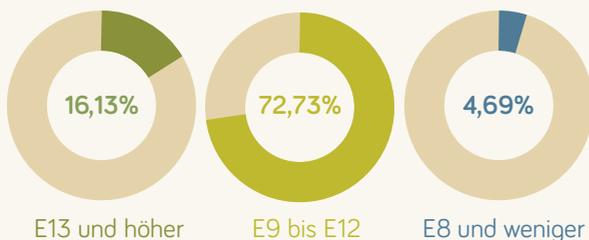
Damit sind Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte qualifizierte Akteurinnen, die sich für die Gleichstellung der Geschlechter in vielfältiger und vor allem in professioneller Weise einsetzen können.

### Wo sind Sie innerhalb der Verwaltung organisatorisch angesiedelt?



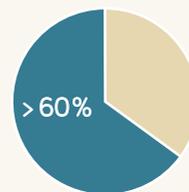
Mit fast 71 Prozent sind die befragten Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten organisatorisch vornehmlich der Verwaltungsspitze zugeordnet.

### Wie ist Ihre Bezahlung (in Anlehnung an den TVöD)?



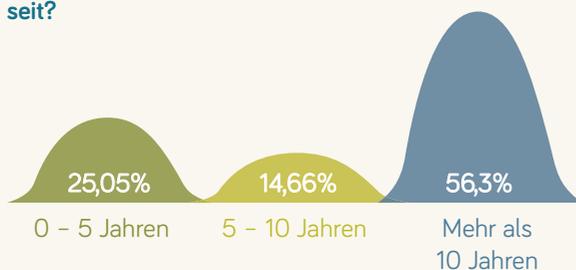
Ab einer Bezahlung von E9 und höher ist von einem Universitäts- bzw. Fachhochschulabschluss auszugehen.

Im Widerspruch zu den hohen Anforderungen steht der große Anteil an teilzeitbeschäftigten Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten. Über 60 Prozent der Befragten gaben an, ihre Aufgaben in Teilzeit wahrzunehmen. In Anbetracht der Inhalte und Bedeutung ihrer Arbeit stellt sich die Frage, inwieweit die Gleichstellungsarbeit mit einer Teilzeitstelle im vollen Umfang wahrgenommen werden kann.



Über 60 Prozent der Befragten nehmen ihre Aufgaben in Teilzeit wahr (durchschnittlich mit 23 Wochenstunden).

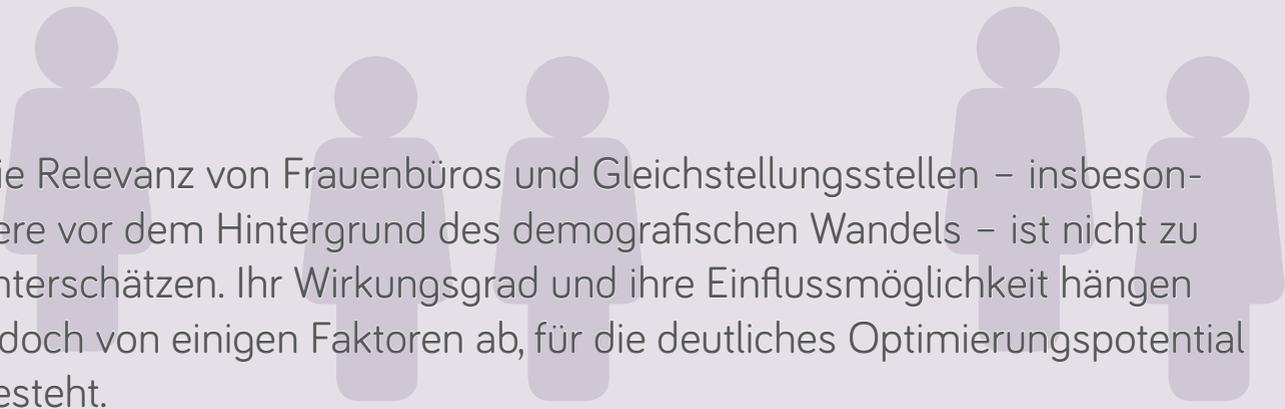
### Sie sind hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte seit?



Mit über 56 Prozent, die mehr als zehn Jahre mit ihren Aufgaben betraut sind, befindet sich in den Gleichstellungsstellen und Frauenbüros auch ein hohes Erfahrungspotential.

Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte entwickeln Programme, Maßnahmen und Aktionen, um die anstehenden Probleme zu lösen. Sie nutzen moderne Managementmethoden und neue Medien, verfügen über strategisches Geschick und beeinflussen den Diskurs in der Kommune.

# Fazit: Gleichstellungsstellen und Frauenbüros haben Ausbaupotential



Die Relevanz von Frauenbüros und Gleichstellungsstellen – insbesondere vor dem Hintergrund des demografischen Wandels – ist nicht zu unterschätzen. Ihr Wirkungsgrad und ihre Einflussmöglichkeit hängen jedoch von einigen Faktoren ab, für die deutliches Optimierungspotential besteht.

Bundesweit sind etwa 1.400 hauptamtliche Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte in den Kommunen tätig. Damit waren deutschlandweit jeweils eine Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte für 100.000 Einwohnerinnen und Einwohner mit Gleichstellungsfragen befasst – das geht aus dem Zweiten Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland (2013, BMFSF) hervor. Dabei wurde die Anzahl der hauptamtlichen Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten erhoben.

Neben den gesetzlichen Grundlagen in den jeweiligen Landesgleichstellungsgesetzen und Kommunalverfassungen sind auch die Arbeitszeiten, die Vergütung, die organisatorische Ansiedlung und nicht zuletzt die Ausstattung der Büros und Budgets der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten sehr heterogen. So hat die Befragung der in Gleichstellungsstellen und Frauenbüros hauptamtlich Tätigen auch aufgezeigt, dass es eine immense Spannweite der finanziellen Ressourcen gibt: Sie liegt zwischen 2.500.000 Euro und 0 Euro.

*Die Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen sieht in mehrfacher Hinsicht ein Optimierungspotential für die Gleichstellungs- und Frauenbüros. Mit einer erhöhten Konsistenz in der Gleichstellungspolitik und entsprechendem „Spielraum“ innerhalb der Verwaltungen könnten sie ihre Wirkung und ihre Relevanz für unsere Gesellschaft weiter ausbauen.*

Die durch die Datenerhebung gewonnenen Eindrücke lassen sich zusammenfassend auf folgende Aspekte verdichten:

## Arbeitsbedingungen

Die gleichstellungspolitischen Themen- und Handlungsfelder nehmen an Vielfalt und Komplexität zu. Die **Arbeitszeitanteile** für Gleichstellungsarbeit sowie die **Vergütungsstruktur** der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten lassen – insbesondere vor dem Hintergrund der hohen Stellenanforderungen – einen deutlichen Verbesserungsbedarf erkennen. Ohne eine verbindliche Definition der Aufgaben und Handlungsspielräume und vor allem mit dem bisher noch undefinierten **Berufsprofil** sind die betreffenden Personen vor Unsicherheiten gestellt und Handlungsdefiziten ausgesetzt.

Der Netzwerkarbeit, die unterschiedliche Ressourcen innerhalb und außerhalb der Verwaltung bündeln kann, kommt eine besondere Bedeutung zu. Hierzu sind **finanzielle und zeitliche Ressourcen** notwendig. Um aktuelle Themen aufgreifen und innovativ tätig sein zu können, müssen kommunale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte entscheiden können, welche Themen sie schwerpunktmäßig bearbeiten. Hier ist ihre **Weisungsfreiheit** auch weiterhin sicherzustellen.

Um wirksam vor Ort tätig werden zu können, sollte der **Ansiedlung** der Gleichstellungsstellen und Frauenbüros ein besonderes Gewicht gegeben werden, so dass ihrer Querschnitts-, Controlling- und Initiativfunktion Rechnung getragen wird. Hier scheint gerade der direkte Kontakt zur **Verwaltungsspitze** und zur Politik besonders wirksam zu sein. Zudem wirken Maßnahmen und rechtliche Vorgaben zur Gleichstellung oftmals erst, wenn geeignete Sanktions- und Boni-Systeme diese Maßnahmen flankieren.

## Ausstattung

Frauen- und Gleichstellungsbüros sind tendenziell in personeller und finanzieller Hinsicht nicht ausreichend ausgestattet und büßen auch in dieser Hinsicht an Handlungsfähigkeit ein. Ihre **Jahresbudgets** sind uneinheitlich, die Stellenausstattung orientiert sich nicht einheitlich an den Einwohner/innenzahlen einer Kommune. Eine Regelung in der Ressourcenfrage wäre hier geboten.

Als Richtgröße für die personelle Ausstattung hat sich **eine volle Stelle je 10.000 Einwohner/innen** als wirksam erwiesen. Um der Funktion und Aufgabe kommunaler Frauen- und Gleichstellungsbeauftragter gerecht zu werden, ist ihre **Hauptamtlichkeit** unerlässlich. Die **Eingruppierung**, die aufgrund der an sie gestellten Qualifikation der einer Führungskraft entspricht, sollte dem angepasst sein.

Dies setzt ein **einheitliches Berufsbild** mit einer Qualifikationsbeschreibung voraus. Die Vielfalt der Aufgaben, die Notwendigkeit ihrer Präsenz in der Öffentlichkeit und die Bedeutung von Netzwerkarbeit und Kooperation ist ohne

Budgetverantwortung für Veranstaltungen, Projektförderung, für Geschäfts- und Personalausgaben nicht umsetzbar. Hilfreich für eine strategische Vorgehensweise sind mit Verwaltung und Politik abgestimmte **Rahmenpläne** in und für die Kommune.

## Anerkennung

Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte müssen von den Verwaltungsspitzen mehr als Kooperationspartnerinnen gesehen werden. Mit einer erhöhten **Anerkennung** – und Unterstützung – durch Verwaltung und Politik wäre die Gleichstellungspolitik besser aufgestellt.

Um ihrer Funktion als Initiatorinnen neuer Handlungsansätze für kommunale Dienstleistungen und für Maßnahmen innerhalb der Verwaltung Rechnung zu tragen, ist die rechtzeitige **Information** und ihre **Einbindung** in Prozesse, Planungen und Entscheidungen unerlässlich.

Die **Landesgesetze** bieten die Möglichkeit, mit wirksamen Regelungen zur Stärkung der Gleichstellungsstellen und Frauenbüros und damit zur Konsistenz der Gleichstellungsbemühungen in Deutschland beizutragen.

## Impressum

Bundesarbeitsgemeinschaft  
kommunaler **frauen** Büros

Herausgegeben von der Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler  
Frauenbüros und Gleichstellungsstellen (BAG)

### Kontakt:

Geschäftsstelle der BAG  
Ansprechpartnerin: Ramona Ebert

Brunnenstraße 128  
13355 Berlin  
Tel 030 41 71 54 06  
Fax 030 41 71 54 07

bag@frauenbeauftragte.de  
www.frauenbeauftragte.de

Eine Länderauswertung ist aufgrund der geringen Fallzahl in einigen Bundesländern und damit verbundenen datenschutzrechtlichen Fragen nicht durchgängig möglich.

### Gestaltung:

Doris Busch, Düsseldorf  
www.busch-grafik.de

Wir danken allen, die die Erstellung der Broschüre möglich gemacht haben.

# Datenerhebung: Fragebogen „Gleichstellungsbeauftragte in Deutschland“

Der Online-Fragebogen wurde entwickelt, um Daten für eine Beurteilung der Situation der Gleichstellungsstellen und Frauenbüros zu gewinnen. Mit einer hohen Rücklaufquote von 70 Prozent sind die Ergebnisse als aussagekräftig zu bewerten.

Der Online-Fragebogen wurde über die Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen an die hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsstellen in Deutschland geschickt.

Die Befragung wurde durchgeführt und ausgewertet von Dr. Elke Wiechmann (E-Mail: [Elke.Wiechmann@Fernuni-Hagen.de](mailto:Elke.Wiechmann@Fernuni-Hagen.de)) und Prof. Dr. Lars Holtkamp, Fernuniversität in Hagen, Institut für Politikwissenschaft, Lehrgebiet Politik

und Verwaltung. Der Befragungszeitraum erstreckte sich von Mitte Februar bis Ende März 2012. Berücksichtigt wurden 13 Flächenbundesländer (außer Stadtstaaten) und ihre Kommunen. Insgesamt wurden 491 Fragebögen verschickt.

Aufgrund von zum Teil nicht eindeutigen Antworten kann es bei einigen Fällen in der folgenden Darstellung zu Werten unter 100 Prozent kommen.

## ALLGEMEINES

### 1. Sie sind

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- |                     |                                     |          |
|---------------------|-------------------------------------|----------|
| Vollzeitbeschäftigt | <input type="checkbox"/>            | (39,94%) |
| Teilzeitbeschäftigt | <input checked="" type="checkbox"/> | (60,06%) |

### 2. Sie sind teilzeitbeschäftigt, mit wie vielen Wochenstunden?

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

° Die Antwort war „Teilzeitbeschäftigt“ bei Frage 1 (Sie sind)

Bitte schreiben Sie Ihre Antwort hier  Mittelwert 23 Std.

### 3. Sie sind hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte seit

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- |                    |                                     |          |
|--------------------|-------------------------------------|----------|
| 0 – 5 Jahren       | <input type="checkbox"/>            | (25,05%) |
| 5 – 10 Jahren      | <input type="checkbox"/>            | (14,66%) |
| Mehr als 10 Jahren | <input checked="" type="checkbox"/> | (56,30%) |

#### 4. Wie ist Ihre Bezahlung (in Anlehnung an den TVÖD)?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

E13 und höher	<input type="checkbox"/>	(16,13%)
E9 bis E12	<input checked="" type="checkbox"/>	(72,73%)
E8 und weniger	<input type="checkbox"/>	(4,69%)

#### 5. Sie sind

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

Gleichstellungsbeauftragte eines Kreises	<input type="checkbox"/>	(24,05%)
Gleichstellungsbeauftragte einer Gemeinde/Stadt	<input checked="" type="checkbox"/>	(75,95%)

#### 6. Ihre Kommune hat wie viele Einwohner/innen?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

Über 200.001	<input type="checkbox"/>	(11,97%)
200.000 – 100.000	<input type="checkbox"/>	(13,13%)
99.999 – 50.000	<input type="checkbox"/>	(20,46%)
49.999 – 20.000	<input checked="" type="checkbox"/>	(40,93%)
19.999 – 10.000	<input type="checkbox"/>	(13,51%)

#### 7. In welchem Bundesland liegt Ihre Kommune?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

Baden-Württemberg	<input type="checkbox"/>	(5,87%)
Bayern	<input type="checkbox"/>	(7,62%)
Brandenburg	<input type="checkbox"/>	(8,5%)
Hessen	<input type="checkbox"/>	(8,5%)
Niedersachsen	<input type="checkbox"/>	(9,38%)
Mecklenburg-Vorpommern	<input type="checkbox"/>	(3,81%)
Nordrhein-Westfalen	<input checked="" type="checkbox"/>	(12,9%)
Rheinland-Pfalz	<input type="checkbox"/>	(8,21%)
Saarland	<input type="checkbox"/>	(4,11%)
Sachsen	<input type="checkbox"/>	(7,33%)
Sachsen-Anhalt	<input type="checkbox"/>	(6,74%)
Schleswig-Holstein	<input type="checkbox"/>	(10,26%)
Thüringen	<input type="checkbox"/>	(6,74%)

## ORGANISATORISCH

#### 8. Wo sind Sie innerhalb der Verwaltung organisatorisch angesiedelt?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

Verwaltungsspitze	<input checked="" type="checkbox"/>	(70,97%)
Dezernat	<input type="checkbox"/>	(5,87%)
Amt bzw. Fachbereich	<input type="checkbox"/>	(12,02%)
An anderer Stelle, nämlich	<input type="checkbox"/>	(10,85%)

(Bitte nennen Sie die Stelle)

#### 9. Wie würden Sie diese organisatorische Ansiedlung benoten?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

Sehr gut	<input checked="" type="checkbox"/>	(56,01%)
Gut	<input type="checkbox"/>	(26,98%)
Befriedigend	<input type="checkbox"/>	(7,62%)
Ausreichend	<input type="checkbox"/>	(3,23%)
Mangelhaft	<input type="checkbox"/>	(3,23%)
Ungenügend	<input type="checkbox"/>	(0,29%)

## ARBEIT

### 10. Sie agieren vornehmlich

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Intern: Personal- u. Organisationsentwicklung für die Bediensteten  (5,28%)  
 Extern: Leistungen der Stadt für die Bevölkerung  (13,20%)  
 Sowohl intern als auch extern  (78,59%)

### 11. Wendet sich die Bevölkerung in gleichstellungsrelevanten Fragen an Sie?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Ja, oft  (32,84%)  
 Ja, manchmal  (60,7%)  
 Nein  (3,52%)

### 12. Wie schätzen Sie den Anteil ihrer Arbeit hinsichtlich „externer“ Aufgaben ein?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- 0%  (2,93%)  
 Bis zu 25%  (13,78%)  
 Bis zu 50%  (35,78%)  
 Mehr als 50%  (45,45%)

### 13. Über wie viele Mitarbeiter/innen verfügt die Gleichstellungsstelle (außer Ihrer Person) in Vollzeitstellen umgerechnet?

Bitte tragen Sie die Antwort hier ein:

Mittelwert 1,03 Mitarbeiter/innen

### 14. Wie hoch ist das Jahresbudget für Ihre Arbeit?

(Bitte tragen Sie die Antwort hier ein)

Mittelwert 26.010,38 Euro/Jahr

## AUSSAGEN

### 15. Bitte bewerten Sie folgende Aussagen. (Bitte bewerten Sie alle Aussagen)

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

Aussage	Stimme voll zu	Stimme zu	Stimme nicht zu	Stimme überhaupt nicht zu
Die personelle Ausstattung ist angemessen	(6,16%)	(27,57%)	<b>(42,52%)</b>	(17,3%)
Die Gestaltungsmöglichkeiten sind angemessen	(19,06%)	<b>(53,37%)</b>	(19,35%)	(2,93%)
Die finanzielle Ausstattung ist angemessen	(4,99%)	(30,50%)	<b>(41,35%)</b>	(16,42%)
Die interne Unterstützung ist angemessen	(9,09%)	<b>(51,61%)</b>	(26,98%)	(6,16%)
Die Unterstützung durch den Stadt-/Gemeinderat ist angemessen	(6,45%)	<b>(45,16%)</b>	(31,09%)	(6,74%)

### 16. Wie schätzen Sie die Anerkennung der Gleichstellungsstelle und Ihrer Arbeit ein? (Bitte schätzen Sie alle Aussagen ein)

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

Aussage	Sehr gut	Gut	Teils/teils	Schlecht
Innerhalb der Verwaltung (allgemein)	(6,16%)	(36,36%)	<b>(46,63%)</b>	(4,4%)
Verwaltungsspitze	(16,72%)	<b>(34,31%)</b>	(32,26%)	(10,56%)
Personalverwaltung	(16,42%)	<b>(40,18%)</b>	(30,21%)	(7,04%)
Amts-/Fachbereichsleitungen	(4,4%)	(30,5%)	<b>(51,61%)</b>	(6,74%)

Personalvertretung	(15,59%)	<b>(47,06%)</b>	(24,41%)	(5,59%)
Politik/Rat	(5,87%)	(31,38%)	<b>(44,57%)</b>	(8,5%)
Bevölkerung	(4,11%)	<b>(49,56%)</b>	(33,14%)	(2,93%)
Beschäftigte Frauen	(4,99%)	<b>(50,73%)</b>	(33,43%)	(1,17%)
Beschäftigte Männer	(0,88%)	(20,53%)	<b>(54,84%)</b>	(11,73%)
Kommunale Frauenverbände	(23,17%)	<b>(49,56%)</b>	(12,32%)	(0,29%)

## DIENSTSTELLE

### 17. Gibt es regelmäßige Gespräche mit der Dienststellenleitung?

Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus:

- Mindestens vierteljährlich  (20,82%)
- Zu den Haushaltsverhandlungen  (6,16%)
- Bei Bedarf  **(61,0%)**
- Gar keine  (6,45%)
- Sonstiges:  (21,99%)

Wenn Gespräche mit einer anderen Taktung als den angegebenen stattfinden, tragen Sie die Taktung bitte in das Freitextfeld unter Sonstiges ein.

### 18. Nehmen Sie an den regelmäßigen (Monats-)Gesprächen der Dienststellenleitung mit der Personalvertretung teil?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Ja  (37,54%)
- Nein  **(54,25%)**

### 19. Werden Sie in Personalangelegenheiten in der Regel rechtzeitig von der Dienststelle informiert?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Ja, immer  (17,89%)
- Ja, meistens  **(43,99%)**
- Teils/teils  (19,06%)
- Eher selten  (6,45%)
- Nein, nie  (5,87%)

## GEGENWÄRTIGE GLEICHSTELLUNGSARBEIT

### 20. Wie schätzen Sie die gegenwärtige Gleichstellungsarbeit ein? Brauchen wir mehr Gleichstellungsinitiativen für Männer, damit diese an die „modernen“ Frauen von heute stärker heranreichen?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Ja, unbedingt  (10,56%)
- Teils/teils  **(40,18%)**
- Nein  (36,66%)

### 21. Wenn es Ihrer Meinung nach mehr Gleichstellungsinitiativen für Männer geben müsste, wäre das dann Ihr Aufgabenfeld?

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

° Die Antwort war „Ja, unbedingt“ bei Frage 20 (Wie schätzen Sie die gegenwärtige Gleichstellungsarbeit ein? Brauchen wir mehr Gleichstellungsinitiativen für Männer, damit diese an die „modernen“ Frauen von heute stärker heranreichen?)

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Ja  (22,22%)
- Teils/teils  **(55,56%)**
- Nein  (22,22%)

**22. Welchen der folgenden Ansätze verfolgen Sie in Ihrer Arbeit in welchem Umfang? (Bitte bewerten Sie jeden Ansatz)**

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort zu jedem Punkt aus:

Ansätze	Gar nicht	Bis zu 25%	Bis zu 50%	Mehr als 50%
Frauenförderung	(1,47%)	(27,57%)	<b>(29,62%)</b>	(26,10%)
Gleichstellung/ Geschlechtergerechtigkeit	(0,00%)	(22,87%)	<b>(41,64%)</b>	(23,46%)
Gender Mainstreaming	(15,84%)	<b>(42,23%)</b>	(10,56%)	(6,45%)
Gender Budgeting	<b>(54,55%)</b>	(10,85%)	(0,88%)	(0,59%)

**23. Wenn Sie die Gleichstellungsarbeit der letzten 10 Jahre vor Ihrem inneren Auge Revue passieren lassen, was hat sich aus Ihrer Sicht besonders nennenswert verändert? (Bitte bewerten Sie jede Aussage)**

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort zu jedem Punkt aus:

Aussage	Stimme voll zu	Stimme zu	Teils/teils	Stimme nicht zu	Stimme überhaupt nicht zu
Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit	(16,42%)	<b>(40,18%)</b>	(20,82%)	(6,74%)	(1,47%)
Gute Verankerung der Gleichstellungsarbeit	(8,8%)	(31,67%)	<b>(35,78%)</b>	(10,56%)	(1,17%)
Aufweichung traditioneller Rollenklischees (Männer/Frauen)	(2,93%)	(23,17%)	<b>(45,75%)</b>	(16,42%)	(1,76%)
Verbesserung von Gleichstellungsinstrumenten	(2,35%)	(25,81%)	<b>(37,54%)</b>	(19,06%)	(2,64%)
Verbesserung eines Gleichstellungscontrollings	(0,29%)	(10,26%)	(25,22%)	<b>(40,47%)</b>	(7,33%)
Steigende Anerkennung der Gleichstellungsarbeit	(3,23%)	(19,35%)	<b>(37,54%)</b>	(22,58%)	(6,54%)
Steigerung des eigenen Gestaltungsrahmens für die Gleichstellungsarbeit	(8,8%)	<b>(33,14%)</b>	(30,79%)	(10,85%)	(2,93%)
Die finanzielle und/oder personelle Ausstattung der Gleichstellungsstelle hat sich verbessert	(0,59%)	(9,97%)	(15,25%)	<b>(37,83%)</b>	(24,93%)
Der Gleichstellungsstelle wurden immer mehr Aufgaben zugewiesen	(15,25%)	<b>(24,05%)</b>	(19,35%)	(20,23%)	(6,74%)

**24. Nennen Sie ggf. bis zu drei weitere Themen in Stichworten:**

Bitte tragen Sie die Antwort(en) hier ein:

1.
2.
3.

**25. Mit welchen „neuen“ gesellschaftlich relevanten Themen sind Sie neben der originären Gleichstellungsarbeit beschäftigt?**

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

Themen	Stimme voll zu	Stimme zu	Stimme nicht zu	Stimme überhaupt nicht zu
Demografischer Wandel	(18,18%)	<b>(51,61%)</b>	(7,92%)	(1,76%)
Migration/Integration	(19,06%)	<b>(42,52%)</b>	(11,73%)	(4,11%)
Altersarmut	(11,44%)	<b>(40,76%)</b>	(14,08%)	(4,11%)
Arbeitsmarkt- u. Beschäftigungspolitik	(24,93%)	<b>(46,04%)</b>	(5,57%)	(1,47%)

**26. Nennen Sie ggf. bis zu drei weitere Themen in Stichworten:**

Bitte tragen Sie die Antwort(en) hier ein:

1.
2.
3.

**27. An welchen Themen arbeiten Sie aktuell vor allem?**

Bitte wählen Sie maximal 3 Antworten:

Vereinbarkeit von Beruf und Familie	■ (46,63%)
Gewalt gegen Frauen	■ (46,63%)
Stellenbesetzungen	■ (23,46%)
Frauen in Führung	■ (22,58%)
Personalentwicklung/Qualifizierung	■ (22,29%)
Stärkung Alleinerziehender	■ (16,72%)
Erwerbsbeteiligung/Existenzsicherung von Frauen	■ (15,25%)
Abbau von Rollenklischees	■ (14,08%)
Stärkung der Beteiligung von Frauen an öffentlichen Entscheidungsprozessen	■ (12,9%)
Gesundheit	■ (11,14%)
Entgeltgleichheit	■ (9,68%)
Rückkehrerinnen	■ (7,04%)
Flexible Arbeitszeiten	■ (6,16%)
Gerechte Beurteilungssysteme	■ (3,23%)
Keine Angaben	■ (1,76%)

**28. Nennen Sie ggf. bis zu drei weitere Themen in Stichworten:**

Bitte tragen Sie die Antwort(en) hier ein:

1.
2.
3.

## STELLUNG DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN

**29. Stellung der Gleichstellungsbeauftragten in der administrativen und politischen Praxis: Wie würden Sie unter dieser Überschrift folgende Aussagen bewerten?**

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

Aussage	Stimme voll zu	Stimme zu	Teils/teils	Stimme nicht zu	Stimme überhaupt nicht zu
Ich werde eng in die Erstellung des Stellenplans und/oder von Personalentwicklungskonzepten einbezogen	(6,45%)	(24,63%)	<b>(28,45%)</b>	(17,3%)	(9,38%)
Ich werde eng in die räumlichen (Fach-) Planungen mit einbezogen, um die Bedürfnisse von Frauen einzubringen (Kindertagesstättenbedarfsplanung, sichere Schulwege, Verbesserung ÖPNV etc.)	(2,35%)	(11,73%)	<b>(35,19%)</b>	(25,81%)	(11,14%)
Mit den Fraktionen arbeite ich zusammen und trage hier auch Sachverhalte vor	(3,52%)	(9,68%)	<b>(35,48%)</b>	(28,15%)	(9,09%)
Ich werde von den Frauenvereinigungen der Parteien eingeladen	(6,45%)	(20,53%)	<b>(37,83%)</b>	(13,2%)	(6,16%)
Wenn ich einen Tagesordnungspunkt eigenständig für Rats- und Ausschusssitzung platzieren möchte, wird der in der Regel so übernommen	(15,84%)	<b>(34,6%)</b>	(14,66%)	(5,87%)	(3,23%)
Wenn ich im Rat vortrage, dann hören mir alle Ratsmitglieder i.d.R. zu und unterhalten sich nicht untereinander	(9,09%)	<b>(29,03%)</b>	(24,05%)	(6,74%)	(3,23%)
Wenn ich gleichstellungspolitische Maßnahmen empfehle, dann werden diese i.d.R. von Rat u. Verwaltung so umgesetzt	(2,05%)	(16,72%)	<b>(43,99%)</b>	(8,80%)	(2,93%)
Ich werde in allen gleichstellungsrelevanten Fragen angehört, wenn ich dazu etwas im Verwaltungsspitzen-gremium vortragen möchte	(17,01%)	<b>(33,72%)</b>	(17,89%)	(10,85%)	(3,52%)

**30. Nennen Sie ggf. bis zu drei weitere Themen in Stichworten:**

Bitte tragen Sie die Antwort(en) hier ein:

1.
2.
3.

**31. Warum ist aus Ihrer Sicht die kommunale Gleichstellungsarbeit nach wie vor eine wichtige öffentliche Aufgabe?**

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

Aussage	Stimme voll zu	Stimme zu	Teils/teils	Stimme nicht zu	Stimme überhaupt nicht zu
Weil Frauen und Männer noch immer nicht die selben (beruflichen) Entwicklungschancen haben	<b>(54,84%)</b>	(29,33%)	(3,52%)	(0,88%)	(0,29%)
Weil Frauen und Männer noch an traditionellen Rollenbildern gemessen werden	(39,59%)	<b>(40,18%)</b>	(7,33%)	(1,47%)	(0,00%)
Weil Frauen trotz bester Qualifikationen noch deutlich geringer in Führungspositionen sind	<b>(59,53%)</b>	(26,39%)	(1,76%)	(0,88%)	(0,00%)
Weil Frauen noch deutlich geringer in Entscheidungsgremien mitwirken	<b>(56,6%)</b>	(26,98%)	(4,11%)	(0,59%)	(0,00%)
Weil das Grundgesetz noch nicht erfüllt ist	<b>(50,44%)</b>	(27,27%)	(6,45%)	(0,59%)	(0,00%)

**32. Nennen Sie ggf. bis zu drei weitere Themen in Stichworten:**

Bitte tragen Sie die Antwort(en) hier ein:

1.
2.
3.

**33. Das Landesgleichstellungsgesetz (bzw. Ähnliches) ist ein wichtiger rechtlicher Rahmen für die Gleichstellungsbeauftragten und ihre Arbeit. Wie schätzen Sie das Gesetz (in Schulnoten ausgedrückt) ein?**

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Sehr gut  (0,29%)
- Gut  (19,94%)
- Befriedigend  **(32,55%)**
- Ausreichend  (10,56%)
- Mangelhaft  (16,13%)
- Ungenügend  (2,93%)

**34. Wenn Sie Verbesserungsvorschläge für die Ausgestaltung des Landesgleichstellungsgesetzes machen könnten, was würden Sie vorschlagen? (Mehrfachnennungen sind möglich)**

- Sanktionsmöglichkeiten  (52,2%)
- Verbindlicheres Vetorecht  (51,61%)
- Definition von Hauptamtlichkeit der Gleichstellungsbeauftragten  (46,33%)
- Präzisierung des Berufsprofils von Gleichstellungsbeauftragten  (42,52%)
- Präzisierung der Bezahlung von Gleichstellungsbeauftragten  (41,35%)
- Folgen bei Verstoß gegen den Frauenförderplan (als Zielvereinbarung)  (39,59%)
- Klagerecht bei Gleichstellungsverstößen  (34,9%)
- Stärkere Schutzmechanismen für die Gleichstellungsbeauftragten  (26,69%)
- Bessere Beteiligungsmöglichkeiten bei Personalangelegenheiten  (24,34%)
- Festschreibung der Zuständigkeit für interne und externe Gleichstellungsarbeit zu gleichen Teilen  (22,58%)
- Präzisierung der Ansiedlung der Gleichstellungsbeauftragten  (21,99%)
- Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten durch die Politik  (4,4%)

**35. Nennen Sie ggf. bis zu drei weitere Vorschläge in Stichworten:**

Bitte tragen Sie die Antwort(en) hier ein:

1.
2.
3.

**36. Immer wieder wird nach dem Nutzen der Gleichstellungsarbeit als kommunale Aufgabe gefragt. Würden Sie dieser Aussage Ihrer Wahrnehmung nach zustimmen?**

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Ja  **(32,55%)**  
 Teils/teils  (31,96%)  
 Nein  (12,32%)

**37. Wenn Sie darüber nachdenken, inwiefern die Gleichstellungsarbeit durch Ihre Arbeit/Themen zum volkswirtschaftlichen und gesellschaftlichen Nutzen beiträgt, indem (langfristig angelegte) Kosten reduziert werden, wie würden Sie dann folgende Aussagen bewerten?**

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

Aussage	Stimme voll zu	Stimme zu	Teils/teils	Stimme nicht zu	Stimme überhaupt nicht zu
Eigene Existenzsicherung von Frauen	<b>(35,78%)</b>	(33,43%)	(14,08%)	(1,76%)	(0,29%)
Abbau von Gewalt zwischen Männern u. Frauen	<b>(38,42%)</b>	(31,38%)	(11,73%)	(3,23%)	(0,00%)
Abbau von Rollenklischees	(27,27%)	<b>(37,54%)</b>	(15,54%)	(3,52%)	(0,59%)
Zusammenarbeit mit der Wirtschaftsförderung	(16,13%)	<b>(33,72%)</b>	(23,46%)	(7,04%)	(1,47%)
Aktivierungsstrategien (z.B. Rückkehrerinnen)	(21,11%)	<b>(42,52%)</b>	(15,54%)	(2,35%)	(0,29%)
Förderung von Frauen bei der Unternehmens- und Existenzgründung	(20,23%)	<b>(34,90%)</b>	(19,94%)	(6,45%)	(0,88%)
Abbau von Diskriminierung	(25,51%)	<b>(36,95%)</b>	(17,30%)	(2,93%)	(0,00%)
Hinwirken auf Verteilungsgerechtigkeit	(25,51%)	<b>(32,84%)</b>	(18,77%)	(4,69%)	(0,29%)
Stärkung der politischen Partizipation	(27,57%)	<b>(28,74%)</b>	(19,94%)	(4,4%)	(0,88%)

**38. Nennen Sie ggf. bis zu drei weitere Themen in Stichworten:**

Bitte tragen Sie die Antwort(en) hier ein:

1.
2.
3.

**39. Nennen Sie bitte Ihre drei größten gleichstellungspolitischen Erfolge in Stichworten:**

Bitte tragen Sie die Antwort(en) hier ein:

1.
2.
3.



gefördert vom:



Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend

gefördert vom:

Ministerium für Gesundheit,  
Emanzipation, Pflege und Alter  
des Landes Nordrhein-Westfalen



Bundesarbeitsgemeinschaft  
kommunaler *frauen* Büros